

PILLAR III
INFORMATIVA AL PUBBLICO
al 31 dicembre 2019

INDICE

Introduzione e scopo del documento	3
Fondi propri	6
Requisiti di capitale e Riserve di capitale.....	10
Capitale economico.....	12
Rettifiche per il rischio di credito.....	12
Politica di remunerazione.....	16
Leva finanziaria.....	26
Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito	27
Informazioni qualitative sul liquidity coverage ratio (LCR)	28

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 da 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 predisporre 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 2019, 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 2019, certificato dalla società di revisione Mazars Italia S.p.A. in data 10.04.2020

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; inoltre, l'introduzione delle regole di Basilea III è soggetta ad un regime transitorio che proietterà l'ingresso delle regole a regime (full application) al 2019 (2022 per il phase-out di taluni strumenti patrimoniali) e durante il quale le nuove regole saranno applicate in proporzione crescente.

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 2019 la composizione del **patrimonio netto** è la seguente:

in € 000

Voci/Valori	Importo 2019
1. Capitale	33.450
2. Sovrapprezzi di emissione	-
3. Riserve	-
- di utili	-
a) legale	-
b) statutaria	-
c) azioni proprie	-
d) altre	-
- altre	-
4. Strumenti di capitale	-
5. (Azioni proprie)	-
6. Riserve da valutazione	(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	(103)
- Quote delle riserve da valutazione relative alle partecipate valutate al patrimonio netto	
- Leggi speciali di rivalutazione	
7. Utile (perdita) d'esercizio	(5.362)
Totale	27.985

La tabella successiva mostra la composizione al 31 dicembre 2019 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 2019
A. Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1) prima dell'applicazione dei filtri prudenziali	28.088
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)	28.088
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)	28.088
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 +/-I)	
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)	28.088

I fondi propri al 31 dicembre 2019, determinati secondo le disposizioni di Basilea III in vigore dal 1° gennaio 2014, si attestano a 28 milioni di euro ed evidenziano un decremento di circa 5 milioni di euro rispetto al valore registrato alla chiusura dell'esercizio precedente dovuto alla perdita d'esercizio 2019.

Requisiti di capitale e Riserve di capitale

I requisiti minimi di adeguatezza patrimoniale previsti dalla normativa prudenziale per l'esercizio 2019 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% (1,875% per il 2018 secondo il regime transitorio previsto dall'accordo di Basilea III) 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 2019

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 2019:

in €

Categorie/Valori	Importi non ponderati	Importi ponderati/requisiti
in €	2019	2019
A. ATTIVITA' DI RISCHIO		
A.1 Rischio di credito e di controparte	761.060.180	150.234.420
1. Metodologia standardizzata	761.060.180	150.234.420
2. Metodologia basata sui rating interni	-	
2.1 Base		
2.2 Avanzata		
3. Cartolarizzazioni		
B. REQUISITI PATRIMONIALI DI VIGILANZA		150.234.420
B.1 Rischio di credito e di controparte		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		99.238
1. Metodo base		99.238
2. Metodo standardizzato		
3. Metodo avanzato		
B.6 Altri elementi del calcolo		-
B.7 Totale requisiti prudenziali		12.117.991
C. ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA		
C.1 Attività di rischio ponderate		151.474.889
C.2 Capitale primario di classe 1 / Attività di rischio ponderate (CET 1 capital ratio)		18,54%
C.3 Capitale di classe 1 / Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)		18,54%
C.4 Totale fondi propri / Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)		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.

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 aggiunge 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 delinarsi 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	327.688	48.144	279.543
Inadempienze probabili	49.195	370	48.825
Esposizioni scadute	16.978	117	16.861
Totale	393.860	48.632	345.229
di cui posizioni garantite DB AG London (ex SOFIA)	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	46.933	-	46.933
Inadempienze probabili	474	-	474
Esposizioni scadute	5.447	-	5.447
Totale	52.855	-	52.855
di cui posizioni garantite da DB SpA	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	22.183	-	22.183
Inadempienze probabili	37	-	37
Esposizioni scadute	89	-	89
Totale	22.309	-	22.309
di cui posizioni garantite da DB AG Milan B.	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	207.474	48.144	159.330
Inadempienze probabili	48.244	370	47.874
Esposizioni scadute	11.060	117	10.943
Totale	266.778	48.632	218.147

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 2019 Remuneration Framework", nonché le politiche di differimento, le condizioni di performance e le clausole di forfezzazione.

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.

Per avere una prospettiva a livello di Gruppo, includendo tutte le Legal Entity consolidate, è possibile fare riferimento all’ Employee Compensation Report per il 2019, incluso nell’ Annual Report 2019 di Deutsche Bank AG.

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 (Material Risk Takers o MRTs), sulla base dei criteri previsti dal Regolamento Delegato UE n. 604/2014. I Material Risk Takers sono identificati parallelamente sia a livello di Gruppo che a livello di singola Significant Institution.

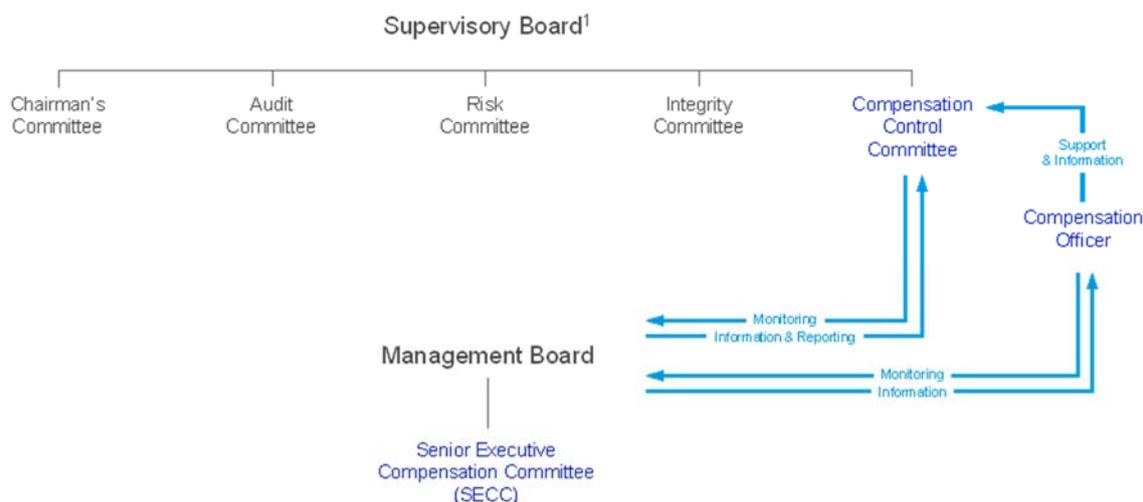
DB prende inoltre in considerazione le normative indirizzate ai dipendenti che interagiscono direttamente o indirettamente con i clienti della Banca (es. la Markets in Financial Instruments Directive II – MiFID II). Tali disposizioni richiedono la revisione, nonché l’implementazione di specifiche politiche 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 struttura di governance robusta, che le permette di operare entro parametri ben definiti dalla Compensation Strategy e dalle politiche di remunerazione. 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) 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.



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 tre componenti del Supervisory Board, di cui due all'interno dei rappresentanti dei dipendenti. Nel corso del 2019 sono state organizzate sei sedute, una delle quali ha 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 di Gruppo e la Compensation Policy. 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 2019, il SECC è stato composto dal Chief Administration Officer (Chief Transformation Officer a partire da novembre 2019) 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 e uno dei Co-Head of HR Performance & Reward hanno preso parte al Comitato senza diritto di voto. Generalmente, le riunioni del SECC avvengono con cadenza mensile. Nel corso del 2019 sono state organizzate 16 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 e comportamenti dell'azienda

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.

La Compensation Policy di Gruppo permette di informare i dipendenti circa l'implementazione della Compensation Strategy, sui processi di governance, nonché sulla struttura e sulle prassi di remunerazione. Tali documenti sono resi disponibili ai dipendenti sul portale intranet aziendale.

Il Compensation Framework di Gruppo

Il Compensation Framework 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 di riferimento sulla base del loro ruolo e per le decisioni in materia di Fixed Pay e Variable Compensation. La Reference Total Compensation non è, e non deve essere considerata come, una promessa o garanzia di pagamento di un determinato ammontare di remunerazione variabile o complessiva, pertanto la remunerazione complessiva effettiva di un dipendente può discostarsi (in diminuzione o aumento) dalla Reference Total Compensation, che è rivista di anno in anno a completa discrezione della Banca, sulla base della sostenibilità del Gruppo, sul grado di raggiungimento delle aspettative in termini di performance a livello di Gruppo, divisionale e individuale. Al fine di garantire una maggiore uniformità a livello di Gruppo, il compensation framework prevede che il rapporto tra il Fixed Pay e la Reference Total Compensation rispetti determinate soglie a seconda del Corporate Title del dipendente e della divisione di appartenenza.

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, con una quota superiore al 50% della Total Compensation.

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. Quest'ultima 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.

La Group Variable Compensation si fonda su una delle finalità principali del Compensation Framework, 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 2019 sono stati:

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

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.

Questi quattro KPI rappresentano degli importanti indicatori sul profilo di capitale, di costi, di rischio e di profitto della Banca e forniscono un'indicazione sulla sua performance sostenibile.

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 2019, l'assegnazione del Recognition Award è avvenuta in due cicli, rispettivamente a giugno 2019, con pagamento a settembre 2019 e a febbraio 2020, con pagamento ad aprile 2020. In determinate circostanze straordinarie, la Banca può assegnare dei Retention Awards per incentivare alcuni dipendenti in un'ottica di retention, la cui figura si rivela cruciale per la Banca. Tale forma di incentivazione è solitamente collegata ad alcuni eventi importanti in cui la Banca ha la necessità trattenere determinati dipendenti per un periodo di tempo definito. L'obiettivo è quello di minimizzare i rischi operativi, finanziari e reputazionali. Tale incentivazione è considerata retribuzione variabile ai fini della normativa di vigilanza e, pertanto, soggetta a tutti i requisiti propri della Variable Compensation.

Determinazione della retribuzione variabile collegata alla performance

Nel determinare la retribuzione variabile, DB utilizza una metodologia che riflette la performance parametrata al rischio e che è principalmente basata (i) sulla sostenibilità del Gruppo – garantendo il rispetto dei requisiti regolamentari – e (ii) sulla performance, considerando un equilibrio tra adeguati meccanismi di reward e la stabilità dell'azienda nel lungo periodo.

In particolare, la misurazione della sostenibilità a livello di Gruppo rappresenta un requisito regolamentare, secondo quanto disposto dalla Sezione 7 dell'InstVV. Tale analisi di sostenibilità viene svolta per determinare che i parametri rilevanti riflettano gli obiettivi regolamentari e strategici attuali e futuri. Tali parametri di sostenibilità sono completamente allineati al Risk Appetite Framework e consentono di prendere adeguatamente in considerazione la posizione di capitale e di liquidità della Banca, la loro pianificazione, la capacità di assunzione di rischi, i requisiti di capital buffer e i risultati.

Al momento della misurazione della performance di Gruppo e divisionale, è opportuno fare riferimento ad un paio di considerazioni.

La performance viene misurata e contestualizzata in base agli obiettivi finanziari (secondo quanto previsto delle Balanced Scorecards) e non finanziari della Divisione. Gli obiettivi finanziari 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 prevenute generate da tali rischi.

Per le Infrastructure, la misurazione della performance è basata principalmente sul raggiungimento degli obiettivi di costo e sulle Balanced Scorecards. 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 country (Consiglio di Amministrazione per DB Mutui S.p.A.), l'arco di misurazione della performance è di tre anni.

Struttura della retribuzione variabile 2019

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. Attraverso le azioni Deutsche Bank, il valore della remunerazione variabile individuale è collegato al prezzo dell'azione Deutsche Bank nel corso del periodo di differimento e del retention period.

Lo schema di riferimento per la compensation per l'anno 2019 è stato approvato dalla Casa Madre e, nelle sedute dell'11 dicembre 2019 e del 10 febbraio 2020, dal Consiglio di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui S.p.A. e prevede che ai premi di remunerazione variabile 2019 si applichino, in base al loro ammontare, determinate strutture e meccanismi di differimento. Nel dettaglio, è previsto che:

a) i dipendenti che non rientrano nella categoria del "Personale più rilevante", la cui remunerazione variabile 2019 sia pari o superiore a 150.000 Euro, siano soggetti ai seguenti meccanismi di differimento:

- una quota della remunerazione variabile sia differita nel tempo, per un periodo di 3 anni, in 3 tranches di uguale ammontare. Tale componente differita è costituita da due parti (ciascuna uguale al 50%): una parte definita Restricted Equity Award (REA, basata su azioni della Deutsche Bank AG) e una parte definita Restricted Incentive Award (RIA, basata su erogazioni per cassa);
- la componente upfront della remunerazione variabile sia interamente costituita da cash.

b) il gruppo del “Personale più rilevante” sia oggetto di specifica disciplina all’interno delle politiche di remunerazione. Tali politiche, qualora la remunerazione variabile 2019 sia pari o superiore a 50.000 Euro, prevedono che:

- una quota sostanziale della remunerazione variabile sia differita nel tempo, per un periodo di 3 anni, in 3 tranches di uguale ammontare. Tale componente differita è costituita da due parti (ciascuna uguale al 50%): una parte definita Restricted Equity Award (REA, basata su azioni della Deutsche Bank AG e soggetta a un “retention period” di 12 mesi) e una parte definita Restricted Incentive Award (RIA, basata su erogazioni per cassa);
- la componente upfront della remunerazione variabile sia suddivisa in due quote pari al 50%, di cui una da pagarsi cash e una quota in azioni (EUA – Equity Upfront Award) soggetta a un “retention period” di 12 mesi;

c) all’interno del gruppo dei Material Risk Takers, è stata circoscritta la categoria del Senior Management. Per tale gruppo, qualora la remunerazione variabile 2019 sia pari o superiore a 50.000 Euro, si prevede che:

- una quota sostanziale (60%) della remunerazione variabile sia differita nel tempo, per un periodo di 5 anni, in 5 tranches di uguale ammontare. Tale componente differita è costituita da due parti (ciascuna uguale al 50%): una parte definita Restricted Equity Award (REA, basata su azioni della Deutsche Bank AG e soggetta a un “retention period” di 12 mesi) e una parte definita Restricted Incentive Award (RIA, basata su erogazioni per cassa);
- la componente upfront della remunerazione variabile sia suddivisa in due quote pari al 50%, di cui una da pagarsi cash e una quota in azioni (EUA – Equity Upfront Award) soggetta a un “retention period” di 12 mesi;

d) la remunerazione variabile differita sia soggetta a specifiche clausole di malus e condizioni di performance, previste in caso di deterioramento/riduzione dei ricavi, dimissioni, licenziamenti o comunque di comportamenti, da parte dei titolari delle posizioni, tali da rappresentare una rilevante violazione della normativa. Inoltre, a partire dall’anno di performance 2019, le clausole di claw-back sono applicate non solo alla categoria dei Material Risk-Takers, bensì a tutti i dipendenti.

Considerazioni generali e decisioni per il 2019

Tutte le decisioni in materia di remunerazione possono essere prese rispettando i requisiti normativi e regolamentari, che costituiscono i principali vincoli nella determinazione della remunerazione in Deutsche Bank.

In particolare, la Banca è tenuta ad assicurarsi che le decisioni in materia di remunerazione non siano deleterie al mantenimento di una solida base di capitale e di risorse di liquidità.

All’interno di questo framework regolamentare, per la determinazione dell’ammontare complessivo della remunerazione variabile per il 2019, il Management Board di DB AG ha considerato la capacità della Banca di assumersi rischi, la performance di Gruppo e divisionale e la sua stabilità complessiva. Tali fattori sono stati corredati da altri aspetti importanti come il continuo focus sul raggiungimento degli obiettivi della strategia di trasformazione della Banca, inclusi quelli di costo, l’impatto di un posizionamento competitivo volto alla retention e alla motivazione dei dipendenti e un bilanciamento sostenibile tra gli interessi degli azionisti e dei dipendenti, come richiesto dalla Compensation Strategy della Banca.

Il Senior Executive Compensation Committee (SECC) ha monitorato la sostenibilità del Gruppo nel corso del 2019 e ha confermato che la posizione di capitale e di liquidità della Banca sono rimaste confortevolmente al di sopra dei requisiti minimi regolamentari nel corso dell’anno. Pertanto, il Management Board di Deutsche Bank AG ha confermato che l’ammontare complessivo delle retribuzioni variabili per l’anno di performance 2019 può essere riconosciuto e che, così facendo, la Banca non impatterà negativamente sulla sua sostenibilità in termini dei fattori citati sopra.

All’interno della retribuzione variabile complessiva assegnata a Marzo 2020, la Group Variable Compensation è stata erogata a tutti i dipendenti eligible, in linea con la misurazione dei quattro KPI

dettagliati nella sezione del Compensation Framework di Gruppo. Il Management Board ha determinato un tasso di payout del 60% per il 2019.

Erogazione della remunerazione variabile 2019

L'erogazione della remunerazione variabile 2019 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 2019;
- 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 performance evaluation negativa per il 2019 o siano coinvolti in procedure disciplinari.

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 2019, l'ammontare complessivo accantonato delle retribuzioni variabili da corrispondere a partire dal 2020 - esclusi contributi sociali e TFR - corrisponde allo 0,5% del patrimonio di vigilanza individuale al 31 dicembre 2019 (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.

Identificazione del "Personale più rilevante"

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 7¹ 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 2019, eccezion fatta per il compenso derivante dalla carica di Consigliere e di 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;

¹ Inoltre, sono stati identificati come Material Risk Takers due Consiglieri Indipendenti. A questi non viene corrisposta alcuna forma di retribuzione variabile.

- 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.;
- 2 dipendenti che siedono negli organi comitali della Banca con diritto di voto (articolo 3, comma 10).

Si precisa, inoltre, che per quanto riguarda l'anno di performance 2019 nessun Material Risk-Taker presenta un rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile superiore a 1:1.

Deutsche Bank Mutui S.p.A. - Informazioni quantitative sulle retribuzioni relative al 2019

Totale retribuzione fissa 2019: € 1.270.295

Totale retribuzione variabile 2019²: € 105.217

Dipendenti con remunerazione complessiva 2019 superiore a un milione di euro: non si registrano casi di specie

Dipendenti con differimento della remunerazione variabile di competenza 2019: non si registrano casi di specie

Material Risk-Takers (7 dipendenti del Gruppo)

Totale remunerazione fissa 2019: € 332.278

Totale remunerazione variabile 2019: € 66.423

Remunerazione variabile relativa al 2019 ed erogata nel 2020: € 43.503, di cui € 35.923 cash e € 7.580 equity

Remunerazione variabile relativa al 2019, da differire a partire dal 2021: € 22.740 (50% cash e 50% equity).

Remunerazione variabile erogata nel 2019 e relativa ad anni precedenti: € 67.682, di cui € 55.599 cash e € 12.083 equity.

Remunerazione corrisposta per la carica di Consigliere di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui S.p.A.: è stato corrisposto un totale di € 30.000

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 2019: non si registrano casi di specie.

Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel 2019: 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

In relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la funzione di Compliance di Deutsche Bank S.p.A. ha condotto un'accurata analisi delle politiche e delle prassi retributive in essere per Deutsche Bank Mutui S.p.A., sulla base dei requisiti previsti dal 25° aggiornamento della Circolare n. 285 di Banca d'Italia.

² All'interno di questa voce è incluso anche il secondo ciclo del Recognition Award, in pagamento ad Aprile 2020

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. Inoltre, le due deviazioni rispetto alle disposizioni di Banca d'Italia, già comunicate al regulator nel 2019 e tracciate come Self Identified Issues, non sono considerate significative nel contesto di un sostanziale allineamento alla normativa.

Group Audit - Analisi delle politiche e prassi retributive in essere

In relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, 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 complessivo dei controlli e dei processi per Deutsche Bank in Italia è ritenuto coerente con i principi previsti dai requisiti fissati da Banca d'Italia in tema di remunerazione e con la Compensation Policy della Banca a livello globale.

Ciò nonostante, sono richiesti ulteriori adempimenti e miglioramenti per raggiungere una conformità complessiva ai requisiti normativi locali. Nel dettaglio:

- Il processo di identificazione dei Material Risk-Takers svolto a livello locale non documenta appropriatamente l'inclusione di tutte le legal entity del Gruppo;
- La soglia applicata da DB per determinare se la retribuzione variabile rappresenti un "importo particolarmente rilevante" è stabilita a livello di Gruppo ed è più alta rispetto ai requisiti normativi locali;
- La retribuzione variabile differita per il top management e altri ruoli apicali è composta soltanto per il 50% da strumenti finanziari, diversamente dal "più del 50%" previsto dalla normativa.

Queste ultime due eccezioni erano già state identificate da DB all'interno di una gap analysis svolta dalla Direzione HR locale e fornita al regulator nel corso del 2019. Inoltre, tali deviazioni sono state formalizzate e classificate come *observation* in dbTrack nel gennaio 2020, tuttavia, in assenza di feedback da parte del regulator, non sono state intraprese azioni per colmare questi due gap.

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 2019 sono state definite soltanto a dicembre 2019). Questa problematica, tuttavia, non può essere risolta autonomamente dal Gruppo in Italia.

Considerando che DB in Italia è ampiamente conforme ai requisiti previsti da Banca d'Italia in materia di remunerazione, il grade del report sull'HR Compensation Italy è stato classificato come "Satisfactory," il che si riflette in un unico finding classificato come "Important".

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 2019 per il Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari al 3,7%

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 2019 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:

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

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 idiosincratice (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 2019 per Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari a 2.049%, 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.