

PILLAR III
INFORMATIVA AL PUBBLICO
al 31 dicembre 2020

INDICE

Introduzione e scopo del documento	3
Fondi propri	6
Requisiti di capitale e Riserve di capitale.....	11
Capitale economico.....	12
Rettifiche per il rischio di credito.....	14
Politica di remunerazione.....	19
Leva finanziaria.....	31
Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito	32
Informazioni qualitative sul liquidity coverage ratio (LCR)	33

Introduzione e scopo del documento

A decorrere dal 1° gennaio 2014 è entrata in vigore la disciplina armonizzata per le banche e le imprese di investimento che ha impatti sia sulla determinazione dei Fondi Propri sia sulla determinazione delle attività ponderate per il rischio (RWA, *risk weighted assets*). Il quadro normativo si sviluppa su tre livelli:

- la trasposizione nell'Unione Europea del quadro normativo definito dal Comitato di Basilea per la vigilanza bancaria (Basilea III) mediante il Regolamento UE n. 575/2013 ("CRR") - direttamente applicabile negli ordinamenti nazionali - e la Direttiva 2013/36/UE ("CRD IV") - oggetto di recepimento negli ordinamenti nazionali - del 26 giugno 2013;
- l'allineamento dell'ordinamento nazionale alle novità intervenute nel contesto regolamentare internazionale e dell'Unione europea mediante la Circolare 285 "Disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche" del 17 dicembre 2013 (ultimo aggiornamento, 30° del 4 dicembre 2019), che dà attuazione alla CRD IV. La Circolare n. 285 descrive le modalità con cui sono state esercitate le discrezionalità nazionali attribuite dalla disciplina comunitaria alle autorità nazionali;
- l'eventuale esercizio da parte dei singoli istituti bancari di discrezionalità previste dal regolatore nazionale.

Con riferimento a tale ultimo punto, le scelte effettuate dal Gruppo Deutsche Bank hanno riguardato l'individuazione della società di rating come ECAI a fronte del calcolo delle esposizioni ponderate per il rischio per la valutazione del portafoglio "Esposizioni verso o garantite da Amministrazioni Centrali o Banche centrali".

La citata Circolare 285 non detta specifiche regole per la predisposizione e pubblicazione del Pillar 3, ma si limita a riportare l'elenco delle disposizioni allo scopo previste dalla CRR. La materia, quindi, è direttamente regolata da:

- la CRR stessa, Parte 8 "Informativa da parte degli enti" (art. 431 - 455) e Parte 10, Titolo I, Capo 3 "Disposizioni transitorie in materia di informativa sui fondi propri" (art. 492);
- i Regolamenti della Commissione Europea la cui preparazione può essere demandata all'EBA (European Banking Authority) che predispone progetti di norme tecniche di regolamentazione o di attuazione;
- gli Orientamenti (Guidelines) emessi dall'EBA - in applicazione del mandato conferitole dal Regolamento (UE) 1093/2010, istitutivo della stessa - con lo scopo di disciplinare i modelli uniformi per la pubblicazione delle diverse tipologie di informazioni.

Così come il precedente accordo sul capitale di "Basilea II", anche la disciplina di regolamentazione prudenziale "Basilea III" si articola su tre ambiti di riferimento, detti "Pilastri":

- il "Primo Pilastro" prevede una definizione di patrimonio di qualità più elevata essenzialmente incentrata sul common equity, l'imposizione di riserve addizionali in funzione di conservazione del capitale e in funzione anticiclica nonché per le istituzioni a rilevanza sistemica, metodologie di calcolo dei requisiti patrimoniali a presidio dei rischi tipici dell'attività bancaria e finanziaria (credito, controparte, mercato ed operativo), limiti alla leva finanziaria, requisiti e sistemi di supervisione

del rischio di liquidità, incentrati su un requisito di liquidità a breve termine (Liquidity Coverage Ratio - LCR) e su una regola di equilibrio strutturale a più lungo termine (Net Stable Funding Ratio - NSFR), oltre che su principi per la gestione e supervisione del rischio di liquidità a livello di singola istituzione e di sistema;

- il "Secondo Pilastro" richiede alle banche di dotarsi di una strategia e di un processo di controllo dell'adeguatezza patrimoniale attuale e prospettica;
- il "Terzo Pilastro" stabilisce obblighi di informativa al pubblico circa l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei relativi sistemi di gestione e controllo. Lo scopo del Terzo Pilastro, che si fonda sul presupposto che la cosiddetta "Disciplina di mercato" possa contribuire a rafforzare la regolamentazione del capitale e promuovere la stabilità finanziaria e la solidità patrimoniale delle Banche, è quindi quello di integrare i requisiti patrimoniali minimi (Primo Pilastro) e il processo di controllo prudenziale (Secondo Pilastro), attraverso la predisposizione di un insieme di requisiti di trasparenza e con un'informativa pubblica che consenta agli operatori di disporre di informazioni complete e affidabili con riferimento all'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e i sistemi preposti alla loro identificazione, misurazione e gestione.

Il tema dell'informativa al pubblico, trattato per la prima volta nel 2004 e successivamente rivisto nel 2006 all'interno del c.d. documento "Basel Framework" del Comitato di Basilea, è stato ed è tuttora oggetto di attenzione continua da parte dei regolatori quali il BCBS e l'Autorità Bancaria Europea.

Tra gli interventi più rilevanti degli ultimi anni si segnalano i seguenti.

Con decorrenza dal 31 dicembre 2014, il Regolamento di esecuzione 1423/2013 della Commissione ha stabilito le norme tecniche di attuazione per quanto riguarda l'informativa sui requisiti di fondi propri specificando modelli uniformi per la pubblicazione delle informazioni relative: i) alla riconciliazione completa degli elementi di capitale primario di classe 1, di capitale aggiuntivo di classe 1 e di capitale di classe 2, nonché filtri e deduzioni applicati; ii) ai termini e alle condizioni degli strumenti di Capitale primario di classe 1, di Capitale aggiuntivo di classe 1 e di Capitale di classe 2 in circolazione.

Con particolare riferimento alle informazioni riguardanti la leva finanziaria, si segnala che nel febbraio 2016 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale UE il Regolamento di esecuzione 2016/200 della Commissione, che stabilisce le norme tecniche di attuazione per quanto riguarda l'informativa sul coefficiente di Leva Finanziaria, ai sensi del regolamento UE 575/2013.

A decorrere dal 1° gennaio 2016, in applicazione del regolamento delegato 2015/1555 che tratta delle "norme tecniche di regolamentazione attinenti alla pubblicazione di informazioni in relazione alla conformità degli enti all'obbligo di detenere una riserva di capitale anticiclica a norma dell'articolo 440 CRR" che sono state applicate anche gli obblighi di informativa in materia di riserve di capitale anticicliche..

Per ciò che concerne le informazioni concernenti le attività vincolate, nel dicembre 2017 è stato pubblicato in Gazzetta Ufficiale UE il Regolamento Delegato (UE) 2017/2295 della Commissione, che recepisce gli RTS EBA (EBA/RTS/2017/03) e stabilisce le norme tecniche di regolamentazione sull'informativa relativa alle attività vincolate e non vincolate.

Il Comitato di Basilea per la Vigilanza Bancaria (BCBS) ha pubblicato nel mese di dicembre 2018 la versione finale del documento "Pillar 3 disclosure requirements – updated framework". Tale documento, in continuità con le precedenti fasi di aggiornamento, si prefigge l'obiettivo di costituire un framework di riferimento unico in tema di disclosure, nell'ottica di armonizzare così la disciplina di mercato.

Il nuovo quadro aggiornato tratta i seguenti ambiti di riferimento:

- modifiche e integrazioni al quadro regolamentare di Pillar 3 derivante dalla finalizzazione della riforma del quadro normativo di Basilea III nel dicembre 2017, con l'inclusione di modifiche agli obblighi di comunicazione per il rischio di credito, il rischio operativo, la leva finanziaria, l'aggiustamento della valutazione di credito (Credit Valuation Adjustment-CVA), i modelli di sintesi relativi al risk management, la determinazione degli attivi ponderati per il rischio (RWA) e le principali metriche prudenziali;
- nuovi requisiti sulle attività vincolate, con l'introduzione di una nuova informativa che vincola le banche a fornire specifiche disclosure relativamente sia alle attività vincolate sia a quelle non vincolate;
- requisiti informativi sui vincoli alla distribuzione del capitale, al fine di fornire agli utilizzatori del Pillar 3 le informazioni ulteriori relative ai dati dei coefficienti patrimoniali che darebbero luogo a vincoli sulla distribuzione del capitale imposti dagli organi nazionali di vigilanza. Con la nuova informativa introdotta si intende rafforzare il requisito informativo, con particolare riferimento al rischio di annullamento del pagamento della cedola, supportando le decisioni di investimento, la formazione dei prezzi e la stabilità dei mercati.

Oltre ai requisiti informativi disciplinati dalle "Linee Guida per le banche sui crediti deteriorati", emanate dalla BCE nel Marzo del 2017 e effettive a decorrere dalle date di riferimento dell'esercizio 2018, a cui si è riferita l'integrazione delle tabelle pre-esistenti, nel mese di dicembre 2018, l'EBA ha pubblicato la versione definitiva del documento "Guidelines on disclosures of non-performing and forborne exposures" (EBA/GL/2018/10), applicabile dal 31 dicembre 2019 e teso a promuovere l'uniformità negli obblighi in tema di disclosure delle attività deteriorate (NPL).

A seguito della pubblicazione sulla Gazzetta dell'Unione Europea in data 7 giugno 2019 del Regolamento (UE) 2019/876 - noto anche come CRR II (Capital Requirements Regulation) - rientrante nel più vasto pacchetto di riforme normative che comprende anche la CRD V (Capital Requirements Directive), la BRRD II (Banking Recovery and Resolution Directive) e il SRMR II (Single Resolution Mechanism Regulation) - con riguardo agli obblighi di disclosure, come si rileva dall'articolo 3 par. 3 (k) del sopra citato Regolamento, sono attesi interventi dell'EBA, tenuta ad elaborare progetti di norme tecniche di regolamentazione (RTS) per razionalizzare e omogeneizzare, in coerenza con le modifiche normative introdotte dalla CRR II, che si applicheranno dal 2021, l'informativa da fornire periodicamente al mercato.

Ambito di applicazione

Scopo del presente documento è quello di fornire al pubblico le informazioni riguardanti l'adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei sistemi

preposti all'identificazione, alla misurazione e alla gestione di tali rischi nell'ambito di Deutsche Bank Mutui.

Sulla base dell'art. 433 del CRR, la Deutsche Bank Mutui S.p.A. pubblica l'informativa almeno su base annua, congiuntamente al bilancio.

Alla data del 31 dicembre 2020, secondo quanto previsto dall'art. 13 comma 1 del CRR e in funzione delle caratteristiche proprie di Deutsche Bank Mutui, l'informativa annuale proposta è la seguente:

- Fondi propri (art. 437 CRR)
- Requisiti di capitale (art. 438 CRR)
- Riserve di capitale (art. 440 CRR)
- Rettifiche per il rischio di credito (art. 442 CRR)
- Attività vincolate e non vincolate (art. 443 CRR)
- Politica di remunerazione (art. 450 CRR)
- Leva finanziaria (art. 451 CRR)
- Rischio di liquidità (Regolamento Delegato UE n. 2015/61 e linee guida ABE)
- Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito (art. 453 CRR)

Inoltre, in deroga al citato art. 13 del CRR, in conformità del regolamento delegato UE 2015/61 della Commissione europea, che integra il CRR per quanto riguarda il requisito di copertura della liquidità per gli enti creditizi e a seguito della pubblicazione in data 21 giugno 2017 degli orientamenti EBA che specificano e spiegano quali informazioni sul coefficiente di copertura della liquidità (Liquidity Coverage Ratio, LCR) devono essere comunicate ai fini dell'articolo 435 del CRR, vengono rese pubbliche le informazioni di cui alle righe 21, 22 e 23 del modello di informativa sul LCR.

Ai fini della redazione del presente documento, le informazioni riferite ai fondi propri, ai requisiti di capitale, alle riserve di capitale, alle rettifiche per rischio di credito e all'uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito, sono tratte dal bilancio 2020, certificato dalla società di revisione Mazars Italia S.p.A. in data 12.04.2021.

Tutti gli importi indicati nel presente documento, se non diversamente specificato, sono espressi in migliaia di euro.

La presente informativa è pubblicata dalla banca sul sito di Deutsche Bank Italia nella sezione a Deutsche Bank Mutui:

<https://www.db.com/italia/it/content/documenti.html>

Fondi propri

Come indicato in precedenza, a partire dal 1° Gennaio 2014 sono operative le nuove disposizioni di vigilanza prudenziale applicabili alle banche e ai gruppi bancari (Basilea III), finalizzate ad adeguare la normativa nazionale alle novità intervenute nel quadro regolamentare internazionale con particolare riguardo al nuovo assetto normativo e istituzionale della vigilanza bancaria dell'Unione europea.

Basilea III non solo rende più severa la disciplina del capitale, volta ad aumentare la qualità e quantità del capitale regolamentare delle banche e a standardizzare le regole all'interno del sistema bancario europeo, dettata da Basilea II, ma introduce anche regole nuove, fra cui le principali sono quelle sui requisiti e sistemi di supervisione del rischio di liquidità e di leva finanziaria, incentrati su:

- Liquidity Coverage Ratio – LCR, un requisito di liquidità a breve termine;
- Net Stable Funding Ratio – NSFR, una regola di equilibrio strutturale a più lungo termine;
- Leverage Ratio.

Il patrimonio di vigilanza, elemento del Pillar 1, è pertanto calcolato secondo le regole di Basilea III.

Le principali novità riguardano, oltre ai requisiti patrimoniali generalmente più rigidi per riflettere in modo più accurato la potenziale rischiosità di talune attività, la "ricomposizione" del capitale a favore del Common Equity Tier 1 (CET1), l'adozione di criteri più stringenti per la computabilità degli strumenti di capitale, l'introduzione di nuove soglie minime a fronte delle deduzioni dai Fondi Propri, la riduzione della prociclicità, mediante l'introduzione della "Riserva di Conservazione del Capitale" che dovrà essere sempre presente e pari al 2,5% e di altre riserve come la riserva anticiclica ed infine la riserva per le istituzioni a rilevanza sistemica (quest'ultime a discrezione delle Autorità di Supervisione).

Nel corso del 2016 con il 18° aggiornamento alla circ. 285 è stata rivista la scelta effettuata in sede di recepimento della direttiva UE 36/2013 (CRD IV), di anticipare l'applicazione in misura piena della "riserva di conservazione di capitale" per adottare il regime transitorio previsto dalla CRD IV che prevede la graduale introduzione del requisito minimo secondo le seguenti modalità:

- 1,25% dal 1° gennaio 2017 al 31 dicembre 2017;
- 1,875% dal 1° Gennaio 2018 al 31 dicembre 2018;
- 2,5% dal 1° gennaio 2019.

I Fondi propri sono costituiti dai seguenti aggregati:

- Capitale di classe 1 (Tier 1 – T1), costituito da:
 - Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET 1);
 - Capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1-AT1);
- Capitale di classe 2 (Tier 2 – T2).

I Fondi propri sono soggetti, così come gli altri indicatori di vigilanza, a particolari disposizioni transitorie. Pertanto esistono requisiti a regime e requisiti richiesti per il regime transitorio.

1) Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 – CET1)

Di seguito i principali aspetti che riguardano i requisiti a regime. Il capitale primario di classe 1 è costituito principalmente da:

- azioni ordinarie;
- riserva sovrapprezzo azioni derivante dal capitale sociale computato;
- riserve di utili;
- riserve di valutazione.

L'utile di periodo può essere computato, al netto degli eventuali dividendi, nel rispetto di quanto previsto dall'articolo 26 del CRR e delle discrezionalità previste da Banca d'Italia.

Il CET 1 inoltre tiene conto, tra gli altri filtri prudenziali, delle rettifiche di valore supplementari (c.d. Prudent Valuation). Tali rettifiche sono apportate alle esposizioni rappresentate in bilancio al fair value e devono tener conto dell'incertezza dei parametri (rischio modello, costi di chiusura, ecc.).

Il CET 1 è soggetto alle seguenti principali deduzioni:

- perdita del periodo;
- attività immateriali;
- attività fiscali che si basano sulla redditività futura e non derivano da differenze temporanee (perdite fiscali);
- attività fiscali che si basano sulla redditività futura e derivano da differenze temporanee (al netto delle corrispondenti passività fiscali differite); di contro non sono dedotte le attività fiscali differite che non dipendono dalla redditività futura e sono trasformabili in crediti ex L. 214/2011; tali ultime attività sono invece inserite nei RWA e ponderate al 100%;

2) Capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1 – AT1)

Il capitale aggiuntivo di classe 1 include gli strumenti di capitale disciplinati dagli articoli 51 e seguenti della CRR. Tale aggregato non è presente nell'ambito dei fondi propri della Banca.

3) Capitale di classe 2 (Tier 2 – T2)

Il capitale di classe 2 include gli strumenti di capitale e le passività subordinate di secondo livello, disciplinate dagli articoli 63 e successivi della CRR. Tale aggregato non è presente nell'ambito dei fondi propri della Banca.

Alla data del 31 dicembre 2020 la composizione del **patrimonio netto** è la seguente:

in € 000

Voci/Valori	Importo 2020	Importo 2019
1. Capitale	33.450	33.450
2. Sovrapprezzi di emissione	-	-
3. Riserve	14.638	-
- di utili	-	-
a) legale	-	-
b) statutaria	-	-
c) azioni proprie	-	-
d) altre	14.638	-
- altre	-	-
4. Strumenti di capitale	-	-
5. (Azioni proprie)	-	-
6. Riserve da valutazione	(141)	(103)
- Titoli di capitale designati al fair value con impatto sulla redditività complessiva	-	-
- Copertura di titoli di capitale designati al fair value con impatto sulla redditività complessiva	-	-
- Attività finanziarie (diverse dai titoli di capitale) valutate al fair value con impatto sulla redditività complessiva	-	-
- Attività materiali	-	-
- Attività immateriali	-	-
- Copertura di investimenti esteri	-	-
- Copertura dei flussi finanziari	-	-
- Strumenti di copertura (elementi non designati)	-	-
- Differenze di cambio	-	-
- Attività non correnti e gruppi di attività in via di dismissione	-	-
- Passività finanziarie designate al fair value con impatto a conto economico (variazioni del proprio merito creditizio)	-	-
- Utili (perdite) attuariali relativi a piani previdenziali a benefici definiti	(141)	(103)
- Quote delle riserve da valutazione relative alle partecipate valutate al patrimonio netto	-	-
- Leggi speciali di rivalutazione	-	-
7. Utile (perdita) d'esercizio	(17.627)	(5.362)
Totale	30.320	27.985

La tabella successiva mostra la composizione al 31 dicembre 2020 dei **fondi propri** che si differenzia dal patrimonio netto esclusivamente per la voce utili (perdite) attuariali relativi ai piani previdenziali a benefici definiti.

in € 000

	Totale 2020	Totale 2019
A. Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1) prima dell'applicazione dei filtri prudenziali	30.461.316	28.088.401
di cui strumenti di CET1 oggetto di disposizioni transitorie		
B. Filtri prudenziali del CET1 (+/-)		
C. CET1 al lordo degli elementi da dedurre e degli effetti del regime transitorio (A+-B)	30.461.316	28.088.401
D. Elementi da dedurre dal CET1	-	-
E. Regime Transitorio - Impatto su CET1 (+/-)		
F. Totale Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1) (C-D+-E)	30.461.316	28.088.401
G. Capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1 - AT1) al lordo degli elementi da dedurre e degli effetti del regime transitorio		
di cui strumenti di AT1 oggetto di disposizioni transitorie		
H. Elementi da dedurre dall'AT1		
I. Regime transitorio - Impatti su AT1 (+/-)		
L. Totale Capitale aggiuntivo di classe 1 (Additional Tier 1 - AT1) (G-H +/-)		
M. Capitale di Classe 2 (Tier 2 - T2) al lordo degli elementi da dedurre e degli effetti del regime transitorio		
di cui strumenti di T2 oggetto di disposizioni transitorie		
N. Elementi da dedurre dal T2		
O. Regime transitorio - Impatto su T2 (+/-)		
P. Totale Capitale di classe 2 (Tier 2 - T2) (M - N +/- O)		
Q. Totale fondi propri (F + L + P)	30.461.316	28.088.401

I fondi propri al 31 dicembre 2020, determinati secondo le disposizioni di Basilea III in vigore dal 1° gennaio 2014, si attestano a 30,5 milioni di euro ed evidenziano un incremento di circa 2 milioni di euro rispetto al valore registrato alla chiusura dell'esercizio precedente dovuto all'incremento della voce Riserve per via del versamento in conto capitale di euro 20 milioni effettuato da parte della Controllante a copertura della perdita del 2019, parzialmente compensato dalla perdita d'esercizio 2020.

Requisiti di capitale e Riserve di capitale

I requisiti minimi di adeguatezza patrimoniale previsti dalla normativa prudenziale per l'esercizio 2020 sono i seguenti:

- un coefficiente di capitale primario di classe 1 almeno pari al 4,5% dell'esposizione complessiva al rischio;
- un coefficiente di capitale di classe 1 almeno pari al 6% dell'esposizione complessiva al rischio;
- un coefficiente di capitale totale almeno pari all'8% dell'esposizione complessiva al rischio.

La disciplina prevede inoltre che le banche devono detenere anche le seguenti riserve:

- la riserva di conservazione del capitale (Capital Conservation Buffer): tale riserva è volta a preservare il livello minimo di capitale regolamentare in momenti di mercato avversi attraverso l'accantonamento di risorse patrimoniali di elevata qualità in periodi non caratterizzati da tensioni di mercato. Il Buffer in oggetto deve essere pari al 2,5% dell'esposizione complessiva al rischio della banca; tale riserva è costituita dal capitale primario di classe 1;
- la riserva di conservazione di capitale anticiclica (Countercyclical Capital Buffer): tale riserva ha lo scopo di proteggere il settore bancario nelle fasi di eccessiva crescita del credito; il buffer in oggetto, infatti, consente di accumulare, durante le fasi di surriscaldamento del ciclo del credito, capitale primario di classe 1 che sarà poi destinato ad assorbire le perdite nelle fasi discendenti del ciclo. A differenza della riserva di conservazione del capitale, la riserva di capitale anticiclica è imposta soltanto nei periodi di crescita del credito ed è calcolata secondo determinati criteri/coefficienti stabiliti dall'autorità di vigilanza; il regolamento delegato UE 2015/1555 del 28 maggio 2015 fissa le norme tecniche per la pubblicazione di informazioni in relazione alla conformità degli enti all'obbligo di detenere una riserva di capitale anticiclica a norma dell'art. 440 del regolamento UE 575; l'obbligo di detenere una riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente di cui all'art. 130 della direttiva 2013/36UE è stato applicato progressivamente a partire dal 1° Gennaio 2016.
- le riserve di capitale per gli enti a rilevanza sistemica globale (G-SII Buffer) e per gli altri enti a rilevanza sistemica (O-SII Buffer): tali riserve sono volte a imporre requisiti patrimoniali più elevati a quei soggetti che proprio per la loro rilevanza sistemica, a livello globale o domestico, pongono rischi maggiori per il sistema finanziario e la cui eventuale crisi potrebbe avere impatti a livello di sistema.

Requisiti patrimoniali relativi all'esercizio 2020

L'adeguatezza viene misurata in ragione dell'esistenza di un patrimonio di vigilanza in misura almeno pari agli specifici "requisiti patrimoniali" previsti a fronte dei rischi tipici dell'attività bancaria. I metodi di quantificazione dei principali rischi (rischio di credito, di mercato, di controparte e operativo) sono definiti dalle specifiche normative emanate dall'Autorità di vigilanza (Accordo di Basilea 2 e 3 – Pillar 1). Attualmente, le metodologie di calcolo adottate per i rischi di primo pilastro sono le seguenti:

Tipo di rischio	Modalità di calcolo
Rischio di credito	Metodo standardizzato
Rischio di controparte	Metodo del valore corrente
Rischio di mercato	Metodo standardizzato
Rischio operativo	Metodo base (BIA)

Di seguito si riportano i dettagli relativi ai requisiti patrimoniali di Deutsche Bank Mutui S.p.A. al 31 dicembre 2020:

in €

Categorie/Valori	Importi non ponderati		Importi ponderati/requisiti	
	2020	2019	2020	2019
A. ATTIVITA' DI RISCHIO				
A.1 Rischio di credito e di controparte	714.054.401	761.060.180	139.451.700	150.234.420
1. Metodologia standardizzata	714.054.401	761.060.180	139.451.700	150.234.420
2. Metodologia basata sui rating interni	-	-	-	-
2.1 Base				
2.2 Avanzata				
3. Cartolarizzazioni				
B. REQUISITI PATRIMONIALI DI VIGILANZA			139.451.700	150.234.420
B.1 Rischio di credito e di controparte			11.156.136	12.018.754
B.2 Rischio di aggiustamento della valutazione del credito			-	-
B.3 Rischio di regolamento			-	-
B.4 Rischi di mercato			-	-
1. Metodologia standard			-	-
2. Modelli interni			-	-
3. Rischio di concentrazione			-	-
B.5 Rischio operativo			97.603	99.238
1. Metodo base			97.603	99.238
2. Metodo standardizzato				
3. Metodo avanzato				
B.6 Altri elementi del calcolo			-	-
B.7 Totale requisiti prudenziali			11.253.739	12.117.991
C. ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA				
C.1 Attività di rischio ponderate			140.671.741	151.474.889
C.2 Capitale primario di classe 1 / Attività di rischio ponderate (CET 1 capital ratio)			21,65%	18,54%
C.3 Capitale di classe 1 / Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)			21,65%	18,54%
C.4 Totale fondi propri / Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)			21,65%	18,54%

Capitale economico

Il Capitale Economico è calcolato oltre che per tutti i rischi di primo pilastro (Credito, Mercato, Operativo) anche per il rischio strategico. Da rilevare che il calcolo da cui deriva il Capitale Economico avviene sia in corrispondenza di uno scenario di gestione ordinario, sia in corrispondenza di scenari macroeconomici e gestionali di stress elaborati dalle

funzioni di Casa Madre e adottati dalle diverse società del Gruppo DB (c.d. Global Downturn Scenario – GDS).

A partire dal quarto trimestre del 2017, viene inoltre applicato, con cadenza semestrale, il cd. Global Recession Scenario, che prevede una prova di stress più severa rispetto a quanto previsto dal succitato GDS.

Coerentemente con le policy del Gruppo DB AG, è prevista l'adozione di approcci di stress maggiormente focalizzati sugli scenari macroeconomici, sul perimetro di stress e sull'approccio di calcolo. A tal fine è predisposto su base periodica l'approntamento di esercizi specifici (c.d. LESST: Legal Entity Stand-Alone Stress Test), reverse stress test, sensitivity analysis in base alle esigenze specifiche di valutazione.

La quantificazione di domanda di capitale economico a fronte dei rischi gestiti trova adeguata corrispondenza sia con l'allocazione di capitale regolamentare (a fronte della determinazione dei requisiti patrimoniali mediante l'approccio standard) – al fine di evidenziare eventuali carenze di dotazione patrimoniale non intercettate dai modelli di primo pilastro - sia con il Risk Appetite Framework, il quale prevede che il Gruppo mantenga adeguati livelli di patrimonializzazione in base al profilo di rischio considerato adeguato alla proposizione di valore del business in gestione.

Per gli altri rischi di secondo pilastro (principalmente rischi di natura non-finanziaria) il resoconto ICAAP fornisce una valutazione di materialità rispetto alla realtà del Gruppo DB S.p.A. e ne indica gli eventuali impatti e le azioni mitiganti intraprese. Per tali rischi non vengono effettuate delle quantificazioni mediante l'utilizzo di modelli interni proprietari, ma vengono utilizzati processi di triggering su soglie di adeguatezza prefissata.

Per ciò che concerne, infine, le valutazioni prospettiche, esse sono documentate nella Business & Risk Strategy di Gruppo (documento che viene anche allegato all'ICAAP), nella quale sono rappresentati, su un orizzonte temporale di cinque anni, gli obiettivi di business e di rischio di tutte le divisioni. Tali obiettivi sono confrontati, almeno trimestralmente, con i profili patrimoniali e di rischio effettivi e monitorati avvalendosi di un Traffic Light Framework che definisce le percentuali di scostamento dei valori effettivi rispetto ai valori predetti, al superamento delle quali sono attivati processi di mitigazione pre-codificati.

Rischi, incertezze e impatti dell'epidemia Covid-19

Lo sconvolgimento economico in gran parte senza precedenti causato dalla pandemia COVID-19 ha provocato, almeno temporaneamente, un contrazione del PIL estremamente grave in tutte le principali economie nella prima metà del 2020. Dopo il rimbalzo ampiamente atteso nel terzo trimestre, la previsione di base è che la ripresa economica continuerà a un ritmo significativamente più lento nei prossimi trimestri.

Il Gruppo Deutsche Bank si attende che la ripresa economica possa riaccelerare a metà del prossimo anno con una diffusione della vaccinazione COVID-19 efficace e resa diffusamente disponibile (un presupposto chiave) e gli esborsi iniziali dal Fondo di recupero dell'UE vengono effettuati agli Stati membri.

A causa della natura in gran parte senza precedenti della crisi del COVID-19, probabilmente rimarrà un grado di incertezza sulle previsioni insolitamente alto per un lungo periodo di tempo.

Come Gruppo DB, la nostra ipotesi di lavoro è che gli effetti ritardati della recessione COVID-19 continueranno a svilupparsi e che il contesto di bassi tassi di interesse nell'Eurozona persisterà almeno per diversi trimestri.

Nel corso del 2020 si è osservato un peggioramento del merito creditizio di alcuni portafogli a causa del deterioramento della situazione economica.

Al fine di alleviare l'elevato livello di incertezza, numerosi paesi tra cui l'Italia hanno introdotto moratorie per i clienti privati e piccole imprese, nonché misure di sostegno quali programmi di credito statale per le imprese. Inoltre, ci sono state diverse moratorie private in atto per supportare i clienti.

L'Italia ha esteso le moratorie statali dei finanziamenti per le imprese fino al 30 giugno del 2021.

Attualmente non si osservano effetti negativi sostanziali, nei prossimi mesi occorrerà valutare l'impatto delle moratorie che giungeranno a scadenza; è probabile che il ritiro delle misure di sostegno significhi che i default e le perdite su crediti rimarranno elevati nel corso del 2021.

La banca continuerà a monitorare i portafogli rilevanti in relazione alle prossime scadenze delle restanti moratorie e al verificarsi di segnali di deterioramento del credito.

Deutsche Bank Mutui S.p.A. ha accolto positivamente tutte le iniziative volte a sostenere l'economia reale messe in atto dal Governo Italiano e, in via addizionale, ha offerto ulteriori misure per supportare i clienti in questo periodo e ridurre il più possibile gli effetti negativi della crisi. Sono state infatti seguite sia iniziative aggiuntive che soddisfano specificatamente i requisiti delle moratorie governative o assimilate non governative ("ABI", "Assofin") in quanto ampiamente applicate dagli istituti creditizi sulla base di leggi nazionali, sia altre iniziative di moratoria non specificatamente riferite alle suddette linee guida EBA e concesse, quindi, come ulteriori strumenti di supporto. Tutte le concessioni sono volte a rispondere il più rapidamente possibile allo svantaggio derivante dal temporaneo rallentamento del ciclo economico e dei relativi possibili impatti di liquidità.

Non vi sono stati impatti particolari sul piano strategico e sul modello di business di DB Mutui in conseguenza dell'epidemia da Covid19: la banca prosegue infatti nella gestione del proprio portafoglio mutui e non eroga nuovi finanziamenti, essendo stata posta in modalità "run off" dal 2012. L'organizzazione interna è stata temporaneamente adattata, dedicando per alcuni mesi una task force alla gestione delle richieste di moratoria ricevute dai clienti.

Si fa presente inoltre che il rischio di un ulteriore incremento delle perdite per effetto del deterioramento del portafoglio in essere, in conseguenza dell'epidemia causata dal Covid 19, è a tutti gli effetti mitigato dalle garanzie in essere con la controllante Deutsche Bank AG - Filiale di Milano a copertura integrale del rischio di credito sull'intero portafoglio della DB Mutui, dovendosi d'altro canto escludere la possibilità che possano essere assunti ulteriori rischi di credito dato lo stato di run-off in cui verte quest'ultima a far tempo dal 2012.

Rettifiche per il rischio di credito

Il Sistema dei Controlli Interni, così come definito nelle Istruzioni di vigilanza di Banca d'Italia, è costituito dall'insieme delle regole, delle procedure e delle strutture organizzative che mirano ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento delle seguenti finalità:

- efficacia ed efficienza dei processi aziendali;
- salvaguardia del valore delle attività e protezione dalle perdite;

- affidabilità e integrità delle informazioni contabili e gestionali;
- conformità delle operazioni con la legge, la normativa di vigilanza nonché con le politiche, i piani, i regolamenti e le procedure interne.

I controlli coinvolgono, con diversi ruoli, gli Organi Amministrativi, il Collegio Sindacale, le Direzioni e tutto il Personale della Struttura Organizzativa.

Il Sistema dei Controlli Interni della Banca, fatto salvo il ruolo del Collegio Sindacale e dell'Organismo di Vigilanza, è articolato in quattro diversi livelli:

- Il livello decisionale e di controllo strategico è svolto dal Consiglio di Amministrazione e dall'Amministratore Delegato.

Al Consiglio di Amministrazione competono la definizione degli indirizzi strategici, le politiche di gestione del rischio e l'assunzione delle delibere atte a modificare e migliorare il sistema dei controlli interni; per l'assolvimento dei propri compiti il Consiglio di Amministrazione si avvale dell'apporto dei Comitati dallo stesso costituiti. All'Amministratore Delegato è demandato il compito di porre in esecuzione le deliberazioni adottate dal Consiglio di Amministrazione e, sulla base delle strategie e degli indirizzi generali definiti da detto Organo, di stabilire le politiche ed emanare le linee guida nonché le direttive e le disposizioni per la struttura della Banca.

- L'attività di Revisione Interna (c.d. controlli di terzo livello): svolta dall'Internal Audit, è volta ad individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione nonché a valutare la funzionalità del complessivo sistema dei controlli interni della Banca.

- I controlli sulla gestione di specifici rischi (c.d. controlli di secondo livello): hanno l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati ai vari settori operativi e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati nonché con la normativa interna ed esterna di riferimento. Essi sono svolti da strutture e funzioni dedicate diverse da quelle che eseguono le operazioni/transazioni. Parti di tali controlli vengono svolti, sulla base di un apposito SLA, dalla Deutsche Bank S.p.A.

- I controlli di linea (c.d. controlli di primo livello): diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni e sono svolti dalle stesse unità della Struttura Organizzativa che eseguono le operazioni/transazioni e nell'ambito dei cosiddetti back office. Si sostanziano principalmente in controlli gerarchici, nell'applicazione del principio dei "quattro occhi" e nella segregazione delle funzioni, nelle riconciliazioni con le fonti esterne e nella tutela degli accessi ai sistemi.

Nell'ambito del generale sistema dei controlli interni della banca si inseriscono anche gli specifici presidi organizzativi e di controllo finalizzati al rispetto dei requisiti patrimoniali così come disciplinati dalle "Istruzioni di Vigilanza Prudenziale per le Banche".

Nell'ambito della specifica organizzazione della gestione del rischio, si evidenzia come le attività di gestione e controllo dei rischi all'interno della banca siano attualmente svolte da diverse strutture della Banca o, sulla base di un apposito SLA, dalla Deutsche Bank S.p.A. Con riferimento ai relativi processi di risk management, si evidenzia come, a seguito dell'emanazione del 15° aggiornamento del 2 luglio 2013 della Circolare 263/2006 di Banca d'Italia contenenti nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche in materia di Sistema dei Controlli Interni, Sistema Informativo e Continuità Operativa, la banca, con il supporto della Deutsche Bank S.p.A., sta provvedendo all'implementazione delle necessarie misure volte a garantire l'adempimento dei nuovi requisiti.

La banca persegue la diffusione di un'adeguata cultura del rischio che si fonda sui principi a tal fine definiti dalla Casa Madre DB AG:

- i rischi devono essere assunti sulla base di un "risk appetite" definito;
- ogni rischio assunto deve essere attentamente valutato ed approvato nell'ambito del più generale framework di gestione dei rischi;
- i rischi assunti devono essere adeguatamente bilanciati;
- i rischi devono essere costantemente monitorati e gestiti.

Per rafforzare questi comportamenti sono in essere una serie di iniziative nell'ambito del Gruppo che comprendono la diffusione di specifici valori di riferimento all'interno dell'organizzazione nonché la previsione di un'articolata attività di formazione del personale. Tale attività formativa comprende, tra l'altro, corsi obbligatori sulle diverse tipologie di rischio e sulle disposizioni normative applicabili al fine di favorire la diffusione di una cultura aziendale del rischio improntata ai principi di onestà, correttezza e rispetto dello spirito e della lettera delle norme. Inoltre, un sistema strutturato di comunicazione interna garantisce la diffusione di tali messaggi a tutti i livelli dell'organizzazione.

Anche nell'esercizio in esame l'attività è stata contraddistinta da una coerente gestione del rischio di credito, realizzata adottando politiche creditizie rivolte a un'efficiente allocazione del capitale investito e alla minimizzazione del rischio di controparte e di portafoglio, accompagnate tra l'altro da un attento monitoraggio dei dati settoriali. A questo si aggiunga una tempestiva e continua azione di controllo e un'adeguata formazione del personale coinvolto.

Si ricorda che l'intero portafoglio creditizio in essere (ad eccezione di quello riconducibile alla ex Divisione "Sofia" garantito dalla Deutsche Bank AG – Filiale di Londra tramite deposito in contanti) è garantito dalla Controllante Deutsche Bank AG – Filiale di Milano e dalla Deutsche Bank S.p.A. per talune posizioni (per circa € 22 milioni).

Si forniscono di seguito le informazioni qualitative riguardanti la gestione del rischio di credito, in riferimento all'operatività della Banca (attività creditizia) cui la Società presta particolare attenzione.

Quali principi generali, si sottolinea che tutte le concessioni di credito alle diverse controparti debbono essere autorizzate da un soggetto/organo che disponga degli idonei poteri di concessione (precedentemente attribuitigli).

La definizione e l'attribuzione dei poteri di importo più elevato compete, nel rispetto delle politiche della Banca, al Consiglio di Amministrazione.

I poteri di concessione del credito sono riesaminati periodicamente, tenendo conto della qualifica e dell'esperienza dei soggetti addetti all'erogazione dei fondi.

Particolare attenzione è stata rivolta al rafforzamento delle procedure operative di rivalutazione del rischio post delibera al fine di mitigare l'incremento dei fenomeni di deterioramento della qualità dei crediti mediante l'adozione tempestiva di specifiche azioni di mitigazione.

La gestione del rischio di credito connesso all'attività creditizia continua a delinearsi intorno alle seguenti attività:

- Credit Risk Rating e Scoring

Un fondamentale elemento del processo di approvazione del credito è rappresentato dalla valutazione dettagliata del rischio sottostante.

Il processo di derisking in atto sugli attivi di Istituto limita il processo di valutazione di nuovi finanziamenti ad operazioni di accoli e/o svincoli di quota parte delle garanzie sul portafoglio gestito.

La gestione del portafoglio è focalizzata sulle attività di post vendita sia sul portafoglio in bonis sia su quello in contenzioso.

Per l'espletamento del processo di risk quantification le funzioni preposte si avvalgono di metodi di valutazione, prassi operative ed algoritmi di scoring in grado di corroborare la coerenza delle azioni gestionali. Nello specifico, in fase di rivisitazione periodica del grado di rischiosità degli attivi, i modelli di scoring portano a sintesi il corredo informativo disponibile a valere per una corretta quantificazione della perdita attesa. Particolare rilevanza in tale contesto assumono le informazioni di natura andamentale relative alla performance di pagamento della clientela interessata dalla valutazione.

Questo fattore, nonché la durata e l'importo, influenzano l'allocazione del capitale, la decisione creditizia, il livello di facoltà richiesto per l'approvazione, le condizioni e le successive azioni di monitoraggio.

La decisione creditizia si riferisce sempre alla globalità delle transazioni effettuate con una controparte (o gruppo di controparti).

- Monitoraggio dei rischi

Le esposizioni ed il loro andamento operativo sono continuamente e costantemente monitorate, tramite procedure e modalità che si differenziano a seconda della controparte e della caratteristica della transazione con l'obiettivo di correggere potenziali fenomeni di deterioramento, sia a livello di singola esposizione sia a livello di portafoglio.

- Revisione periodica delle politiche e delle linee guida che disciplinano l'erogazione del credito

In ottemperanza alle vigenti disposizioni interne, la predetta attività di revisione viene effettuata dal Credit Risk Management con cadenza annuale, salvo ulteriori interventi infrannuali dettati da specifiche esigenze operative.

Attività finanziarie deteriorate

Una apposita unità è preposta al monitoraggio ed alla gestione delle attività finanziarie deteriorate.

Le attività vengono classificate in "Inadempienze probabili", "sofferenze" e "scaduti" e specifici accantonamenti vengono deliberati dopo una valutazione analitica della esposizione deteriorata.

La definizione di "scaduto", "inadempienze probabili", e "sofferenze" fa riferimento a quanto previsto dalla normativa di Banca d'Italia.

L'evoluzione del deterioramento dei mutui è gestita in base al ritardo nei pagamenti previsti contrattualmente, nel rispetto della norma di Banca d'Italia.

Il rientro in bonis in linea di principio non può prescindere dal rimborso dell'esposizione pregressa. Specifici accantonamenti a fondo svalutazione crediti vengono deliberati a seguito di una valutazione analitica della esposizione deteriorata.

Si precisa che tra le posizioni classificate come deteriorate ed indicate nella tabella A.1.7 della sezione Informazioni di natura quantitativa sono ricomprese sia le posizioni garantite dalla filiale di Londra della DB AG (relative al portafoglio ex divisione SOFIA) che le posizioni garantite dalla DB S.p.A. Si precisa inoltre che le rimanenti altre posizioni sono garantite dalla DB AG Milan Branch.

In allegato si riporta la tabella A.1.7 della Nota Integrativa al Bilancio con il dettaglio delle posizioni garantite dalla filiale di Londra della DB AG, dalla Controllante DB AG filiale di Milano e dalla Deutsche Bank S.p.A.

Totale Banca (vedi tabella A.1.7)	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	325.566	47.596	277.970
Inadempienze probabili	35.107	248	34.859
Esposizioni scadute	22.249	116	22.133
Totale	382.922	47.960	334.962
di cui posizioni garantite DB AG London (ex SOFIA)	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	45.647	-	45.647
Inadempienze probabili	645	-	645
Esposizioni scadute	6.545	-	6.545
Totale	52.837	-	52.837
di cui posizioni garantite da DB SpA	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	22.122	-	22.122
Inadempienze probabili	37	-	37
Esposizioni scadute	81	-	81
Totale	22.240	-	22.240
di cui posizioni garantite da DB AG Milan B.	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	208.041	47.596	160.445
Inadempienze probabili	34.119	248	33.871
Esposizioni scadute	15.170	116	15.055
Totale	257.330	47.960	209.371

Politica di remunerazione

L'art. 7, comma 2 dello Statuto di Deutsche Bank Mutui S.p.A. stabilisce che è compito dell'Assemblea approvare le politiche di remunerazione degli Amministratori, dei dipendenti e dei collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato. Inoltre, la Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 2, Sezione I, Paragrafo 8, della Circolare "Disposizioni di vigilanza per le Banche" n. 285 del 17 dicembre 2013 (come successivamente modificata, in particolare con il 25° Aggiornamento del 23 ottobre 2018) prevede che *"le banche che siano filiazione di una società capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, qualora incluse nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla capogruppo estera, possono non elaborare un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione se quello predisposto dalla capogruppo estera tiene debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle presenti disposizioni"*.

Il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato e approvato le politiche di remunerazione relative ai dipendenti legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, approvando il documento "DB 2020 Remuneration Framework", nonché le politiche di differimento, le condizioni di performance e le clausole di decadenza (*forfeiture provisions*).

In linea con le disposizioni normative, adeguata informativa sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione è stata predisposta per l'Assemblea degli azionisti di Deutsche Bank Mutui.

Deutsche Bank (di seguito "la Banca") implementa le politiche retributive a livello di Gruppo, affinché tali politiche e le decisioni ad esse connesse, come di seguito descritto, si applichino anche ai dipendenti di Deutsche Bank Mutui S.p.A.

Contesto normativo e regolamentare

Assicurare la conformità con i requisiti regolamentari vigenti è un obiettivo che sovrintende la Compensation Strategy del Gruppo. DB punta ad essere in prima linea per quanto concerne i cambiamenti regolamentari in tema di retribuzioni e continuerà a collaborare con la Banca Centrale Europea (BCE) e, con specifico riferimento al contesto locale, con la Banca d'Italia, per essere sempre conforme alle vigenti e alle nuove normative.

In quanto istituzione avente sede nell'Unione Europea, Deutsche Bank è soggetta a livello globale al CRR e alla Capital Requirements Directive 4 (CRD 4), recepita nell'ordinamento tedesco con il German Banking Act e l'Institutsvergütungsverordnung (InstVV). DB ha adottato le regole della vigente versione per tutte le subsidiary e branch in tutto il mondo, come richiesto dalla Sezione 27 dell'InstVV. Come Significant Institution, da intendersi come definite dall'InstVV, DB identifica tutti quei dipendenti la cui attività si ritenga possa avere un impatto significativo sul profilo di rischio complessivo (personale più rilevante/Material Risk Takers), sulla base dei criteri previsti dal Regolamento Delegato UE n. 604/2014. I Material Risk Takers (MRTs) sono identificati parallelamente sia a livello di Gruppo che a livello di singola Significant Institution.

DB prende inoltre in considerazione le normative indirizzate ai dipendenti che interagiscono direttamente o indirettamente con i clienti della Banca (es. la Markets in Financial Instruments Directive II – MiFID II). Tali disposizioni richiedono la revisione, nonché l'implementazione di specifiche politiche retributive, e l'identificazione di quei

dipendenti destinati ad essere classificati come "Persone Rilevanti", affinché agiscano nel migliore interesse possibile del cliente.

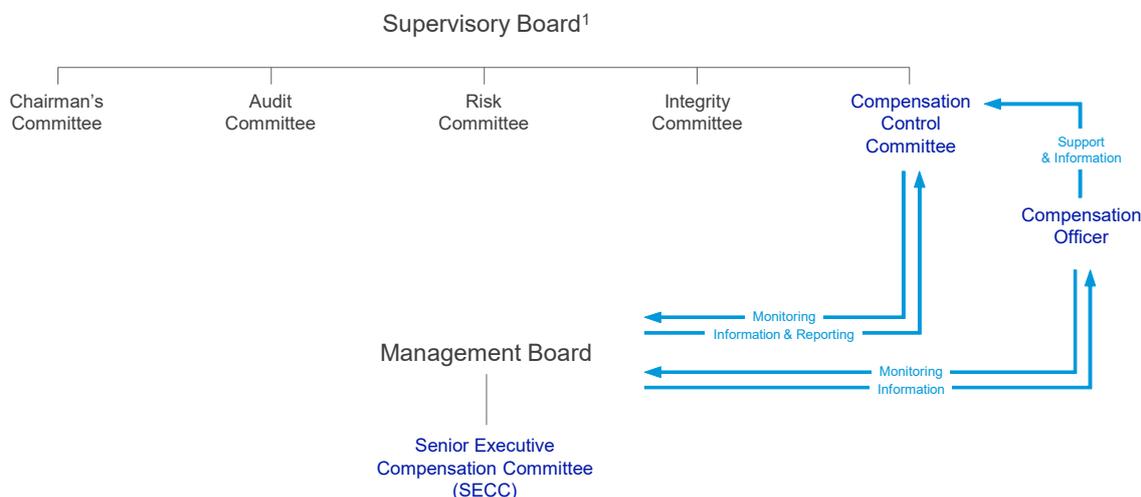
Ove vigenti, DB è anche soggetta a specifiche regole e normative emanate dai regulator locali. Molte di queste sono allineate all'InstVV, tuttavia, nel caso vi siano deviazioni rilevanti, discussioni aperte e proattive con i regulator permettono a DB di seguire le normative locali, assicurando, allo stesso tempo, che eventuali dipendenti o location impattate rimangano all'interno del Group Compensation Framework complessivo della Banca.

Processo decisionale e di governance

Deutsche Bank possiede una robusta struttura di governance, che le permette di operare entro parametri ben definiti dalla Compensation Strategy e dalla Compensation Policy. Sulla base del sistema dualistico tedesco, il Supervisory Board di Deutsche Bank AG sovrintende a tutte le decisioni in materia di retribuzione dei membri del Management Board, mentre lo stesso Management Board di DB AG sovrintende a tutte le decisioni in materia di retribuzione di tutti gli altri dipendenti del Gruppo. Sia il Supervisory Board che il Management Board sono supportati da specifiche funzioni e comitati, in particolare rispettivamente dal Compensation Control Committee (CCC), dal Compensation Officer e dal Senior Executive Compensation Committee (SECC).

In linea con le loro responsabilità, le funzioni di controllo della Banca sono coinvolte nella progettazione e nell'applicazione dei sistemi di remunerazione, nell'identificazione dei Material Risk Takers e nella determinazione dell'ammontare complessivo della retribuzione variabile. Ciò include anche la valutazione dell'impatto dei comportamenti dei dipendenti e dei rischi connessi al business, dei criteri di performance, dell'assegnazione di remunerazione e severance, così come l'aggiustamento dei rischi ex-post.

Struttura di Reward Governance



¹ Non comprende la lista completa dei Committees del Supervisory Board

Il Compensation Control Committee ("CCC")

Il Supervisory Board di DB AG ha istituito il CCC per supportare l'implementazione e il monitoraggio della struttura del sistema di remunerazione per i membri del Management Board di DB AG, prendendo in considerazione, in particolare, gli effetti sui rischi e la gestione del rischio, in linea con le disposizioni InstVV. Inoltre, il CCC monitora l'appropriatezza del sistema di remunerazione per i dipendenti, come istituito dal Management Board e dal SECC. Il CCC controlla periodicamente se l'ammontare complessivo delle retribuzioni variabili è sostenibile e in linea con le disposizioni InstVV. Inoltre, valuta l'impatto dei sistemi di remunerazione sulla gestione del rischio, del capitale, della liquidità e persegue l'obiettivo di allineare tali sistemi alla strategia di business e di rischio. Supporta, inoltre, il Supervisory Board nel monitoraggio del processo di identificazione dei Material Risk Takers e dell'appropriato coinvolgimento delle funzioni di controllo interno e di altre unità rilevanti nella strutturazione dei sistemi di retribuzione. Il CCC è composto dal Presidente e da cinque componenti del Supervisory Board, di cui tre all'interno dei rappresentanti dei dipendenti. Nel corso del 2020 sono state organizzate sette riunioni, due delle quali hanno visto la partecipazione dei membri del Risk Committee.

Il Compensation Officer

Il Management Board di DB AG, in collaborazione con il CCC, ha nominato un Group Compensation Officer per supportare il Supervisory Board di DB AG e delle sue subsidiary rilevanti in Germania nell'esecuzione dei loro compiti in materia di compensation. Il Compensation Officer è continuamente coinvolto nella revisione concettuale, nello sviluppo, nel monitoraggio e nell'applicazione dei sistemi di remunerazione dei dipendenti. Adempie ai suoi obblighi di monitoraggio indipendentemente e fornisce una valutazione sull'appropriatezza della struttura e delle prassi dei sistemi di remunerazione dei dipendenti almeno una volta l'anno. Supporta e fornisce consulenza al CCC regolarmente.

Il Senior Executive Compensation Committee ("SECC")

Il SECC è un comitato delegato istituito dal Management Board di DB AG, che ha il mandato di elaborare delle linee guida sostenibili in materia di compensation, fornire raccomandazioni sui livelli di Total Compensation e assicurare una governance e supervisione sulle remunerazioni. Il SECC stabilisce la Compensation Strategy e la Compensation & Benefits Policy di Gruppo. Utilizza fattori quantitativi e qualitativi per valutare la performance divisionale e di Gruppo come base per le decisioni in materia di compensation e fornisce raccomandazioni al Management Board sull'ammontare annuale di remunerazione variabile e sulla sua allocazione tra le funzioni di business e le Infrastructure.

Per assicurare la sua indipendenza, esclusivamente rappresentanti delle Infrastructure e delle funzioni di controllo che non appartengono ad alcuna divisione di business sono membri del SECC. Nel 2020, il SECC è stato composto dal Chief Transformation Officer (sulla base della sua responsabilità su HR) e dal Chief Financial Officer come Presidenti, dal Chief Risk Officer, dal Global Head of Human Resources e da due ulteriori rappresentanti di Finance e Risk, entrambi con diritto di voto. Il Compensation Officer, il Deputy Compensation Officer, il Global Head of HR Performance & Reward e un ulteriore rappresentante di Finance hanno preso parte al Comitato senza diritto di voto. Generalmente, le riunioni del SECC avvengono con cadenza mensile. Per l'anno di

performance 2020 sono state organizzate 25 riunioni in materia di processi di compensation.

Compensation Strategy: ragioni e finalità perseguite con la politica retributiva

Deutsche Bank sostiene che il suo sistema di remunerazione giochi un ruolo fondamentale nel supportare e perseguire i suoi obiettivi strategici, permettendo di attrarre e trattenere i dipendenti, la cui attività è cruciale per il raggiungimento degli stessi. La Compensation Strategy di Gruppo è in linea con la strategia di business di DB, così come a quella di rischio e ai valori aziendali.

Le finalità principali delle politiche di remunerazione sono:

- ❖ supportare la strategia di Deutsche Bank quale banca universale e client-focused, attraendo e trattenendo i talenti nell'ambito dei diversi modelli di business e nei paesi in cui è presente;
- ❖ supportare le performance di lungo periodo, lo sviluppo sostenibile e le relative strategie di rischio della Banca;
- ❖ supportare le performance di lungo periodo basate su un rigoroso controllo dei costi e la costante ricerca di efficienza;
- ❖ assicurare che le prassi retributive siano prudenti e correlate ai risultati di performance corretti per i rischi, prevenendo inappropriate assunzioni di rischio, assicurandone la compatibilità con la pianificazione del capitale e della liquidità e la conformità alle normative;
- ❖ riaffermare i valori della banca: *Integrity, Sustainable performance, Client centricity, Innovation, Discipline, Partnership*.

I principi cardine del sistema retributivo sono:

- ❖ allineare la compensation agli interessi degli azionisti e alla profittabilità della Banca, considerando i rischi;
- ❖ massimizzare una performance sostenibile, sia a livello dei dipendenti che a livello aziendale;
- ❖ attrarre e trattenere i migliori talenti;
- ❖ calibrare le retribuzioni per riflettere i diversi livelli di responsabilità e le diverse divisioni;
- ❖ applicare un impianto di remunerazione semplice e trasparente;
- ❖ assicurare la conformità ai requisiti normativi.

Il Compensation Framework di Gruppo

Il Compensation Framework di DB sostiene un approccio basato sulla Total Compensation (TC), attraverso un appropriato bilanciamento tra la remunerazione fissa (Fixed Pay – FP) e la remunerazione variabile (Variable Compensation – VC). Permette di allineare l'incentivazione ad una performance sostenibile a tutti i livelli e, allo stesso tempo, assicurare la trasparenza delle decisioni in materia di compensation e il loro impatto su azionisti e dipendenti. I principi sottostanti al Compensation Framework sono applicati uniformemente a tutti i dipendenti, senza alcuna differenziazione per età, anzianità o genere.

Sulla base della CRD 4 e dei requisiti successivamente adottati nel German Banking Act, Deutsche Bank è tenuta a rispettare un rapporto 1:1 tra la componente fissa e la

componente variabile della remunerazione, che è stato innalzato a 1:2 in seguito a delibera assembleare del 22 maggio 2014, con una percentuale del 95,27% di favorevoli e del 27,68% di capitale rappresentato nell'Annual General Meeting. Ciò nonostante, la Banca ha determinato che il personale di alcune Infrastructure continuerà ad essere soggetto ad un rapporto 1:1, mentre le funzioni aziendali di controllo, così come definite dall'InstVV, saranno soggette ad un rapporto 2:1.

Ad ogni dipendente, la Banca assegna una Reference Total Compensation, che rappresenta un valore della retribuzione complessiva di riferimento sulla base del loro ruolo e per le decisioni in materia di Fixed Pay e Variable Compensation. La retribuzione complessiva effettiva può essere inferiore o superiore alla Reference Total Compensation, sulla base delle decisioni in materia di retribuzione variabile.

La **remunerazione fissa (Fixed Pay)** è volta a riconoscere ai dipendenti le loro competenze, capacità e la loro esperienza, calibrate sulla base dei requisiti e sull'ampiezza del loro ruolo. Il livello appropriato di Fixed Pay è determinato con riferimento ai principali standard di mercato per il ruolo, al benchmarking interno e ai vigenti requisiti normativi. La remunerazione fissa gioca un ruolo chiave nel perseguire gli obiettivi strategici della Banca, attraendo e trattenendo i migliori talenti. Per la maggior parte dei dipendenti, il Fixed Pay rappresenta la componente principale della remunerazione.

La **remunerazione variabile (Variable Compensation)** riflette la sostenibilità e la performance a livello di Gruppo, divisione e individuale. Permette di differenziare le performance individuali e guidare i comportamenti attraverso sistemi di incentivazione appropriati che abbiano un'influenza positiva sulla cultura aziendale. Consente, inoltre, di avere una maggiore flessibilità nei costi. La Variable Compensation è costituita dalla componente variabile di Gruppo (Group Variable Compensation) e dalla componente variabile individuale.

La **Group Variable Compensation (GVC)** si fonda su una delle finalità principali del Compensation Framework, ovvero quella di assicurare un collegamento definito tra la remunerazione variabile e la performance del Gruppo. Per stabilire il raggiungimento annuale degli obiettivi strategici, i quattro Key Performance Indicators (KPI) utilizzati per determinare la Group Variable Compensation 2020 sono stati:

- ❖ Common Equity Tier 1 (CET 1) Capital Ratio
- ❖ Leverage Ratio
- ❖ Adjusted Costs
- ❖ Post-Tax Return on Tangible Equity (RoTE)

Questi quattro KPI rappresentano gli obiettivi della Banca in termini di leverage, profittabilità e costi. Per il performance year 2020, il Management Board ha determinato un tasso di payout del 72,5%.

La componente variabile individuale può essere riconosciuta alternativamente sotto forma di **Individual Variable Compensation** (riservata generalmente ai dipendenti con Corporate Title di Vice President, Director e Managing Director) o di **Recognition Award** (riservato ai dipendenti con Corporate Title fino ad Assistant Vice President incluso o privi di Corporate Title). Nel caso di prestazione individuale o condotta negativa, la Variable Compensation può essere ridotta o azzerata. Il riconoscimento e l'erogazione della Variable Compensation sono subordinati alla sostenibilità del Gruppo e il Compensation Framework non prevede alcuna garanzia di erogazione di retribuzione variabile connessa alla relazione lavorativa. Tale prassi è utilizzata esclusivamente e su base eccezionale per nuovi ingressi

nel loro primo anno di assunzione e tale erogazione è soggetta ai meccanismi di differimento standard applicati dalla Banca.

Principali componenti del Compensation Framework di Gruppo

Vice President and above		Assistant Vice President and below ¹	
	Reference Total Compensation		Reference Total Compensation
Individual VC		Recognition Award	
Group VC Component		Group VC Component	
Fixed Pay		Fixed Pay	

¹ Alcuni dipendenti con il Corporate Title di Assistant Vice President e inferiori, in determinate Legal Entity e divisioni, sono candidabili per la Individual Variable Compensation al posto del Recognition Award.

La Individual Variable Compensation prende in considerazione una serie di fattori finanziari e non, inclusa la relativa performance divisionale, la performance individuale del dipendente, i suoi comportamenti e l'aderenza ai Values & Beliefs di Deutsche Bank, nonché ulteriori aspetti come il benchmark con il livello retributivo dei peer e considerazioni in materia di retention.

Il Recognition Award consente di riconoscere il contributo di impatto rilevante apportato dai dipendenti con ruoli meno significativi in modo tempestivo e trasparente. Generalmente, l'entità del budget da allocare per il Recognition Award è strettamente collegata ad una determinata percentuale del Fixed Pay complessivo della popolazione aziendale candidabile. Tale incentivazione è riconosciuta sulla base delle nomine riviste e calibrate a livello divisionale. Per quanto riguarda l'anno di performance 2020, l'assegnazione del Recognition Award è avvenuta in due cicli, rispettivamente a settembre 2020, con pagamento a novembre 2020 e a febbraio 2021, con pagamento ad aprile 2021.

Determinazione della retribuzione variabile collegata alla performance

Nel corso del 2020, DB si è impegnata a migliorare ulteriormente la governance in materia di processi decisionali sulle remunerazioni. Ciò ha previsto lo sviluppo di strumenti analitici più sofisticati e di scenari per la misurazione della sostenibilità e di altri parametri per la determinazione della retribuzione variabile. Il risultato è il potenziamento dei principi sui quali vengono prese le decisioni in materia di retribuzioni, con un collegamento rafforzato alla performance del business ed individuale.

L'ammontare complessivo della retribuzione variabile per ogni anno di performance è inizialmente determinato a livello di Gruppo, considerando i parametri di sostenibilità della Banca e, successivamente, allocato alle Divisioni e alle Infrastructure sulla base della loro performance e contributo nel supportare la Banca nel raggiungimento dei propri obiettivi strategici.

In primo luogo, DB misura la profittabilità, solvibilità e la posizione della Banca in linea con il proprio Risk Appetite Framework, prevedendo una revisione olistica sulla base dei piani strategici pluriennali della Banca e determinando ciò che la stessa può riconoscere, in linea con le disposizioni di vigilanza (es. sostenibilità a livello di Gruppo). In secondo luogo, la Banca misura la performance parametrata per il rischio del Gruppo e delle Divisioni, ovvero ciò che la stessa dovrebbe riconoscere al fine di compensare adeguatamente il contributo al successo dell'organizzazione.

Nella misurazione della performance divisionale, si prendono in considerazione diversi fattori. La performance è misurata sulla base di obiettivi finanziari (secondo quanto previsto da Balanced Scorecards) e non finanziari. Gli obiettivi finanziari delle divisioni front-office sono soggetti ad un'adeguata parametrizzazione sulla base dei rischi, con particolare riferimento all'entità di potenziali futuri rischi a cui Deutsche Bank potrà essere esposta e all'ammontare di capitale necessario ad assorbire eventuali perdite non preventivate generate da tali rischi.

Per le Infrastructure, la misurazione della performance è basata principalmente sul raggiungimento degli obiettivi di costo. L'allocazione della Variable Compensation alle Infrastructure dipende dalla performance complessiva di DB e non dalla performance delle Divisioni che tali funzioni, in particolare le funzioni di controllo, sovrintendono.

A livello di singolo dipendente, DB ha stabilito dei principi che governano la retribuzione variabile, che includono i fattori e i parametri che devono essere presi in considerazione al momento delle decisioni in materia di Individual Variable Compensation.

I manager sono tenuti a ricompensare le attività dei dipendenti che prevedono rischi, ma allo stesso tempo devono assicurarsi che l'allocazione della retribuzione variabile sia equilibrata e che l'assunzione di rischi non sia inappropriatamente incentivata.

I fattori e i parametri da considerare includono, in via non esclusiva, la performance individuale determinata secondo misure qualitative e quantitative, gli aspetti legati alla cultura aziendale e ai comportamenti e al profilo disciplinare. I manager di Material Risk-Takers, inoltre, sono tenuti a documentare specificamente i fattori e i parametri di rischio presi in considerazione al momento della decisione in termini di Individual Variable Compensation e a dimostrare come questi fattori abbiano influenzato la loro decisione. In generale, la performance è valutata su un arco temporale di un anno, tuttavia, per i membri dell'organo di gestione delle Significant Institution individuate a livello di paese (Consiglio di Amministrazione per DB Mutui S.p.A.), l'arco di misurazione della performance è di tre anni.

Erogazione della remunerazione variabile 2020

L'erogazione della remunerazione variabile 2020 è avvenuta come di seguito:

- a) è stata confermata l'erogazione della Group Variable Compensation ai dipendenti privi di Corporate Title o con Corporate Title fino ad Assistant Vice President incluso. Inoltre, essi sono stati presi in considerazione per i due cicli di nomine del Recognition Award 2020;
- b) i dipendenti con il Corporate Title di Vice President, Director e Managing Director, in aggiunta alla Group Variable Compensation, hanno ricevuto la Individual Variable Compensation;
- c) la Group Variable Compensation è stata allocata a ciascun dipendente sulla base del Corporate Title e di relative percentuali sulla Reference Total Compensation. La GVC è stata erogata a tutto il personale, eccezion fatta per coloro che hanno ricevuto una valutazione delle prestazioni negativa per il 2020 o siano coinvolti in procedure disciplinari.

Struttura della retribuzione variabile 2020

La struttura della retribuzione è progettata per incentivare un meccanismo che supporti la performance di lungo periodo dei dipendenti e della Banca. Sebbene una quota della retribuzione variabile è riconosciuta upfront, tale struttura prevede dei meccanismi di differimento che consentano l'allineamento alla performance sostenibile del Gruppo.

Allo stesso tempo, DB ritiene che l'utilizzo di azioni o di altri strumenti finanziari ad esse collegati per il differimento della retribuzione variabile sia efficace per consentire l'allineamento alla performance sostenibile del Gruppo e agli obiettivi degli azionisti.

Lo schema di riferimento per la compensation per l'anno 2020 è stato approvato dalla Casa Madre e, nelle sedute del 16 dicembre 2020 e del 9 febbraio 2021, dal Consiglio di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui S.p.A. e prevede che ai premi di remunerazione variabile 2020 si applichino, in base al loro ammontare, determinate strutture e meccanismi di differimento.

Dipendenti non appartenenti alla categoria dei Material Risk-Takers

Se pari o superiore a 150.000 Euro, alla retribuzione variabile si applica la seguente struttura:

- La quota upfront viene corrisposta integralmente cash;
- La quota differita è ugualmente composta da:
 - Restricted Incentive Award (RIA), erogazioni cash da corrispondersi in 3 tranches annuali di uguale ammontare;
 - Restricted Equity Award (REA), basata su azioni di Deutsche Bank AG da assegnarsi in 3 tranches annuali di uguale ammontare.

Material Risk-Takers (Senior Management Group)

Se pari o superiore a 50.000 Euro, alla retribuzione variabile si applica la seguente struttura:

- La quota upfront è ugualmente composta da:
 - Bonus cash;
 - Equity Upfront Award (EUA), basata su azioni di Deutsche Bank AG e soggetta a retention period di 12 mesi;
- La quota differita (almeno il 60% della retribuzione variabile) è ugualmente composta da:
 - Restricted Incentive Award (RIA), erogazioni cash da corrispondersi in 5 tranches annuali di uguale ammontare;
 - Restricted Equity Award (REA), basata su azioni di Deutsche Bank AG da assegnarsi in 5 tranches annuali di uguale ammontare, ciascuna delle quali soggetta a retention period di 12 mesi.

Material Risk-Takers

Se pari o superiore a 50.000 Euro, alla retribuzione variabile si applica la seguente struttura:

- La quota upfront è ugualmente composta da:
 - Bonus cash;
 - Equity Upfront Award (EUA), basata su azioni di Deutsche Bank AG e soggetta a retention period di 12 mesi;
- La quota differita (almeno il 40% della retribuzione variabile) è ugualmente composta da:

- Restricted Incentive Award (RIA), erogazioni cash da corrispondersi in 3 tranches annuali di uguale ammontare;
- Restricted Equity Award (REA), basata su azioni di Deutsche Bank AG da assegnarsi in 3 tranches annuali di uguale ammontare, ciascuna delle quali soggetta a retention period di 12 mesi.

A partire dall'anno di performance 2020, per i Material Risk-Takers identificati all'interno delle Material Business Units (MBUs) è previsto il differimento di almeno il 50% della retribuzione variabile. La quota differita è ugualmente composta da Restricted Incentive Award (RIA), da corrispondersi in 4 tranches annuali di uguale ammontare, e da Restricted Equity Award (REA), da assegnarsi in 4 tranches annuali di uguale ammontare, ciascuna delle quali soggetta a retention period di 12 mesi.

Meccanismi di correzione ex-post della retribuzione variabile

In linea con i requisiti normativi relativi ai meccanismi di correzione ex-post della retribuzione variabile, DB ritiene che una prospettiva di lungo periodo sul comportamento e sulla performance dei dipendenti sia un elemento chiave da prendere in considerazione per quanto concerne la retribuzione variabile. Pertanto, tutti i premi differiti sono soggetti a condizioni di performance e clausole di decadenza (*forfeiture provisions*), come nella tabella sottostante. Inoltre, per DB Mutui S.p.A., in linea con quanto previsto dalla normativa di vigilanza locale, le clausole di claw-back sono estese a tutti i dipendenti e non esclusivamente ai Material Risk-Takers (MRTs).

Condizione	Descrizione	Decadenza del premio
Solvibilità e Liquidità (Solvency and Liquidity)	Se alla fine del trimestre precedente la data di maturazione e di erogazione, uno dei seguenti indicatori si trova al di sotto della soglia definita dal Risk Appetite: CET1 Capital Ratio; Leverage Ratio; Economic Capital Adequacy Ratio; Liquidity Coverage Ratio; Liquidity Reserves	Tra il 10% e il 100% della tranche successiva del premio differito di cui è prevista l'erogazione / dell'Equity Upfront Award (EUA), sulla base delle soglie previste dal Risk Appetite e nella misura in cui la(e) condizione(i) di PBT di Gruppo/di Divisione sia(no) rispettate
Profit Before Tax (PBT) di Gruppo	Se alla fine dell'anno finanziario precedente la data di maturazione, il PBT di Gruppo è negativo ¹	Tra il 10% e il 100% della tranche successiva del premio differito di cui è prevista l'erogazione, nella misura in cui la condizione di Solvibilità e Liquidità sia rispettata e la condizione di PBT di Divisione sia soddisfatta (ove applicabile).

¹ Considerando gli aggiustamenti chiaramente definiti per determinate voci di bilancio (es. ristrutturazioni aziendali, riduzioni di valore dell'avviamento o di immobilizzazioni immateriali)

<p>Profit Before Tax (PBT) di Divisione</p>	<p>Se alla fine dell'anno finanziario precedente la data di maturazione, il PBT di Divisione è negativo¹</p>	<p>Tra il 10% e il 100% della tranche successiva del premio differito di cui è prevista l'erogazione, nella misura in cui la condizione di Solvibilità e Liquidità sia rispettata e la condizione di PBT di Gruppo sia soddisfatta.</p>
<p>Clausole di decadenza (Forfeiture Provisions)²</p>	<ul style="list-style-type: none"> - Nel caso di violazione di policy o procedure interne, leggi o regolamenti vigenti, o <i>errore sostanziale di controllo</i> - Nel caso in cui un premio fosse basato su misurazioni e considerazioni relative alla performance che successivamente si sono rivelate inappropriate - Nel caso in cui avvenga un <i>evento significativamente avverso</i> e l'assegnatario ne sia particolarmente coinvolto - Nel caso la decadenza del premio sia necessaria per requisiti di legge prevalenti 	<p>Fino al 100% dei premi non ancora erogati</p>
<p>Claw-back</p>	<p>Nel caso in cui un MRT sia coinvolto in una condotta che abbia causato una perdita significativa o una sanzione regolamentare, oppure che non abbia agito in conformità alle regole interne o esterne in materia di standard di comportamento adeguati.</p>	<p>100% del premio che è stato erogato, prima che siano trascorsi due anni dall'ultima data di maturazione del premio.</p>

Remunerazioni variabili e requisiti prudenziali

In occasione della determinazione del patrimonio di vigilanza individuale e dell'esame dei connessi coefficienti prudenziali, la Banca è tenuta a monitorare che le previsioni delle retribuzioni variabili: (i) tengano conto dei risultati della Banca e della Business Division di appartenenza nell'ambito della Capogruppo; (ii) non limitino la capacità della Banca di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato ai rischi assunti. In relazione a quanto sopra si fa presente che, con riferimento all'esercizio 2020, l'ammontare complessivo accantonato delle retribuzioni variabili da corrispondere a partire dal 2021 - esclusi contributi sociali e TFR - corrisponde allo 0,5% del patrimonio di vigilanza individuale al 31 dicembre 2020 (dedotta la parte a copertura dei rischi).

Tale importo prende in considerazione i risultati delle divisioni di business e non limita la capacità futura della Banca di coprire i rischi e mantenere un adeguato livello di patrimonializzazione.

² Altre disposizioni possono essere applicate, come dettagliato nelle rispettive plan rules.

Identificazione del Personale più rilevante (Material Risk-Takers)

Il processo di identificazione dei Material Risk-Takers (MRTs) è stato condotto congiuntamente a livello globale dalla Casa Madre Deutsche Bank AG e a livello di ogni singola legal entity inclusa nell'analisi secondo i criteri di significatività dell'EBA.

Per quanto riguarda Deutsche Bank Mutui S.p.A., l'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato n. 604/2014 (EBA Regulatory Technical Standards) ha portato all'identificazione di 8³ Material Risk Takers.

Nel dettaglio:

- tre dipendenti del Gruppo DB sono stati identificati secondo le disposizioni dell'articolo 3, comma 1, in quanto membri del Consiglio di Amministrazione. I soggetti identificati sono dipendenti rispettivamente di Deutsche Bank S.p.A. (con distacco al 50% presso DB Mutui S.p.A.), Deutsche Bank AG Milan Branch e di Deutsche Bank AG London Branch. A quest'ultimo non è stata corrisposta alcuna forma di remunerazione in Italia con riferimento all'anno di performance 2020, eccezion fatta per il compenso derivante dalla carica di Consigliere ed eventuali piani di incentivazione differiti relativi ad anni precedenti e liquidati in corso d'anno;
- un dipendente è stato identificato secondo le disposizioni dell'articolo 3, comma 3, in quanto diretto riporto dell'Amministratore Delegato;
- un dipendente è stato identificato secondo l'articolo 3, comma 4, in quanto responsabile di una funzione aziendale di controllo e risulta distaccato per il 50% presso DB S.p.A.;
- un dipendente è stato identificato in quanto responsabile di una funzione aziendale prevista dall'articolo 3, comma 9 e risulta distaccato per il 50% presso DB S.p.A.;
- 2 dipendenti sono stati identificati poiché membri con diritto di voto di organi comitali della Banca (articolo 3, comma 10).

Deutsche Bank Mutui S.p.A. - Informazioni quantitative sulle retribuzioni relative al 2020⁴

Totale retribuzione fissa 2020: € 1.303.621

Totale retribuzione variabile 2020: € 116.271

Accantonamento per il secondo ciclo del Recognition Award: € 12.623

Dipendenti con remunerazione complessiva 2020 superiore a un milione di euro: non si registrano casi di specie

Dipendenti con differimento della remunerazione variabile di competenza 2020: un caso, con totale di importi differiti pari a € 26.728.

Material Risk-Takers (8 dipendenti del Gruppo)

Totale remunerazione fissa 2020: € 369.744

Totale remunerazione variabile 2020: € 81.301

Remunerazione variabile relativa al 2020 e assegnata nel 2021: € 54.573, di cui € 45.664 cash e

³ Inoltre, sono stati identificati come Material Risk Takers due Consiglieri Indipendenti. A questi non viene corrisposta alcuna forma di retribuzione variabile.

⁴ Gli importi includono anche il primo ciclo del Recognition Award, corrisposto a novembre 2020

€ 8.909 equity

Remunerazione variabile relativa al 2020, da differire a partire dal 2022: € 26.728 (50% cash e 50% equity).

Remunerazione variabile erogata nel 2020 e relativa ad anni precedenti: € 62.471, di cui € 47.586 cash e € 14.885 equity.

Remunerazione corrisposta per la carica di Consigliere di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui S.p.A.: € 15.000

Importi delle remunerazioni differite riconosciuti durante l'esercizio, pagati e ridotti mediante correzioni delle performance: non si registrano casi di specie.

Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio rapporto pagati nel 2020: non si registrano casi di specie.

Retention bonus assegnati nel 2020: non si registrano casi di specie.

Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel 2020: non si registrano casi di specie.

Collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato

Non vi sono rapporti di lavoro con collaboratori esterni impattati dalle vigenti disposizioni normative.

Compliance - Analisi delle politiche e prassi retributive in essere

La funzione di Compliance di Deutsche Bank S.p.A. ha condotto un'accurata analisi delle politiche e delle prassi retributive in essere, sulla base dei requisiti previsti dal 25° aggiornamento della Circolare n. 285 di Banca d'Italia. Di seguito la sintesi dei risultati emersi:

"Nel perimetro dell'analisi non sono state identificate problematiche critiche o significative. Sono suggeriti, tuttavia, alcuni miglioramenti all'interno dei meccanismi di remunerazione, specificamente riguardo le tempistiche di approvazione degli stessi da parte degli organi competenti. Come sottolineato negli anni precedenti, le tempistiche dipendono principalmente dai processi del Gruppo.

Le due deviazioni rispetto alle disposizioni di Banca d'Italia, identificate da Compliance nel 2019, tracciate come Self-Identified Issues e già comunicate al regulator nel 2019, non sono considerate significative nel contesto di un sostanziale allineamento alla normativa. Con riferimento alla completezza della normativa interna, Compliance sta supportando il progetto di revisione delle politiche di remunerazione per gli agenti in attività finanziaria e per i consulenti finanziari, sulla base di un finding sollevato dalla BCE a seguito di una recente ispezione sulla struttura di DB Financial Advisors.

Una volta emesso l'ultimo aggiornamento della sezione sulle politiche di remunerazione della Circolare 285, Compliance supporterà HR nel caso siano richieste modifiche ai processi di DB Mutui S.p.A. Un'anticipazione dei principali cambiamenti attesi a livello di Gruppo è inclusa nella documentazione analizzata".

Group Audit - Analisi delle politiche e prassi retributive in essere

La funzione di Group Audit di Deutsche Bank S.p.A. ha condotto accurate analisi delle politiche e delle prassi retributive in essere. Di seguito la sintesi dei risultati emersi:

“L’impianto dei controlli e processi di Deutsche Bank in Italia con riferimento alle politiche di remunerazione è ritenuto coerente con i principi previsti dalla normativa di Banca d’Italia e dalla Compensation Policy di Gruppo. Non sono stati sollevati finding.

Un finding – classificato come Important – sollevato in occasione dell’analisi condotta ad inizio 2020, è in fase di remediation, sulla base di alcuni miglioramenti richiesti per raggiungere un pieno allineamento con le disposizioni di Banca d’Italia. Group Audit ha svolto un remediation assessment sullo stato di avanzamento del finding e ha accertato che il management ne sta adeguatamente indirizzando la risoluzione. HR è, inoltre, in attesa di un finding relativo alle politiche di remunerazione per i consulenti finanziari, in seguito ad una recente ispezione della BCE sulla struttura di DB Financial Advisors. Poiché il report finale deve ancora essere rilasciato, HR ha deciso di tracciare anticipatamente questo finding nel tool GFMS per garantire un maggior livello di trasparenza.

Inoltre, Group Audit ha sottolineato la nota problematica relativa alle tempistiche di approvazione dei meccanismi di remunerazione del Gruppo, poiché le politiche di remunerazione sono definite dalla Casa madre DB AG soltanto alla fine dell’accrual period (le politiche di remunerazione per il 2020 sono state definite soltanto a dicembre 2020). Questa problematica, tuttavia, non può essere risolta autonomamente dal Gruppo in Italia. Considerando che DB Italia è complessivamente conforme ai requisiti di Banca d’Italia in materia di remunerazione, il report è classificato come Satisfactory”.

Leva finanziaria

Una delle novità introdotte che furono introdotte da Basilea III è costituita dal rispetto di un requisito minimo di leva finanziaria (leverage ratio) che rappresenta nelle intenzioni dei regolatori un naturale complemento dei requisiti basati sul rischio.

Più in dettaglio gli obiettivi perseguiti con l’utilizzo del leverage ratio sono:

- la limitazione della crescita della leva finanziaria delle banche e quindi dei possibili effetti destabilizzanti dei processi di deleveraging per il sistema finanziario e l’economia;
- il rafforzamento dei requisiti di capitale ponderati per il rischio, fissando una soglia oltre la quale il T1 non può essere ridotto, quale che sia il valore medio del coefficiente di ponderazione per il rischio;
- il contenimento dell’effetto dei possibili “errori di modello” impliciti nel calcolo dell’attivo ponderato per il rischio.

L’indice di leva finanziaria di Basilea III è definito come rapporto fra il patrimonio di base (T1) e le attività in bilancio e fuori bilancio, non ponderate per il rischio; il T1 è il capitale primario al netto delle deduzioni (così come calcolato ai fini del T1 ratio previsto dal primo pilastro di Basilea III):

$$\text{Leverage Ratio} = \frac{T1}{\text{esposizione totale}} \geq 3\%$$

Al fine di contenere l'indebitamento complessivo delle banche, in base ai requisiti di Basilea 3, il livello massimo di leva finanziaria (leverage ratio) è fissato nella misura del 3%: il patrimonio di base (T1) deve essere pertanto almeno pari al 3% delle attività non ponderate, considerate sia le poste in bilancio sia quelle fuori bilancio.

Il leverage ratio è stato oggetto di una fase di sperimentazione, dal 1° gennaio 2013 al 1° gennaio 2017. L'obbligo di informativa è decorso dal 1° gennaio 2015 e la migrazione al primo pilastro è avvenuta a decorrere dal 1° gennaio 2018.

L'indicatore di leva finanziaria, calcolato con il metodo transitorio, al 31 dicembre 2020 per il Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari al 4,3%

Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito

La politica creditizia dell'istituto ha sempre richiesto, laddove possibile, l'adozione di strumenti volti a mitigare il rischio di credito. Si fa presente che Deutsche Bank Mutui S.p.A. dal 2012 ha avviato un piano strategico che prevede l'interruzione dell'attività di erogazione dei mutui da parte della Banca e la focalizzazione sulla gestione del portafoglio creditizio esistente.

Pertanto l'esercizio in oggetto ha registrato un presidio invariato al mantenimento di un livello di collateralizzazione del portafoglio adeguato all'appetito di rischio complessivo della Banca.

Quale tecnica di mitigazione del rischio si precisa che la Banca utilizza garanzie emesse dalla Casa Madre per conto delle proprie consociate.

Si precisa che tutti i crediti della Banca sono garantiti (i) dalla filiale di Londra della DB AG (per le posizioni relative al portafoglio ex divisione SOFIA, tramite deposito in contanti); (ii) dalla DB SpA e (iii) le rimanenti altre posizioni sono garantite dalla DB AG Milan Branch.

Per maggiori dettagli si rimanda alle informazioni di natura qualitativa e quantitativa della Parte E – Informazioni sui rischi e sulle relative coperture.

Aspetti quantitativi

Per le informazioni di tipo quantitativo si rinvia alle tabelle della Nota integrativa al Bilancio, parte E, Informazioni sui rischi e sulle politiche di copertura: Sezione 1.1 Rischio di credito, Informazioni di natura quantitativa

Si precisa che alla data del 31 dicembre 2020 la Banca non ha in essere nessun strumento finanziario che sia compensato o compensabile nello stato patrimoniale in quanto regolato da accordi quadro di compensazione o simili.

Informazioni qualitative sul liquidity coverage ratio (LCR)

Il Liquidity Coverage Ratio (LCR) è il requisito quantitativo minimo di liquidità previsto da Basilea III che si prefigge l'obiettivo di promuovere la resilienza di breve periodo, assicurando che le banche dispongano di risorse sufficienti a superare situazioni di grave tensione di liquidità di durata limitata (un mese).

Il LCR è stato introdotto, come requisito minimo con efficacia dal primo ottobre 2015 con un valore del 60%. Tale percentuale sarà progressivamente aumentata del 10% annuo fino a raggiungere il valore minimo del 100% dal primo gennaio 2018.

L'indice LCR è così definito:

$$LCR = \frac{HQLA}{\text{Deflussi netti di cassa attesi nei successivi 30 gg}} \geq 100\%$$

Alle banche è fatto obbligo di detenere stabilmente (in ogni tempo "t") uno stock di attivi liquidi di alta qualità (High Quality Liquidity Assets, HQLA) ritenuto sufficiente a fronteggiare un periodo di 30 giorni di potenziali deflussi netti di tesoreria in situazioni di stress, sia idiosincratiche (ossia specifiche di ogni singola banca) sia sistemiche (proprie di tutto il sistema finanziario).

Lo scenario utilizzato per la stima dei deflussi netti di cassa nei successivi 30 giorni deve tener conto di fattori quali, a titolo di esempio, le seguenti situazioni gestionali e di mercato:

prelievi in proporzioni elevate della raccolta da clientela;
riduzione della capacità di raccolta sul mercato interbancario per effetto di situazioni di crisi di liquidità specifiche o sistemiche;
utilizzi più elevati di quelli normali delle linee di credito da parte della clientela affidata;
deflussi di cassa che potrebbero originare da un deterioramento del rating della banca;
eventualità che la banca si trovi nella necessità di rimborsare propri debiti per mitigare il rischio di reputazione.

Le HQLA ammesse a costituire il numeratore dell'indicatore devono essere dotate di liquidità anche in condizioni di stress e virtualmente ammissibili come garanzie da parte delle banche centrali. Devono essere strumenti non vincolati e facilmente liquidabili, quindi, caratterizzati da un basso rischio di credito e di mercato, di semplice valutazione (escludendo quindi i prodotti sintetici o "esotici"), e con una bassa correlazione con le condizioni di stress di liquidità, quotati e scambiati su mercati efficienti.

I deflussi netti di cassa attesi nei successivi 30 giorni si calcolano come differenza fra deflussi e afflussi di cassa attesi nei 30 gg. I deflussi di cassa attesi possono derivare sia dalla volatilità (prelievi superiori al normale) delle passività di bilancio sia dall'utilizzo imprevisto delle garanzie concesse e degli impegni a finanziare (iscritti fuori bilancio). Gli afflussi di cassa attesi sono quantificati moltiplicando le attività in bilancio, che scadono contrattualmente (o che danno origine a pagamenti contrattuali in capitale e/o interesse) nei 30 giorni successivi, per un fattore che misura il tasso di rientro monetario atteso per

le attività a scadenza nei 30 giorni. Il fattore di ponderazione assegnato dipende dalla probabilità di insolvenza del debitore e dal tipo di garanzia.

Le norme di Basilea III fissano comunque per la stima degli afflussi attesi un massimale pari al 75% dei deflussi, quale che sia il tasso di rientro monetario previsto per le attività in scadenza nei 30 gg. Questo massimale comporta pertanto che almeno il 25% dei deflussi deve essere coperto con HQLA.

Tanto maggiore è il rischio di liquidità, calcolato al denominatore, tanto maggiore deve essere lo stock di attività liquide HQLA (a rendimento relativamente basso, con elevato costo opportunità) detenute a copertura dello stesso.

L'indicatore di liquidità di breve termine, LCR, calcolato al 31 dicembre 2020 per Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari a 3.949%, non avendo sostanzialmente deflussi scadenti a breve termine e avendo come numeratore titoli di debito per nominali €5 milioni ricevuti in prestito da Deutsche Bank S.p.A.