



GRUPPO CASSA DI
RISPARMIO DI ASTI

**DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA DI
CARATTERE NON
FINANZIARIO 2018**



1. Nota metodologica

Il presente documento costituisce la Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario (DNF) del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti (di seguito anche il Gruppo).

Il D.Lgs. 254/16, in ottemperanza a quanto disposto dalla Direttiva 2014/95/EU, ha introdotto anche in Italia l'obbligo di comunicazione di informazioni di carattere non finanziario.

Rientrando nell'ambito di applicazione della Direttiva, il Gruppo è chiamato ad elaborare, a partire dall'esercizio 2017, la Dichiarazione Non Finanziaria consolidata (DNF) contenente i nuovi *standard* minimi di *reporting* in materia ambientale e sociale, in relazione alla gestione del personale, al rispetto dei diritti umani, alla lotta alla corruzione attiva e passiva e alla catena di fornitura.

L'obiettivo è quello di fornire un'informativa più completa sul processo di creazione di valore aziendale in grado di generare risultati per il *business*, con impatti positivi sulla comunità e gli stakeholder (successivamente dettagliati alla sezione Materialità) nel loro complesso.

Il Gruppo intende comunicare l'approccio, le politiche e le procedure definite o in via di definizione sulle tematiche previste dal Decreto Legislativo 254/16, in un'ottica di sostenibilità e di creazione del valore nel medio – lungo periodo, nella misura necessaria ad assicurare la comprensione dell'attività d'impresa, dei suoi risultati e dell'impatto dalla stessa prodotta.

Con riferimento alla modalità di pubblicazione della Dichiarazione Consolidata di carattere Non Finanziario, il D.Lgs prevede che le informazioni da rendicontare in osservanza dei requisiti minimi possano essere contenute nella relazione sulla gestione del bilancio o in altro documento distinto. Per il Gruppo si ritiene di produrre una DNF consolidata separata rispetto al bilancio finanziario consolidato e di avvalersi dell'esonero previsto per le "società figlie" di non predisporre una DNF individuale.

La stesura del documento ha coinvolto i responsabili di diverse funzioni aziendali interessate dalle tematiche non finanziarie previste dal Decreto, che hanno composto il Gruppo di Lavoro, al fine di ottenere una descrizione completa e trasversale delle attività svolte dalla Banca e del loro interesse di carattere non finanziario.

Sono difatti state coinvolte le seguenti funzioni, che hanno composto il Gruppo di Lavoro:

- Ufficio Segreteria Generale e Soci
- Ufficio Rischi operativi
- Ufficio *Compliance*
- Ufficio Comunicazione
- Servizio Mercato Privati e Imprese
- Ufficio Tecnico
- Ufficio Sviluppo Risorse Umane
- Ufficio Progetti Organizzativi



- Ufficio Bilancio
- Ufficio Fornitori

Dichiarazione di applicazione dei GRI standards

Il Gruppo ha deciso di utilizzare come riferimento tecnico-metodologico per la rendicontazione delle informazioni richieste dal Decreto, contenute nella presente dichiarazione, i “GRI Sustainability Reporting Standards” emessi dal “Global Reporting Initiative” nel 2016. In particolare, il Gruppo ha scelto di predisporre il documento secondo la modalità “GRI Referenced” prevista dal GRI, utilizzando un set selezionato di *Standards* per rendicontare le informazioni rilevanti richieste dal Decreto, come riportato nella tabella in allegato.

Al fine di individuare le tematiche rilevanti nel piano d’azione del Gruppo, è stata effettuata un’analisi di materialità relativa alle principali attività.

In particolare, il Gruppo è tenuto a fornire informazioni in merito ai modelli di *business* aziendali, alle politiche implementate per la gestione delle tematiche sopra richiamate, ai principali rischi ad esse connessi e agli indicatori di *performance* capaci di rappresentarne i risultati, informazioni che dovranno consentire la comprensione dell’andamento dell’impresa, della sua situazione e degli impatti della sua attività.

In questo modo sono state riconosciute le tematiche rilevanti per i potenziali impatti sull’ambiente, sulla società del territorio in cui opera il Gruppo e in generale su tutti i portatori di interesse. Gli argomenti sviluppati sono basati su documentazioni proprie del Gruppo e su dati riportati con grandezze misurabili; è ridotto al minimo il ricorso a stime e comunque nel caso di non reperimento dei dati puntuali, sempre specificato e motivato (come richiesto dalla *Section 3* del *GRI 101 – Foundation*).

Perimetro e periodo di rendicontazione

Il periodo di riferimento è l’anno 2018, ma saranno indicati a fini comparativi, ove possibile, anche i dati riferiti al 2017 e al 2016. La rendicontazione ha periodicità annuale, come previsto dal Decreto.

Il presente documento è stato sottoposto a revisione limitata da parte della società di revisione esterna. I risultati delle verifiche svolte ai sensi dell’art. 3 comma 10 del D.Lgs 254/16 e del Regolamento Consob n. 20267 sono contenute nella relazione della società di revisione, riportata alla fine del presente documento.

Il perimetro della Dichiarazione Non Finanziaria include le società operative che hanno rilevanza per la rendicontazione e che rientrano nel perimetro del Bilancio Consolidato:

- 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.



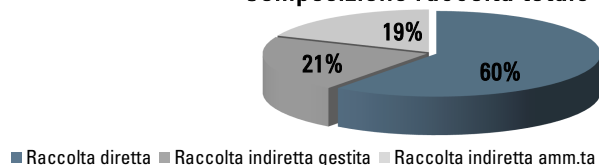
Immobiliare Maristella S.r.l. e le Società-Veicolo (S.P.V.), pur rientrando nell'area di consolidamento, non sono oggetto di tale Dichiarazione: la loro esclusione non impedisce la comprensione dell'attività del Gruppo, del suo andamento, dei suoi risultati e degli impatti delle stesse prodotti e non rilevano con riferimento ai temi materiali propri del Decreto. Inoltre le società risultano prive di dipendenti.

Il perimetro di consolidamento della Dichiarazione non finanziaria non ricomprende, come il bilancio consolidato, la società controllata S.I.G.A. S.r.l in liquidazione. I criteri di valutazione adottati per l'inclusione di ciascuna società del Gruppo nel perimetro di rendicontazione considerano le caratteristiche delle società sulla base degli impatti sociali e ambientali generati, l'apporto al Bilancio Consolidato in termini patrimoniali e reddituali e il numero di dipendenti.

Profilo del gruppo

Dimensioni del Gruppo (GRI 102-7)	31/12/2018	31/12/2017
Totale attivo	11.878.906	11.603.672
Crediti verso clientela	7.159.657	7.178.642
Raccolta diretta totale	9.088.369	8.733.893
di cui Debiti verso clientela	6.867.017	5.981.504
di cui titoli in circolazione	2.103.007	2.626.557
di cui passività finanziarie valutate al <i>fair value</i>	118.345	125.833
Raccolta indiretta totale	6.007.679	6.225.682
Raccolta indiretta gestita	3.188.564	3.281.180
Raccolta indiretta amministrata	2.819.115	2.944.502
Totale Raccolta	15.096.048	14.959.575
Utile d'esercizio di pertinenza della Capogruppo	14.807.072	18.791.282
Numero dipendenti	1.877	1.928
di cui Donne	1.073	1.091
di cui Uomini	804	837
Dipendenti con meno di 30 anni	216	194
Dipendenti da 30 a 50	1.095	1.132
Dipendenti oltre 50	566	602

Composizione raccolta totale





La 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 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.

Il Gruppo, oltre che dalla Cassa di Risparmio di Asti, è composto da:

- Biverbanca – Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli S.p.A. (60,42% 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 sopra riportato, non è oggetto della Dichiarazione Non Finanziaria



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 e la maggior parte degli uffici.

Il Gruppo è presente sul territorio nazionale grazie all'attività della propria rete commerciale, articolata in 241 filiali, una Rete Private costituita da 8 gestori e una Rete Imprese composta da 23 gestori.

Del totale dipendenze, 216 si trovano in Piemonte e più precisamente: 67 nell'Astigiano, 41 nel Biellese, 41 nel Vercellese, 31 nel Torinese, 16 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, 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 1 filiale in provincia di Padova per la Regione Veneto.

La rete di vendita di Pitagora, presente sul territorio nazionale, è prevalentemente caratterizzata da un rapporto diretto e di esclusiva tra la Società e gli Agenti in attività finanziaria, che operano presso le proprie Filiali (n. 69) e le Agenzie Generali (n. 9).

Nell'anno 2018 Pitagora ha ampliato maggiormente la propria presenza sul territorio ed, in linea con il proprio modello di business, ha aperto le Filiali di Asti, Padova e Venezia, in precedenza Agenzie Generali.

Al 31 dicembre 2018 la Società conta 78 punti vendita.

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.

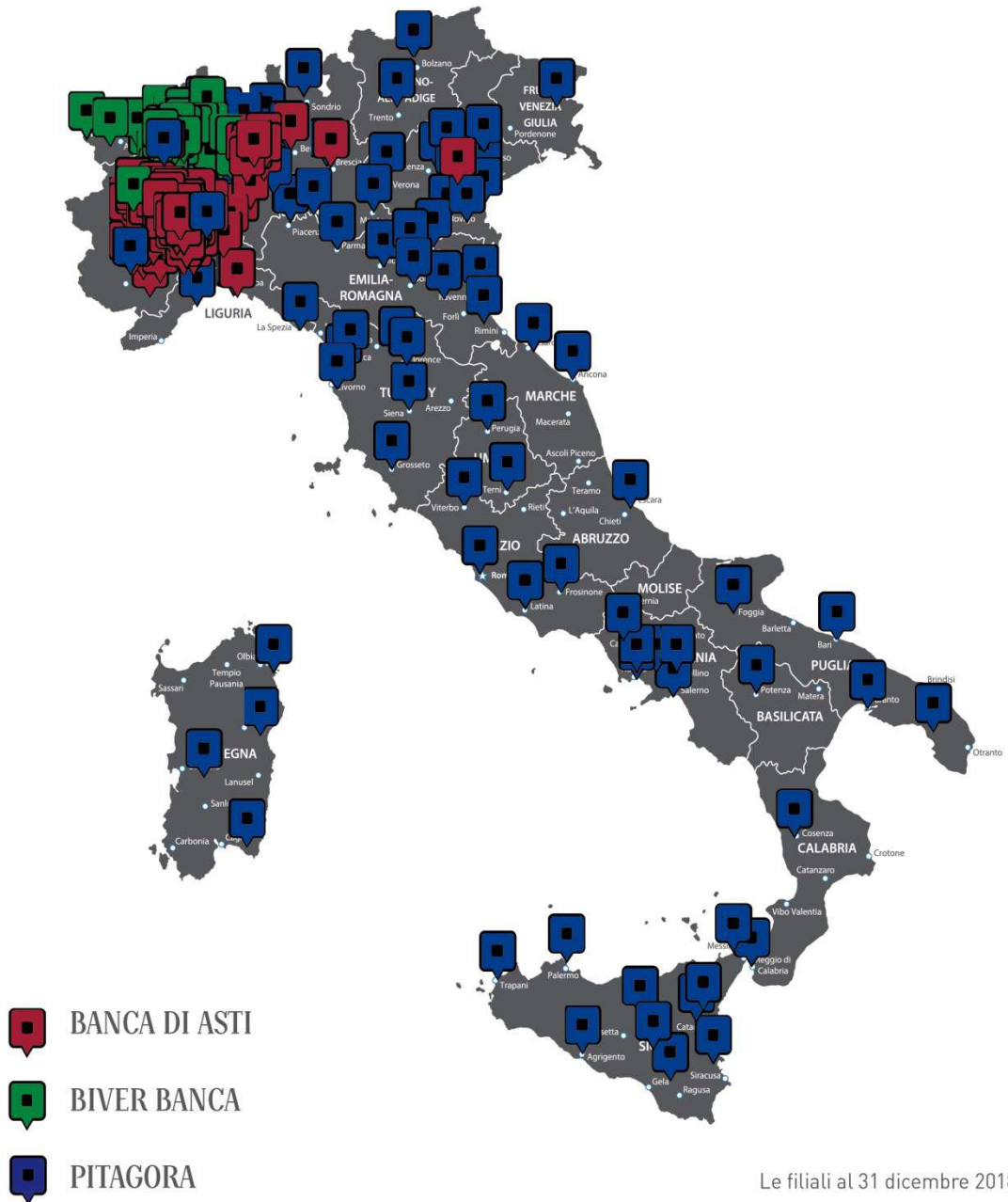
Segmentazione della Clientela	2018	2017	2016
Numero Clienti Gruppo	466.485	463.677	455.656
di cui:			
Cassa di Risparmio di Asti	250.929	248.803	239.794
Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli	150.599	148.852	152.043
Pitagora S.p.A.	64.957	66.022	63.819

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

Con riferimento al periodo di rendicontazione della presente dichiarazione non finanziaria, non si segnalano cambiamenti significativi nelle dimensioni, nella struttura, nell'assetto proprietario e nella catena di fornitura.



IL GRUPPO





2. Analisi di materialità

Conformemente a quanto previsto dagli *standard* di rendicontazione GRI e dal D.Lgs. 254/2016, ai fini della redazione della presente rendicontazione, si conferma per l'anno 2018 l'analisi di materialità svolta nell'anno precedente per definire le tematiche di sostenibilità rilevanti per il Gruppo e per i propri *stakeholder*.

Per la realizzazione della stessa, 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.

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.

Gli aspetti materiali individuati, oggetto di trattazione nella Dichiarazione Non Finanziaria 2018, che sono:

- Centralità del cliente
- Offerta di servizio di valore alla clientela
- Relazione con i soci
- Sostegno alla comunità e alle iniziative locali
- Attenzione nella gestione del personale
- Salute e sicurezza dei lavoratori
- Lotta alla corruzione attiva e passiva
- Sensibilità ambientale
- Rapporto con i fornitori di beni e servizi
- Rispetto dei diritti umani

3. Identità e governance

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 attento e sensibile alla situazione economica e sociale in cui si trova a operare e ai mutamenti che la caratterizzano, apprezzato dalla propria clientela per



l'impegno dimostrato nella valorizzazione delle risorse locali e delle attività a sostegno dell'economia, strettamente legato al territorio di cui ha saputo interpretare nel tempo le esigenze di sviluppo, fornendo sostegno finanziario alla realtà locale.

Grande importanza è conferita all'esigenza di mantenere alta la propria reputazione.

I 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.

La salvaguardia della reputazione del Gruppo, sia nei luoghi di lavoro sia al di fuori di essi, è richiesta ai componenti degli organi aziendali, ai dipendenti e ai collaboratori 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.

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 riportato 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 da Regolamento Interno, 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 l'adozione del 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, 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 D.Lgs. 254/2016. La politica di sostenibilità del Gruppo avrà lo scopo di concorrere a rafforzare e ad attuare 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.

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 che si occupa della redazione di un Protocollo d'Intesa da sottoscrivere con le principali Associazioni dei Consumatori, per una autoregolamentazione del mercato. In particolare, 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.

Governance

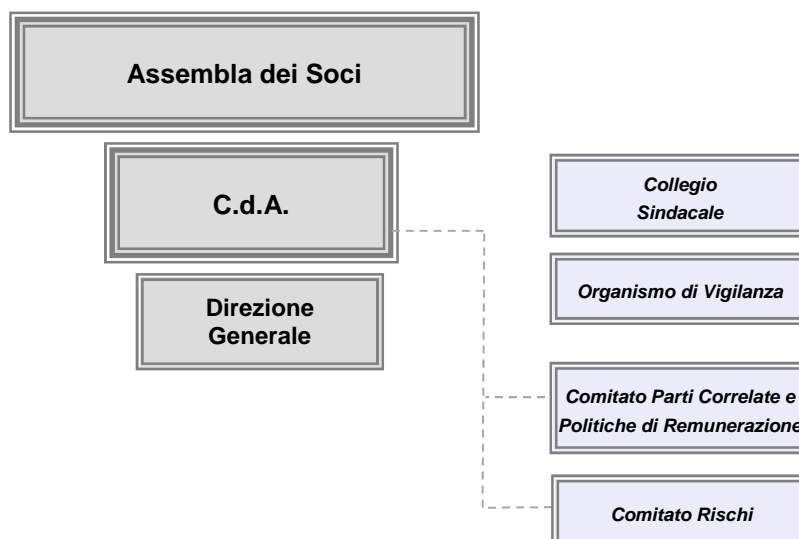
Modello di Governance – Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.

Banca di Asti adotta il sistema di *Governance* tradizionale (detto anche classico, basato sulla presenza di un Organo di Amministrazione, formato da uno o più membri, 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 prudenziale 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 del:
 - 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 2018 è composto da n. 9 amministratori.

Tale numero è stato stabilito dall'Assemblea Ordinaria dell'aprile 2016 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.

Il "Regolamento sulla composizione e per l'autovalutazione del Consiglio d'Amministrazione", adottato al fine di garantire che il Consiglio di Amministrazione sia dotato delle competenze, delle esperienze, delle della professionalità e della disponibilità di tempo adeguate alle dimensioni e alla complessità della Banca e del suo Gruppo e quindi necessarie al raggiungimento dei fini aziendali, prevede che nella composizione del Consiglio di Amministrazione siano soddisfatte le seguenti condizioni:



- rappresentanza dei principali settori economici con riferimento al territorio in cui la Banca opera in quanto espressione del ceto imprenditoriale o delle relative associazioni;
- rappresentanza del mondo accademico o delle professioni (con riferimento al settore economico e/o finanziario e/o giuridico) con esperienza maturata per almeno un triennio;
- rappresentanza di figure portanti esperienze professionali diversificate, maturate nel settore della gestione imprenditoriale e/o manageriale di imprese complesse e/o enti complessi, pubblici o privati per almeno un triennio;
- esperienza specifica maturata nel settore bancario e/o assicurativo e/o finanziario nel ruolo di amministrazione e/o direzione (dirigente/ quadro con funzioni direttive) e/o controllo.

Inoltre, 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 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.

Nell'ottica di garantire da parte degli Amministratori tempo e risorse idonei per l'assolvimento dell'incarico, un apposito Regolamento approvato dall'Assemblea stabilisce limiti al cumulo degli incarichi per i componenti del Consiglio di Amministrazione, nel rispetto di quanto stabilito dalla Consob nel Regolamento Emittenti.

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, di cui due 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.

Alla data di chiusura dell'esercizio 2018 e alla data della presente Dichiarazione, la composizione del Consiglio di Amministrazione dell'Emittente e dei Comitati endoconsiliari è quella riportata nella seguente tabella:

<p style="text-align: center;">CONSIGLIO DI AMMINISTRAZIONE</p> <p>9 Amministratori</p> <ul style="list-style-type: none"> - 8 Amministratori non esecutivi di cui 6 indipendenti - 1 Amministratore esecutivo (Amministratore Delegato) 	<p>COMITATO RISCHI</p> <p>3 componenti</p> <p>- 3 componenti non esecutivi di cui 2 indipendenti</p>
	<p>COMITATO PARTI CORRELATE E POLITICHE DI REMUNERAZIONE</p> <p>3 componenti</p> <p>- 3 componenti indipendenti e non esecutivi</p>

Si segnala che quasi la 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.

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.

Pertanto, il Presidente non ha un ruolo esecutivo e non svolge, neppure di fatto, funzioni gestionali. In casi eccezionali dovuti a motivi d'urgenza, il Presidente, su proposta vincolante dell'Amministratore Delegato, può assumere decisioni in merito ad affari o operazioni di gestione ordinaria purché non riservati alla competenza esclusiva del Consiglio d'Amministrazione ai sensi di legge o di Statuto. Le decisioni assunte sono portate a conoscenza dell'organo competente nella sua prima riunione successiva.

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 di 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 il dr. Carlo Mario Demartini riveste le cariche di Amministratore Delegato e di Direttore Generale.

L'Amministratore Delegato svolge la Funzione di Gestione, è responsabile dell'attuazione degli indirizzi strategici e della gestione aziendale, pur restando riservate al Consiglio d'Amministrazione, per motivi connessi all'importanza dei temi individuati e avuto riguardo alle caratteristiche dimensionali della Banca, alcune competenze di alta gestione, fra cui quelle sancite non delegabili dallo Statuto. L'Amministratore Delegato esercita le proprie attribuzioni nell'ambito di quanto stabilito dal Consiglio di Amministrazione e dalla normativa regolamentare.

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.

Al Collegio Sindacale si applicano le disposizioni di legge in merito ai requisiti di onorabilità, professionalità e indipendenza; inoltre, potranno essere eletti solo coloro che – alla data della deliberazione di nomina – risultino iscritti al registro dei revisori legali da almeno 5 (cinque) anni.

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.

Per lo svolgimento delle proprie attribuzioni, il Collegio Sindacale dispone di adeguati flussi informativi da parte degli altri Organi aziendali e delle Funzioni di controllo.

Il Collegio Sindacale, al fine di verificare la coerenza complessiva dell'azione del Gruppo e la rispondenza dell'attività gestionale delle controllate alle direttive impartite dalla Capogruppo, opera in stretto raccordo con il Collegio Sindacale delle società facenti parte del Gruppo.

Il Collegio Sindacale segnala al Consiglio di Amministrazione le carenze e le irregolarità riscontrate, richiede l'adozione di idonee misure correttive e ne verifica nel tempo l'efficacia, come previsto dall'art. 52 del TUB e dallo Statuto, il Collegio fornisce



tempestiva informazione alla Banca d'Italia di tutti i fatti o gli atti di cui venga a conoscenza che possano costituire un'irregolarità nella gestione della Società o una violazione delle norme disciplinanti l'attività bancaria.

Al Collegio Sindacale sono attribuite le funzioni dell'Organismo di Vigilanza previsto dal D.Lgs. 231/01 in materia di responsabilità amministrativa degli enti e pertanto la vigilanza sul funzionamento e sull'osservanza del modello di organizzazione e di gestione di cui la banca si è dotata per prevenire i reati rilevanti di cui al citato decreto.

Il Collegio Sindacale della Banca, alla data della chiusura dell'esercizio 2018, si compone di tre sindaci effettivi e di due sindaci supplenti.

Gli attuali componenti del collegio Sindacale sono stati tutti eletti dall'Assemblea dei soci in data 27 aprile 2016 e decadranno dall'incarico in occasione dell'approvazione del bilancio di esercizio 2018.

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.

Ai sensi dello Statuto, partecipa di diritto con funzioni consultive e propositive alle riunioni del Consiglio di Amministrazione e assiste a quelle assembleari.

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.

Modello organizzativo ex d. Lgs. N. 231/01

Al fine di ottemperare a quanto previsto dal decreto legislativo n. 231/01 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 alla stessa.

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.

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.

La consapevolezza della rilevanza che un efficiente Sistema dei controlli interni assume ai fini della salvaguardia del valore dell’azienda e della tutela della sua reputazione si è concretizzata, all’interno del Gruppo, in programmi, decisioni e fatti volti alla diffusione della “cultura del rischio” ed al potenziamento di tale sistema.

Al fine di contenere i rischi assunti entro i limiti stabiliti dal quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio della singola Azienda e del Gruppo (*Risk Appetite Framework - RAF*), è stato 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 delle seguenti finalità:

- verificare l’attuazione delle strategie e delle politiche aziendali;



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

Il presidio del sistema dei controlli interni del Gruppo è accentrato presso la Capogruppo, per assicurare sia la coerenza dell'attività svolta con gli obiettivi pianificati, sia un adeguato processo di 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 *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, ivi trattati.

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.



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

La Funzione *Compliance* della Capogruppo, conformemente al modello dei controlli adottato dal Gruppo, gestisce direttamente le attività di controllo su tutte le Aziende del Gruppo, ferme restando le competenze e le responsabilità degli Organi delle singole Società controllate.

- **Funzione Antiriciclaggio**

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

La Funzione Antiriciclaggio delle Società Controllate è accentrata presso la Capogruppo, che ne assume la responsabilità e si avvale di uno specifico Referente presso ciascuna Controllata, come disciplinato nel Regolamento del Sistema dei Controlli Interni di Gruppo.

- **Funzione di Revisione Interna**

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

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

- **Funzione Controllo dei rischi**

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

La Funzione *Risk Management* delle Società controllate, conformemente al modello dei controlli adottato dal Gruppo, è accentrata presso la Capogruppo che si avvale del



Referente *Risk Management* delle singole Controllate per l'attività esternalizzata ai sensi del Regolamento del Sistema dei Controlli Interni di Gruppo.

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. La mappatura è effettuata con cadenza almeno annuale.

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 è ricompreso il "rischio legale", ossia il 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. 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 *stakeholders*: le risorse umane, i clienti, le controparti, gli azionisti, gli investitori, le Autorità di Vigilanza;



rischio di compliance: 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 e per il tramite della Funzione Risk Management, ha approfondito i rischi ed identificato i principali presidi già posti in essere dalle strutture del Gruppo. Questa ulteriore attività permette al Gruppo di arricchire il processo di gestione dei rischi già strutturato, creando consapevolezza con riferimento ai rischi non finanziari di seguito rappresentati e ricordati sia ai temi materiali individuati, sia ai presidi censiti.

Temi materiali	Ambiti del D.Lgs 254/2016	Fattispecie di rischio individuate (esempi)	Principali presidi censiti
Sensibilità ambientale	Ambientale Catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di mancata considerazione degli impatti ambientali nelle scelte gestionali • Rischio di mancata innovazione dei processi in ottica di sostenibilità ambientale 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di carenze nella gestione del rapporto di lavoro e nell'attenzione al benessere del personale • Rischio di inadeguata gestione dello sviluppo del personale 	<ul style="list-style-type: none"> • 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	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di inadeguata tutela della diversità, delle pari opportunità e dei diritti umani 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 contro la corruzione	<ul style="list-style-type: none"> • Rischio di mancanza di integrità nella condotta aziendale • Rischio di mancanza di integrità nella selezione/gestione dei rapporti con i fornitori 	<ul style="list-style-type: none"> • Linee di indirizzo in tema di integrità morale, correttezza e deontologia nel Codice Etico • 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
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 Catena di fornitura	<ul style="list-style-type: none"> • 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 	<ul style="list-style-type: none"> • 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

Al fine di rendere completo il processo di gestione del rischio, la Funzione *Risk Management* è responsabile di presentare tale analisi al Comitato Rischi.



4. 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 di prevenzione 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 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 e le singole Società facenti parte del Gruppo hanno adottato dei Modelli Organizzativi ai sensi del Decreto Lgs. 231/01, 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 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. In tale ambito, nel corso dell'anno 2018 nell'ambito del Gruppo è pervenuta una segnalazione riguardante ambiti previsti dalla regolamentazione in materia di *Whistleblowing*. Esperite le attività disciplinate dalla normativa aziendale il responsabile dei sistemi interni di segnalazione delle violazioni ha provveduto ad archiviare la pratica, informandone dell'esito il segnalante. L'attività istruttoria ha fornito lo spunto per ribadire agli operatori, in diverse modalità, alcune informative e disposizioni aziendali.

Si precisa inoltre che nel corso dell'anno 2018 nessuna società del Gruppo è stata oggetto di azioni legali per comportamenti anticoncorrenziali o pratiche monopolistiche.

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 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 2018, a favore di 107 dipendenti per l'ambito *Whistleblowing*, per un totale di 149,5 ore, e di 608 dipendenti per l'ambito Antiriciclaggio, per un totale di 3276 ore. La formazione *Whistleblowing* ha interessato il 6% dei dipendenti, principalmente apprendisti, mentre i corsi formativi Antiriciclaggio sono stati indirizzati al 32% dei dipendenti coprendo tutti gli inquadramenti professionali previsti (dirigenti, quadri, impiegati). Per il caso di Pitagora è stata inoltre impartita una formazione in ambito *Whistleblowing* e Antiriciclaggio a favore di 170 agenti per un totale di 170 ore.

PARTECIPAZIONI AI CORSI (GRI 205-2)	2018		2017		2016	
	<i>Whistleblowing</i>	Antiriciclaggio	<i>Whistleblowing</i>	Antiriciclaggio	<i>Whistleblowing</i>	Antiriciclaggio
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	27	325	89	383	32	291
Biver Banca S.p.A.	65	249	73	300	51	281
Pitagora S.p.A.	15	123	0	204	0	211

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 dell'intermediario può comportare l'applicazione delle sanzioni di tipo disciplinare previste dalle norme contrattuali.

5. La performance ambientale

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti attua una serie di comportamenti ed utilizza strumenti per contenere i consumi energetici nei confronti 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.

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.

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 operino 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 come ad esempio: installazione di generatori di calore ad alta efficienza, pompe di calore ad espansione diretta con tecnologia ad inverter, sostituzione serramenti, 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.

Nel 2016 la Banca di Asti 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'Agencia 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'Ag.9 si è raggiunto l'obiettivo di predisporre una filiale a impatto energetico zero, totalmente autonoma per il riscaldamento ed il raffrescamento.

Consumi di energia 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. Il perimetro della rendicontazione dei consumi dovuti al riscaldamento è limitato alle sedi delle tre società del Gruppo; è invece disponibile il dettaglio dei consumi elettrici per sedi e filiali.

Nel corso del 2018 è stata inoltre avviata un'analisi dei consumi di riscaldamento che prende in considerazione alcune filiali a campione, non incluse nella rendicontazione 2018.

Per il riscaldamento viene utilizzata come fonte di energia il gas metano per l'alimentazione delle caldaie di proprietà del Gruppo.



Consumo di energia (GRI 302-1)	Unità di misura	2018	2017
Riscaldamento	GJ	4.985	8.050
Auto di servizio	GJ	12.088	11.409
Elettricità (Sedi)	GJ	7.210	9.415
Elettricità (Filiali)	GJ	27.315	nd

I consumi elettrici per Pitagora (sedi e filiali) sono stati stimati a partire dai consumi reali dei 6 mesi disponibili; i consumi per il riscaldamento di Pitagora sono stati stimati in quanto ricompreso nel canone di affitto dello stabile. I dati relativi ai consumi sono monitorati a partire dal 2017, pertanto non sono disponibili i dati del 2016.

Si precisa che la flotta auto di servizio è così composta:

- Biver Banca S.p.A.: 3 auto e 1 furgone, in entrambi i casi a gasolio;
- Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.: 15 auto e 1 furgone, in entrambi i casi a gasolio;
- Pitagora S.p.A.: 84 auto di servizio, 47 alimentate a Gasolio e 36 a GPL e 1 a benzina.

Il calcolo dell'energia elettrica e del riscaldamento consumati dalle singole sedi centrali del Gruppo è avvenuto mediante elaborazione di dati provenienti dal servizio bollettizzazione dei singoli enti distributori. Per la determinazione del *mix* energetico sono stati presi in considerazione, quando disponibili, i dati ufficiali rilasciati dai singoli enti distributori. In caso contrario è stato utilizzato il valore del *mix* energetico nazionale.

La quota parte rinnovabile dei consumi energetici, calcolata secondo le assunzioni sopra indicate per il *mix* energetico, è pari al 55% per le sedi e il 63% per le filiali.

Di seguito, si riportano le emissioni dirette ed indirette di gas serra (CO₂) dovute ai consumi energetici del Gruppo.

Emissioni di CO ₂ (GRI 305-1, GRI 305-2)	Unità di misura	2018	2017
Riscaldamento (Scope 1)	tCO ₂	279	450
Carburante auto di servizio (Scope 1)	tCO ₂	872	817
Energia elettrica sede (Scope 2)	tCO ₂	289	1.007
Energia elettrica filiali (Scope 2)	tCO ₂	899	nd

È stata utilizzata come fonte per i coefficienti di conversione la pubblicazione ISPRA degli Standard nazionali per quanto riguarda il riscaldamento e i carburanti, mentre per l'energia elettrica è stato utilizzato il *tool* fornito dal sito internet del GHG *protocol* (www.ghgprotocol.com), aggiornato al 2017.

Consumi idrici

I consumi di acqua del Gruppo sono limitati all'uso igienico-sanitario dovuti alla presenza di personale all'interno degli uffici, tale tematica non risulta rilevante per la natura del *business* del Gruppo; per la risorsa utilizzata trattasi di acqua potabile prelevata dagli acquedotti pubblici assimilabile all'uso domestico.



I consumi per l'anno di riferimento 2018 del Gruppo Cassa di Risparmio di Asti vengono così rappresentati e suddivisi in tabella:

Consumi idrici (GRI 303-1)	Unità di misura	2018	2017
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	mc	2413	2455
Biver Banca S.p.A.	mc	1193	3593
Pitagora S.p.A.	mc	1590	1577

Il contributo dei consumi della sede di Biver proviene da dato reale, il contributo di Pitagora è stimato a partire dalla ripartizione prevista dal contratto di affitto dello stabile, il contributo di Banca di Asti è ricavato in parte dalla dichiarazione dei consumi annuali comunicati dal fornitore all'interno delle bollette, in parte oggetto di stima. La riduzione dei consumi idrici del Gruppo che si riscontra rispetto all'anno passato ha principalmente interessato la sede di Biver, dovuta ai seguenti fattori: riduzione del personale, trasferimento degli Uffici della Direzione Centrale in un unico immobile, sostituzione del contatore dell'acqua.

Consumi di carta

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 a partire dalla carta stessa.

Banca 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.

Consumo Carta per stampa contabili di cassa*	2018	2017	2016
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	418.400	2.318.200	2.594.450
Biver Banca S.p.A.	293.000	1.051.750	1.213.000

* dato espresso in numero di contabili, non rilevante per la tipologia di *Business* offerta da Pitagora.

Al 31 dicembre 2018:

- sono oltre 230.000 i clienti abilitati alla firma su *tablet* di contabili e contratti;
- sono stati sottoscritti con FEA oltre 120.000 contratti;
- giornalmente vengono apposte più di 20.000 Firme Elettroniche Avanzate dalla clientela (contabili e contratti).



Consumo Carta *	2018	2017	2016
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	47.212	40.158	39.192
Biver Banca S.p.A.	24.265	20.890	22.690
Pitagora S.p.A.	8.730	8.025	8.475

* dato espresso in risme

A partire dal 2008, è stata progressivamente distribuita 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.

Gestione dei rifiuti

Il Gruppo non è interessato da attività che generino ingenti quantità di rifiuti. Infatti gli stessi derivano principalmente dall'operatività del personale negli uffici.

Il Gruppo aderisce alla raccolta differenziata locale sensibilizzando colleghi ed operatori ad un approccio sempre più sostenibile e responsabile.

Per quanto riguarda il servizio raccolta di rifiuti 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 eco-box 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 società Pitagora S.p.A. per lo smaltimento dei *toner* delle 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*.

Gestione dei rifiuti (GRI 306-2)	Unità di misura	2018
Tipologia di rifiuto		
Pericoloso	t	2,71
Non pericoloso	t	185,05
Totale	t	187,76

Gestione dei rifiuti (GRI 306-2)	Unità di misura	2018
Metodo di smaltimento		
Riuso/Riciclo	t	78,87
Smaltimento in discarica	t	108,89
Totale	t	187,76



I dati sono monitorati a partire dall'anno 2018. Si segnala che nel corso del 2018 la sede di Biver Banca ha subito un intervento di ristrutturazione e rivalutazione, che ha portato alla produzione di rifiuti del 90% del totale del Gruppo, per un ammontare di 168,71 tonnellate, contro le 1,6 di Cassa di Risparmio di Asti e 1,44 di Biver Banca. La suddivisione dei rifiuti avviene secondo quanto previsto da normativa europea, sia per la tipologia di rifiuto sia per metodo di smaltimento.

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.

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.



Innovazione ed eccellenza

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 nell’ambito dei quali si apre un confronto periodico con altri operatori bancari e *fintech*.

Da queste esperienze è scaturito il continuo miglioramento dei propri servizi in ottica di multicanalità crescendo così nell’offerta e nel modello di servizio, mettendo le innovazioni tecnologiche al servizio dei propri Clienti.

Nella trasformazione dei canali di contatto da 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 valore per il Cliente.

Relazione con gli azionisti

Cassa di Risparmio di Asti è una società per azioni regolata ed operante in base alla legge italiana.

Il capitale sociale della Capogruppo al 31 dicembre 2018, interamente sottoscritto e versato, ammonta a euro 308.367.719,76 e risulta così composto:

Azionisti	2018 (%)	2017 (%)	2016 (%)
Fondazione Cassa di Risparmio di Asti	37,82	37,82	37,82
Banca Popolare di Milano	13,65	13,65	13,65
Altri azionisti	48,53	48,53	48,53

Il capitale sociale si suddivide in n. 59.761.186 azioni ordinarie del valore nominale pari ad euro 5,16.

Al 31 dicembre 2018 la banca detiene n. 480.098 azioni proprie in portafoglio, pari allo 0,80% del capitale sociale iscritte in bilancio al costo di 13,585 euro ciascuna pari a complessivi 6.522 mila euro.

Le assemblee ordinarie e straordinarie rappresentano la forma maggiore di relazione con gli azionisti.

Allo scopo di consolidare il legame con i Clienti Soci di Banca di Asti, è stato confermato per il 2018 il “Progetto Soci della Cassa”, avviato nel 2011. L’iniziativa prevede servizi esclusivi in special modo nel comparto sanitario, con la possibilità di accedere gratuitamente a percorsi di medicina preventiva basati su specifici check-up e visite specialistiche. L’offerta ai Soci prevede, oltre a soluzioni di sanità integrativa dedicate, anche la possibilità di ottenere gratuitamente la carta di credito “CartaSi Platinum Soci”



e, per i soci tra 18 e 28 anni, la carta di credito “CartaSi Classic” o “CartaSi Erbavoglio+”. Completano l’offerta i voucher, validi per l’ingresso a mostre allestite presso Musei ed Enti convenzionati. A questo proposito, sono stati raggiunti numerosi accordi con nuovi centri medici, teatri, musei e fondazioni per ampliare ulteriormente la copertura territoriale dell’offerta dedicata ai Soci di Banca di Asti. Anche per l’anno 2018, è stato proposto il Concerto di Natale dedicato ai Soci, divenuto ormai appuntamento annuale molto apprezzato e partecipato.

Prodotti e servizi con finalità’ sociali e ambientali

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.

Supporto alla comunità e al Terzo Settore - Finanziamenti a imprese

Nell’ottica di sostenere le aziende in difficoltà, a seguito del crollo del Ponte Morandi nell’agosto 2018, la Banca di Asti ha deliberato un plafond di 15 milioni di euro a favore delle imprese con sede operativa a Genova che hanno subito danni. Il plafond è utilizzabile attraverso la linea dei mutui chirografari Innovando Imprese sino al 14/08/2020, salvo chiusura anticipata.

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 delle fasce di età definite: da 0 a 11 anni, da 12 a 17 anni e da 18 a 28 anni.

Nello specifico, **Io Conto 0-11** è il libretto di deposito per i bambini da 0 a 11 anni, nato 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 vero e proprio a condizioni vantaggiose unitamente a una tessera gratuita per i piccoli prelievi dagli sportelli automatici del Gruppo.

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. E’ 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", di cui sotto, ha dedicato uno specifico programma benessere "Young" per il suddetto target. "Young" offre prestazioni legate al fitness con la consegna anche di un *device*, percorsi di riabilitazione a seguito di traumi da sport e del tempo libero, nonché percorsi di prevenzione dedicati ai giovani.

Inoltre, anche per il 2018, 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.

La durata del finanziamento è pari a quella del corso di laurea, alla conclusione del quale, se lo studente è sempre risultato in corso regolare di studi e consegue in sede di laurea la votazione di 110 e lode, la Banca riaccredita il 25% dell'importo utilizzato (con un massimo di 1.500,00 euro) calcolato al giorno di laurea. Nel 2018 non ci sono pervenute richieste di rimborso.

- 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 pagata 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 per coloro che accreditano in via continuativa la pensione su un conto corrente o sul libretto di risparmio è attiva la specifica polizza "Pensione IN salvo" mediante la quale i pensionati possono usufruire gratuitamente delle coperture assicurative offerte dalla polizza AIG Europe Limited contro il rischio di furto, scippo e rapina del denaro, prelevato agli sportelli della Banca, anche quelli automatici. Nel 2018 sono stati aperti 4 sinistri relativi a questa copertura assicurativa. Nell'ambito dell'offerta "Salutissima", di cui sotto, il Gruppo ha 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

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" Banca di Asti e Biver Banca offrono consulenza ai propri clienti circa le soluzioni necessarie alla costruzione di un loro futuro sereno. 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, è il fondo pensione aperto a disposizione di tutti i clienti privati che vogliono cogliere le suddette opportunità.

Inoltre serviamo supporto e consulenza a tutte le aziende clienti per 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 un'offerta di piani mutualistici completi e articolati alle varie esigenze della Clientela, con l'integrazione di servizi aggiuntivi, bancari e non, quali ad esempio la consulenza legale telefonica. La 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 della Clientela. Dopo 5 anni di adesione a "Salutissima" sono coperte anche le cure delle malattie preesistenti e/o congenite. Nel corso del 2018 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 1.700 visite specialistiche diagnostiche erogate gratuitamente da specialisti nelle varie aree commerciali, in oltre 52 giornate.

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 palesi 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.

A fine 2016 il Gruppo ha adottato una 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.

Per quanto concerne le Banche del Gruppo, nel contesto operativo di riferimento, il limitato numero dei reclami ed il modesto importo dei relativi esborsi evidenzia il rapporto di correttezza in essere con la Clientela. Banca di Asti ha ricevuto n.175 reclami nel 2018, n.184 nel 2017 e n.170 nel 2016; Biver Banca ha ricevuto n.47 reclami nel 2018, n.55 nel 2017 e n.79 nel 2016.

Analogamente la controllata Pitagora, in linea di continuità con le *policy* assunte dalla Società e dal Gruppo, è orientata ad una costante attenzione verso le esigenze della propria Clientela. Il comparto della cessione del quinto nel quale opera, tuttavia, è caratterizzato dal fenomeno di reclami e ricorsi seriali sul tema dei ristori degli oneri commissionali ed assicurativi in caso di anticipata estinzione del finanziamento. In tale contesto, la Società, pur rigettando la fondatezza delle pretese, ha ulteriormente intensificato la propria attività di definizione stragiudiziale dei contenziosi. La Società ha ricevuto n. 2318 reclami nell'anno 2018, n. 2675 reclami nel 2017 e n. 2120 reclami nel 2016.

Figure professionali dedicate ai clienti

Al fine di favorire lo sviluppo di relazioni commerciali durature e di rispondere in maniera specifica alle molteplici esigenze della nostra Clientela sono state istituite differenti figure professionali, atte a fornire consulenza gratuita, ognuno per l'ambito di propria competenza. Si tratta di figure professionali incaricate di gestire i rapporti commerciali con la Clientela ad essi assegnata.

Nel dettaglio tali operatori delle due banche del Gruppo si rivolgono a specifici *target* di Clientela con caratteristiche omogenee:

- consulenti di investimento e gestori *private*, dedicati alla Clientela del segmento "*affluent*";
- gestori imprese, dedicati alla "Clientela imprese";
- consulenti assicurativi, dedicati alla consulenza relativa alle coperture assicurative a supporto della rete commerciale.



Figure professionali (GRI 203-1)	Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.			Biverbanca S.p.A.		
	2018	2017	2016	2018	2017	2016
Consulenti investimento	75	80	82	37	44	42
Gestori imprese	16	15	13	8	9	9
Gestori <i>private</i>	1	0	0	7	7	7
Consulenti assicurazioni	7	5	4	4	4	4

La rete di vendita di Pitagora è prevalentemente caratterizzata da un rapporto diretto e di esclusiva tra la Società e 161 Agenti in attività finanziaria.

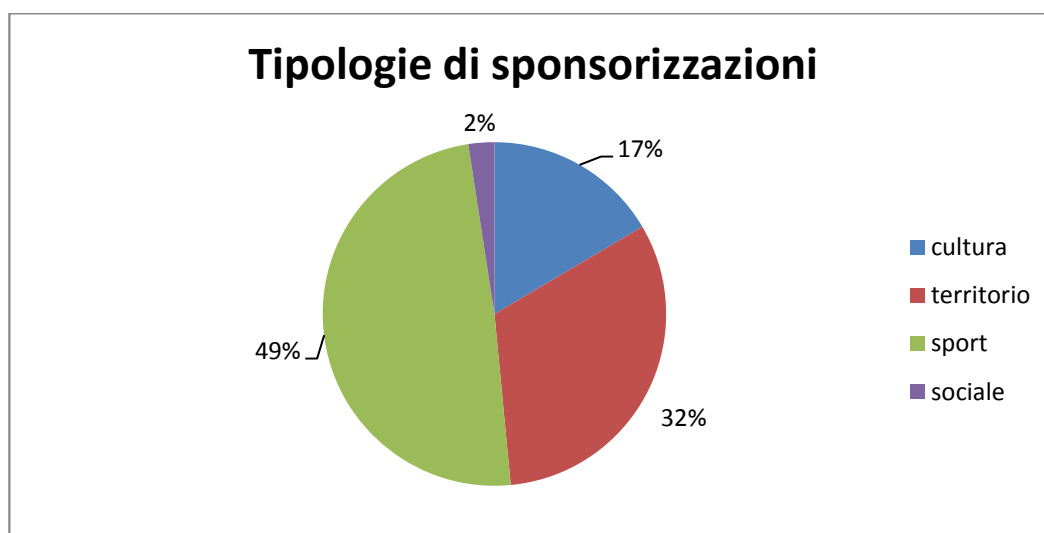
Operatività radicata nel territorio

Banca di Asti e Biver Banca 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.

Sponsorizzazioni per settore

Il totale delle sponsorizzazioni delle società del Gruppo ammonta ad euro 761.557,40. 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 iniziative 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.

Di notevole rilevanza è stata nel corso del 2018 l'acquisto da parte di Biver Banca di spazi pubblicitari all'interno del Santuario di Oropa.

Ogni anno la Banca di Asti partecipa all'iniziativa "Invito a Palazzo" organizzata dall'ABI, l'Associazione Bancaria Italiana, 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.

Banca di Asti è socio fondatore del Polo Universitario "Asti Studi Superiori scarl" (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, 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 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 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. Un tale servizio, che conta un crescente numero di iscritti, esalta 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.

Ad integrazione dell'iniziativa PMInnova, a fine 2018, è stata avviata una 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. 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).

Il radicamento territoriale si esprime 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.

Pitagora S.p.A. ha sostenuto il F.A.I., al fine di valorizzare il patrimonio storico, artistico e paesaggistico dell'intero territorio nazionale, in cui sono presenti le proprie Filiali.

Il Gruppo Cassa di Risparmio di Asti pone particolare attenzione alle attività di sostegno all'internazionalizzazione delle aziende del territorio; in tal senso, prosegue 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, la Banca di Asti si è inoltre resa promotrice di una serie di iniziative trasversali per il sostegno e lo stimolo all'internazionalizzazione del tessuto industriale locale. Il 2018 si è infatti aperto con un seminario gratuito dedicato al mercato del vino nei Paesi Bassi, grazie al quale la Banca ha potuto collaborare direttamente con i Consorzi del territorio per offrire un momento informativo mirato ai produttori locali.

La collaborazione con i Consorzi del territorio è proseguita con la partecipazione della Banca come docente al corso per Wine Export Manager, finanziato dalla Regione Piemonte e gratuito per i partecipanti; tra i moduli previsti, di specifica competenza dell'Istituto sono stati quelli dedicati ai principali rischi delle vendite all'estero, le forme di pagamento in uso nel commercio internazionale, le garanzie bancarie e l'assicurazione del credito.

Nella seconda metà dell'anno si è invece svolta l'iniziativa 'Progetto *Education Export*', consistente in quattro incontri formativi gratuiti dedicati all'illustrazione delle



metodologie e strategie di internazionalizzazione (specifiche per settore economico), al quale sono state invitate a partecipare le aziende clienti.

Ulteriore attività di informazione viene regolarmente svolta attraverso la comunicazione ai clienti di eventuali iniziative a sostegno dell'internazionalizzazione, come la pubblicazione di bandi o finanziamenti da parte di Enti Pubblici.

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

Sport

Lo sport è universalmente riconosciuto come veicolo di valori fondamentali quali lealtà, senso di responsabilità, determinazione e gioco di squadra. Per questo motivo da sempre le Banche del Gruppo sponsorizzano le società sportive locali, spesso basate su attività di volontariato. Le sponsorizzazioni di iniziative sportive rappresentano il 50% del totale degli investimenti di questo tipo. Con le maggiori associazioni sportive è stata accordata la sponsorizzazione per meriti commerciali, che permette alle società di riconoscere ai clienti delle banche del Gruppo uno sconto sul tesseramento, coperto dalla sponsorizzazione.

Sociale

Banca di Asti sponsorizza l'UTEA, l'università delle tre 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, con un buon ritorno di immagine e un'occasione di contatto con cittadini, anche non clienti della Banca, che vengono a portare i giocattoli.

Pitagora S.p.A., nel 2018, ha sostenuto il progetto di realizzazione dell'ambulatorio di Jangany in Madagascar, con impatto positivo sui propri stakeholder interni e esterni.

7. Capitale umano

Le sfide imposte dal mercato e l'evoluzione del quadro economico determinano la ferma consapevolezza della centralità e dell'importanza del capitale umano per il Gruppo.

Il capitale umano è il principale elemento di sviluppo e componente distintivo per la creazione di un vantaggio competitivo di lungo periodo. Un fattore importante per indirizzare e coinvolgere il personale rispetto alle strategie del Gruppo risiede nella cultura aziendale, basata sull'identità aziendale ed il 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.

Valorizzazione del personale

La valorizzazione e la crescita del patrimonio umano del Gruppo vengono sviluppate su diverse direttive 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. Nel corso dell'anno ci sono state 3 trasformazioni di contratti di apprendistato professionalizzante in contratti a tempo indeterminato.

Tipo di contratto (GRI 102-8)	2018			2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Indeterminato	745	968	1.713	799	1.021	1.820	766	978	1.744
Determinato	5	22	27	6	19	25	2	13	15
Apprendistato	54	83	137	32	51	83	46	67	113
Lavoratori non dipendenti	1	0	1	1	2	3	0	0	0
<i>di cui Stage formativi</i>	<i>1</i>	<i>0</i>	<i>1</i>	<i>1</i>	<i>2</i>	<i>3</i>	<i>0</i>	<i>0</i>	<i>0</i>
Totale dipendenti	804	1.073	1.877	837	1.091	1.928	814	1.058	1.872

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 dalle donne, su richiesta delle stesse per agevolare il rientro nell'attività lavorativa post maternità.

Tipo di impiego (GRI 102-8)	2018			2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Uomini	Uomini	Uomini	Donne	Totale
Part-time	9	126	135	7	149	156	4	138	142
Full-time	795	947	1.742	830	942	1.772	810	920	1.730
Totale	804	1.073	1.877	837	1.091	1.928	814	1.058	1.872



Di seguito si riporta la suddivisione del personale per provenienza.

Provenienza lavoratori			
Regione	2018	2017	2016
Piemonte	1.694	1.749	1.722
Liguria	10	9	8
Valle D'Aosta	9	9	8
Lombardia	118	115	93
Veneto	10	10	6
Altre Regioni Italiane	36	36	35

Nel corso dell'anno 2018 si è svolta la selezione del personale, conclusasi a luglio 2018, che ha visto l'assunzione di 78 giovani residenti principalmente in Piemonte e Lombardia. Con questa operazione si sono introdotte in Banca di Asti e in Biver Banca nuove forze giovani e moderne, capaci di affrontare le sfide del nuovo mercato.

Assunzioni (GRI 401-1)	2018			2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	30	47	77	34	47	81	2	4	6
30-50	6	15	21	19	30	49	10	19	29
>50	0	0	0	5	0	5	3	0	3
Totale assunzioni	36	62	98	58	77	135	15	23	38
% Assunzioni su totale dipendenti	4%	6%	5%	7%	7%	7%	2%	2%	2%

Le cessazioni avvenute nell'esercizio in corso sono state principalmente derivanti dall'attivazione del Fondo di Solidarietà.

Cessazioni (GRI 401-1)	2018			2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
<30	7	10	17	1	5	6	3	4	7
30-50	16	11	27	13	16	29	2	12	14
>50	47	58	105	21	23	44	6	4	10
Totale cessazioni	70	79	149	35	44	79	11	20	31
% Cessazioni su totale dipendenti	9%	7%	8%	4%	4%	4%	1%	2%	2%

I tassi di sostituzione, determinati dal rapporto tra la somma di entrate e uscite e il numero medio di dipendenti, sono comprensivi dell'impatto del Fondo di Solidarietà e delle assunzioni realizzate ed indirizzate prevalentemente verso la Rete



Commerciale. Sia le assunzioni che le cessazioni hanno interessato prevalentemente personale residente in Piemonte e Lombardia.

Tasso di Turnover (GRI 401-1)	2018	2017	2016
Totale	13%	4,1%	1,7%

Formazione e sviluppo

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.

Nell'ultimo biennio è stata progressivamente ampliata la formazione multimediale e la dotazione di *webcam* per ogni filiale del Gruppo anche al fine di ridurre l'onere economico dei trasferimenti agevolando i dipendenti riducendo i tempi lavorativi.

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

In particolare l'attività formativa nel biennio ha riguardato le seguenti Aree tematiche:

- "Formazione Tecnica" che comprende corsi finalizzati allo sviluppo delle competenze tecniche dedicate alle risorse che ricoprono specifici ruoli;
- "Formazione Normativa" che ha l'obiettivo di mantenere costantemente aggiornate le competenze rispetto alle disposizioni normative;
- Formazione assicurativa: l'azienda ha realizzato corsi formativi (in modalità aula e multimediale) in ambito assicurativo necessari al mantenimento ed ottenimento di nuove abilitazioni;
- Formazione per la consulenza in strumenti finanziari: è stato realizzato un percorso di valutazione delle esigenze formative "assessment" utile a definire il piano formativo necessario al mantenimento delle abilitazioni;
- "Formazione Manageriale – Comportamentale" inserita nei percorsi professionali legati al ruolo di Direttori/Vice Direttori e Responsabili degli Uffici di Sede Centrale;
- "Formazione Specialistica" legata ai percorsi volti a garantire l'acquisizione o il mantenimento di certificazioni o abilitazioni quali il conseguimento del diploma DEFS (*European Financial Service Diploma*), dedicati ai Consulenti di Investimento principalmente focalizzati sull'andamento dei mercati e sulle nuove iniziative commerciali; formazione specifica è stata rivolta alle persone assunte con contratto di "Apprendistato Professionalizzante" volto all'acquisizione delle competenze tecnico-professionali e trasversali.

Di seguito una tabella con le ore di formazione del Gruppo distribuite rispetto al genere e all'inquadramento.



Ore di formazione per qualifica e per genere (GRI 404-1)	2018			2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigente	829	228	1.056	396	10	405	496	0	496
Quadro	20.474	18.412	38.886	12.698	11.084	23.783	16.282	15.476	31.758
3^ Area Professionale	29.965	45.335	75.300	23.096	35.359	58.455	27.211	40.489	67.701
1^ - 2^ Area Professionale	20	0	20	15	125	140	326	715	1.041

I dati relativi alla formazione del Gruppo negli anni 2016 e 2017 non includono Pitagora. La società ha erogato nel 2017 un totale di 20.469 ore di formazione, delle quali 7.050 ore per gli uomini e 13.419 ore per le donne, mentre nel 2016 le ore totali erogate sono state 17.465, delle quali 5.656 ore per gli uomini e 11.809 per le donne.

Ore medie di formazione	2018	2017	2016
Totale pro capite	61	53	63

Nel corso dell'anno 2018 sono state erogate complessivamente dalle società del Gruppo 115.262 ore tra partecipazione a convegni, seminari esterni e attività formative *e-learning* e *on the job*, con una media di 61 ore di formazione pro capite.

Nel 2017 le ore di formazione totali del Gruppo risultano essere pari a 103.252 mentre nel 2016 erano state erogate ore di formazione complessive pari a 118.461.

Inoltre, presso la controllata Pitagora, sono stati organizzati i seguenti corsi tematici con particolare riferimento alla lingua inglese, *Team-Building*, all'utilizzo di *Qlik View* 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, 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 2018 la Società ha effettuato sessioni formative per 45 collaboratori, in seguito alle quali 42 di tali collaboratori hanno superato positivamente la prova d'esame OAM; di quest'ultimi 28 hanno ricevuto formale incarico di agenti in attività finanziaria da parte della Società.

Welfare aziendale

Il Gruppo è attento al benessere dei propri dipendenti, con agevolazioni e tutele volte a migliorare la condizione lavorativa dei propri dipendenti. Di seguito vengono illustrate le iniziative di *welfare* aziendale, che hanno avuto principale focus sugli ambiti legati a:

**Interventi di natura economica:**

- a tutti i dipendenti delle due Banche viene offerta l'opportunità di aderire ad un Fondo di Previdenza Complementare interno che prevede, a fronte di una quota versata dal dipendente, un'ulteriore contribuzione a carico del datore di lavoro. Gli aderenti al fondo rappresentano il 99% del personale Banca di Asti e Biver Banca;
- le banche del Gruppo hanno stipulato un'apposita copertura in tema di 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;
- provvidenze per i figli studenti di dipendenti con ulteriore integrazione per i figli che studiano fuori sede. Tale trattamento, previsto dall'asilo nido all'università magistrale;
- ulteriore supporto da parte del Gruppo per dipendenti con figli che manifestano disabilità;
- tutela degli studenti lavoratori: permessi studio totalmente retribuiti per esami e tesi, premio di laurea;
- regalia, in occasione del Natale, per ogni figlio fino al compimento dei 14 anni di età;
- condizioni agevolate su spese e commissioni bancarie, nonché prestiti a condizioni favorevoli (in linea con le migliori condizioni del mercato);
- premio anzianità di servizio al compimento dei 25 e 30 anni di servizio.

Tempo libero:

- Il Gruppo sostiene 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 BANCA DI 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 920 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.

Remunerazione e *benefit* 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 *stakeholders* – 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.

E' 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 sarà simmetrico rispetto ai risultati



effettivamente conseguiti, sino a ridursi significativamente o azzerarsi, in caso di performance inferiori alle previsioni o negative.

Parità di genere

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 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 e un periodo facoltativo.

Nel 2018 hanno usufruito del congedo di maternità obbligatorio 60 dipendenti donne e tutte hanno successivamente utilizzato il congedo facoltativo anche in modalità non continuativa; a distanza di 12 mesi dal congedo tutti le dipendenti risultano ancora assunte presso le società del Gruppo. La dinamica descritta è in linea con quanto accaduto nel 2016 e 2017, quando le donne interessate sono state, rispettivamente, 26 e 34.

Per la nascita del figlio è concesso anche al padre un permesso di 3 giorni lavorativi. Nel 2018 hanno usufruito del congedo di paternità 19 uomini.

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* per i primi anni del bambino. 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*".

Come si evince dalle tabelle sottostanti, le donne rappresentano il 57% della forza lavoro e l'8% degli organi di governo.

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

Genere (Dipendenti) (GRI 405-1)	2018					2017					2016				
	Dirigente	Quadro	3° area professionale	1° - 2° area professionale	Totale	Dirigente	Quadro	3° area professionale	1° - 2° area professionale	Totale	Dirigente	Quadro	3° area professionale	1° - 2° area professionale	Totale
Donne	9%	48%	62%	20%	57%	10%	48%	62%	17%	57%	7%	49%	61%	23%	57%
Uomini	91%	52%	38%	80%	43%	90%	52%	38%	83%	43%	93%	51%	39%	77%	43%

Nota: i livelli impiegatizi ad esclusione dei Quadri e dirigenti di Pitagora sono stati inseriti nella colonna "3° Area Professionale".



Genere (Organi di Governò) (GRI 405-1)	2018				2017				2016			
	Consiglio di amministrazione	Collegio Sindacale	Direzione Generale	Totale	Consiglio di amministrazione	Collegio Sindacale	Direzione Generale	Totale	Consiglio di amministrazione	Collegio Sindacale	Direzione Generale	Totale
Donne	4%	20%	0%	10%	0%	15%	0%	5%	0%	15%	0%	5%
Uomini	96%	80%	100%	90%	100%	85%	100%	95%	100%	85%	100%	95%

Dalla tabella sotto riportata si evincono le dinamiche di inquadramento a seconda dell'età anagrafica dei dipendenti.

Età (GRI 405-1)	2018					2017					2016				
	Dirigente	Quadro	3° area professionale	1° - 2° area professionale	Totale	Dirigente	Quadro	3° area professionale	1° - 2° area professionale	Totale	Dirigente	Quadro	3° area professionale	1° - 2° area professionale	Totale
<30	0%	0%	17%	0%	12%	0%	0%	15%	0%	10%	0%	0%	10%	0%	7%
30 – 50	30%	48%	64%	50%	58%	31%	52%	63%	25%	59%	29%	47%	65%	31%	59%
>50	70%	52%	20%	50%	30%	69%	48%	22%	75%	31%	71%	53%	25%	69%	34%

Nota: i livelli impiegatizi ad esclusione dei Quadri e dirigenti di Pitagora sono stati inseriti nella colonna "3° Area Professionale".

Diritti umani e dei lavoratori

Come da Codice Etico, il Gruppo ritiene 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 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. E' stata inoltre istituita una bacheca sindacale on line accessibile da tutti i dipendenti tramite l'intranet aziendale per le comunicazioni tra sindacato e dipendente.

	2018		2017		2016	
	Sigle sindacali	N° iscritti	Sigle sindacali	N° iscritti	Sigle sindacali	N° iscritti
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	5	797	5	799	5	759
Biver Banca S.p.A.	5	404	5	449	5	451
Pitagora S.p.A.	0	0	0	0	0	0

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

Salute e sicurezza sul lavoro

La promozione e la gestione della tutela della salute dei lavoratori è sempre stata 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, la 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 di Lavori per la Sicurezza) e professionisti esterni, in ottemperanza alle disposizioni del D.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, in filiale vengono eseguiti specifici sopralluoghi ai quali partecipano il Medico Competente, uno o più Rappresentanti dei Lavoratori per la Sicurezza, una Società esterna insieme all'Ufficio Tecnico.

Vengono effettuate le visite mediche periodiche per controllare lo stato di salute dei lavoratori valutando l'eventuale insorgenza di alterazioni precoci legate al lavoro, nonché l'efficacia delle misure preventive e protettive adottate. La sorveglianza sanitaria nell'ultimo anno non ha messo in evidenza casi di malattia professionale.



Ore di formazione SSL per qualifica e per genere									
Qualifica (GRI 404-1)	2018			2017			2016		
	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale	Uomini	Donne	Totale
Dirigente	16	0	16	20	0	20	0	0	0
Quadro	370	221	591	444	340	784	444	398	841
3 ^a Area Professionale	983	750	1733	884	1.086	1.971	709	1.002	1.710
1 ^a - 2 ^a Area Professionale	8	8	16	12	0	12	4	0	4
Totale	1377	979	2356	1.360	1.426	2.787	1.157	1.400	2.555

Ore medie formazione SSL	2018	2017	2016
Totale pro capite	1,25	1,44	1,36

Sono state realizzate inoltre in Cassa di Risparmio di Asti S.p.A., sessioni formative ed informative per 61 stagisti.

Nell'ultimo anno si sono registrati 5 infortuni al personale in Banca di Asti, 4 in Biver Banca e 2 in Pitagora; tra quelli indicati, 9 infortuni sono identificati come infortunio "in itinere", dovuti a tamponamenti o perdita di controllo dell'autovettura e 2 all'interno dell'ambiente lavorativo. Nessuno degli incidenti registrati può essere associato o ricondotto a carenze strutturali o ad una non conforme organizzazione delle attività lavorative.

Nell'azienda Pitagora S.p.A. gli eventi infortunistici riferiti all'anno 2018 sono stati 2.

Indice di frequenza (GRI 403-2)	Totale
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	2,89
Biverbanca S.p.A.	4,37
Pitagora S.p.A.	18,06

L'indice di frequenza è calcolato come rapporto tra il numero di infortuni registrati e le ore lavorate nell'anno da tutti i dipendenti, moltiplicato per 1.000.000.

Indice di gravità (GRI 403-2)	Totale
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	0,09
Biverbanca S.p.A.	0,05
Pitagora S.p.A.	0,13

L'indice di gravità è calcolato come rapporto tra i giorni persi per infortunio e le ore lavorate nell'anno da tutti i dipendenti, moltiplicato per 1.000.



Tasso di assenteismo (GRI 403-2)	Totale
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	0,08
Biverbanca S.p.A.	0,09
Pitagora S.p.A.	0,05

Il tasso di assenteismo è stato calcolato come rapporto tra il numero di giorni di assenza dei dipendenti, ad esclusione di ferie, congedo di maternità/paternità, permesso studio e permesso per lutto, e le ore lavorabili nell'anno

Il Gruppo ha sempre posto 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.

Gestione del rischio rapina

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.

La 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.

8. 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.

Non è presente un unico ufficio che si occupa della catena di fornitura, ma è previsto un Responsabile di Spesa per ciascun ufficio, che si impegna a 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, a valere sul perimetro di Gruppo.

I Responsabili di Spesa 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 dovranno essere motivate e comunicate per iscritto al Responsabile dei Costi Aziendali.

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.

Si riportano in tabella i numeri di fornitori attivi durante l'anno 2018 per le tre società del Gruppo

Fornitori *	2018	2017	2016
Cassa di Risparmio di Asti S.p.A.	1.455	1.522	1.514
Biver Banca S.p.A.	847	836	831
Pitagora S.p.A.	968	946	602

* il valore indica il numero dei fornitori attivi

La Banca 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 S.p.A. 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.

Nella selezione dei fornitori è fatto obbligo di:

- mantenersi liberi da obblighi personali verso i Fornitori - 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 coi Fornitori 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).

È necessario 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).

È altresì necessario controllare la correttezza delle quantità fatturate rispetto a quelle acquisite.

Per le attività esternalizzate si rimanda alla specifica normativa.

Specifiche regolamentazione è inoltre prevista nel Modello 231 che ha introdotto la 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 invita il fornitore a 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 Banca, nonché ad assumere comportamenti coerenti con le disposizioni del D.Lgs. 231/2001 nonché 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 D.Lgs. 231/2001.

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

Il Gruppo in ottica futura si impegna ad avviare 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.



9. Indice GRI

GRI STANDARDS	Disclosure	Capitolo
TEMI D.LGS 254/16: IDENTITA' DELL'ORGANIZZAZIONE		
GRI 102: GENERAL DISCLOSURE	102-1 Nome dell'organizzazione	Cap. 1 Nota metodologica
	102-2 Attività, brand, prodotti e servizi	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-3 Sede della Capogruppo	Cap. 1 Nota metodologica
	102-4 Paesi in cui l'organizzazione opera	Cap. 1 Nota metodologica
	102-5 Assetto proprietario e forma legale	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-6 Mercati serviti	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-7 Dimensioni del Gruppo	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-10 Cambiamenti significativi del Gruppo	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-11 Principio o approccio precauzionale nella gestione dei rischi	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-13 Partecipazione ad associazioni	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-16 Valori, principi e codici di condotta	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-18 Struttura di <i>Governance</i>	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
	102-30 Efficacia del processo di gestione dei rischi	Cap. 3: Identità e <i>governance</i>
TEMI D.LGS 254/16: METODOLOGIA DI RENDICONTAZIONE		
GRI 102: GENERAL DISCLOSURE	102-40 Lista degli <i>Stakeholders</i>	Cap. 2: Analisi di Materialità
	102-45 Perimetro di rendicontazione	Cap. 2: Analisi di Materialità
	102-46 Processo di identificazione delle tematiche rilevanti	Cap. 2: Analisi di Materialità
	102-47 Lista degli aspetti materiali	Cap. 2: Analisi di Materialità
	102-50 Periodo di rendicontazione	Cap. 1: Nota Metodologica
	102-52 Frequenza di rendicontazione	Cap. 1: Nota Metodologica
	102-54 Dichiarazione dell'approccio di reporting seguito	Cap. 1: Nota Metodologica
	102- 55 GRI <i>content index</i>	Cap. 9: Indice GRI
	102-56 <i>External assurance</i>	Relazione sulla DNF
GRI 103: MANAGEMENT APPROACH	103-1 Perimetro di impatto delle tematiche rilevanti	Cap. 2: Analisi di Materialità



TEMI D.LGS 254/16: LOTTA ALLA CORRUZIONE ATTIVA E PASSIVA		
GRI 205: ANTI-CORRUPTION	205-2 Comunicazione e formazione su politiche e procedure anticorruzione	Cap.4 Lotta alla corruzione attiva e passiva
	205-3 Casi di corruzione e azioni intraprese	Cap.4 Lotta alla corruzione attiva e passiva
GRI 206: ANTI-COMPETITIVE BEHAVIOR	206-1 Cause legali per comportamenti anticoncorrenziali, anti-trust e pratiche di monopolio	Cap.4 Lotta alla corruzione attiva e passiva
TEMI D.LGS 254/16: ASPETTI AMBIENTALI		
GRI 302: ENERGY	302-1 Consumi di energia all'interno del Gruppo	Cap. 5: Performance ambientale
GRI 303: WATER	303-1 Prelievi idrici	Cap. 5: Performance ambientale
GRI 305 EMISSIONS	305- 1 Emissioni dirette di gas serra	Cap. 5: Performance ambientale
GRI 305 EMISSIONS	305- 2 Emissioni indirette di gas serra	Cap. 5: Performance ambientale
GRI 306 EFFLUENTS AND WASTE	306-2 Produzione rifiuti per natura e per tipologia di recupero/smaltimento	Cap. 5: Performance ambientale
TEMI D.LGS 254/16: GESTIONE DEL PERSONALE		
GRI 102: GENERAL DISCLOSURE	102-8 Informazioni sulla forza lavoro del Gruppo	Cap. 7: Capitale Umano
	102-41 Percentuale dei dipendenti coperti da contratti collettivi di lavoro	Cap. 7: Capitale Umano
GRI 401: EMPLOYMENT	401-1 Nuove assunzioni e turnover della forza lavoro	Cap. 7: Capitale Umano
	401-3 Tasso di rientro e mantenimento del lavoro dopo la maternità	Cap. 7: Capitale Umano
GRI 403: OCCUPATIONAL HEALTH AND SAFETY	403-1 Lavoratori rappresentati negli Organi di Governo	Cap. 7: Capitale Umano
	403-2 Infortuni, malattie e assenteismo	Cap. 7: Capitale Umano
GRI 404: TRAINING AND EDUCATION	404-1 Formazione annua per dipendente e per categoria di lavoratori	Cap. 7: Capitale Umano
GRI 405: DIVERSITY AND EQUAL OPPORTUNITY	405-1 Parità di genere	Cap. 7: Capitale Umano
TEMI D.LGS 254/16: ASPETTI SOCIALI		
GRI 203: INDIRECT ECONOMIC IMPACTS	203-1 Investimenti sulle infrastrutture e servizi supportati	Cap. 6 Clienti, comunità e territorio
TEMI D.LGS 254/16: CATENA DI FORNITURA E SUBAPPALTO		
GRI 102: GENERAL DISCLOSURE	102-9 La catena di fornitura	Cap. 8 Catena della fornitura



GRUPPO CASSA DI
RISPARMIO DI ASTI

**RELAZIONE DELLA SOCIETA' DI
REVISIONE SULLA DICHIARAZIONE
CONSOLIDATA DI CARATTERE NON
FINANZIARIO**



CASSA DI RISPARMIO DI ASTI SPA

**RELAZIONE DELLA SOCIETÀ DI REVISIONE INDIPENDENTE
SULLA DICHIARAZIONE CONSOLIDATA DI CARATTERE NON
FINANZIARIO AI SENSI DELL'ART. 3, C. 10, D.LGS. 254/2016 E
DELL'ART. 5 REGOLAMENTO CONSOB ADOTTATO CON
DELIBERA N. 20267 DEL GENNAIO 2018**

ESERCIZIO CHIUSO AL 31 DICEMBRE 2018



Relazione della società di revisione indipendente sulla dichiarazione consolidata di carattere non finanziario

ai sensi dell'art. 3, c. 10, D.Lgs. 254/2016 e dell'art. 5 Regolamento CONSOB adottato con delibera n. 20267 del gennaio 2018

Al Consiglio di Amministrazione di
Cassa di Risparmio di Asti SpA

Ai sensi dell'articolo 3, comma 10, del Decreto Legislativo 30 dicembre 2016, n. 254 (di seguito il "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 di Cassa di Risparmio di Asti SpA e sue controllate (di seguito il "Gruppo" o "Gruppo Cassa di Risparmio di Asti") relativa all'esercizio chiuso al 31 dicembre 2018, predisposta ex art. 4 del Decreto, e approvata dal Consiglio di Amministrazione in data 28 marzo 2019 (di seguito la "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 dai GRI-Sustainability Reporting Standards definiti nel 2016, (di seguito "GRI Standards") indicati nel paragrafo "Nota metodologica" della DNF, da essi individuati come standard di rendicontazione con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

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.

PricewaterhouseCoopers SpA

Sede legale e amministrativa: Milano 20149 Via Monte Rosa 91 Tel. 0277851 Fax 027785240 Cap. Soc. Euro 6.590.000,00 i.v., C.F. e P.IVA e Reg. Imp. Milano 12079880153 Iscritta al n° 119644 del Registro dei Revisori Legali - Altri Uffici: Ancona 60125 Via Sandro Totti 1 Tel. 071232311 - Bari 70122 Via Abate Grimaldi 74 Tel. 0806640311 - Bologna 40126 Via Angelo Finelli 8 Tel. 0516866211 - Brescia 25123 Via Borgo Pietro Wulfer 22 Tel. 0303697504 - Catania 95129 Corso Italia 209 Tel. 0957332211 - Firenze 50121 Viale Gramsci 15 Tel. 0552482811 - Genova 16121 Piazza Picciopetra 9 Tel. 01028041 - Napoli 80121 Via del Mille 16 Tel. 08126081 - Padova 35128 Via Vicenza 4 Tel. 049873481 - Palermo 90141 Via Marchese Ugo 66 Tel. 091340737 - Parma 43121 Viale Tanara 20/A Tel. 0521275011 - Pescona 65127 Piazza Ettore Troilo 8 Tel. 0854545711 - Roma 00154 Largo Fochetti 29 Tel. 06370251 - Torino 10122 Corso Palestro 10 Tel. 011536771 - Trento 38122 Viale della Costituzione 33 Tel. 0461237004 - Treviso 31100 Viale Felasent 90 Tel. 0422696911 - Trieste 34125 Via Cesare Battisti 18 Tel. 0402480781 - Udine 33100 Via Pascelle 43 Tel. 043223789 - Varese 21100 Via Albuzzi 45 Tel. 0332289039 - Verona 37125 Via Francia 21/C Tel. 0458263001 - Vicenza 36100 Piazza Pontelindolfo 9 Tel. 0444393311

www.pwc.com/it



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 dai 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 ed 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 comparazione tra i dati e le informazioni di carattere economico-finanziario incluse nella DNF ed i dati e le informazioni inclusi nel bilancio consolidato del Gruppo;
- 4 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 ed effettuate le verifiche descritte nel successivo punto 5, lett. a):

- 5 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 di Cassa di Risparmio di Asti SpA 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,
 - a) con riferimento alle informazioni qualitative contenute nella DNF, e in particolare al 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 le società, Cassa di Risparmio di Asti SpA, Cassa di Risparmio di Biella e Vercelli SpA e Pitagora SpA, che abbiamo selezionato sulla base delle loro attività e del loro contributo agli indicatori di prestazione a livello consolidato, abbiamo acquisito riscontri documentali circa la corretta applicazione delle procedure e dei metodi di calcolo utilizzati per gli indicatori.

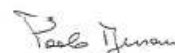
Conclusioni

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 2018 non sia stata redatta, in tutti gli aspetti significativi, in conformità a quanto richiesto dagli articoli 3 e 4 del Decreto e dai GRI Standards con riferimento alla selezione di GRI Standards in essa riportati.

Milano, 15 aprile 2019

PricewaterhouseCoopers SpA


 Giovanni Ferraioli
 (Revisore legale)


 Paolo Bersani
 (Procuratore)