



PILLAR III

INFORMATIVA AL PUBBLICO

al 31 dicembre 2021

INDICE

Introduzione e scopo del documento	3
Ambito di applicazione	8
Fondi propri.....	9
Requisiti di capitale e Riserve di capitale.....	13
Rettifiche per il rischio di credito.....	15
Leva finanziaria.....	19
Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito	20
Rischio di Liquidità.....	21
Rischio di tasso di interesse sulle posizioni non incluse nel portafoglio di negoziazione	23
Politica di remunerazione.....	24

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.

Il quadro regolamentare dell'informativa include il documento "*Guidelines on sound remuneration policies under Articles 74(3) and 75(2) of Directive 2013/36/EU and disclosures under Article 450 of Regulation (EU) No 575/2013*" (EBA/GL/2015/22) emanato dall'EBA il 21 dicembre 2015. Questo tema è trattato nel presente documento nel capitolo dedicato alle politiche di remunerazione".

Il 14 dicembre 2016 l'EBA ha pubblicato una prima versione, successivamente aggiornata il 4 agosto 2017 degli "Orientamenti sugli obblighi di informativa ai sensi della Parte Otto del Regolamento (UE) n. 575/2013" (EBA/GL/2016/11) al fine di accrescere e migliorare la coerenza e la comparabilità delle informazioni da fornire nel terzo pilastro, richiedendo, a partire dal 31 dicembre 2017, per le banche G-SIBs e O-SIIs, la pubblicazione nel Pillar 3 di nuove tavole, specificandone le frequenze di pubblicazione, con dettagli informativi relativi a rischio di credito e controparte - comprese le tecniche di attenuazione del rischio e la qualità del credito - nonché il rischio di mercato. Tali orientamenti sono stati, altresì, recepiti nella modifica della CRR (c.d. CRR II) con la pubblicazione sulla Gazzetta dell'Unione Europea del Regolamento (UE) 2019/876.

L'EBA ha integrato quanto previsto dai suddetti orientamenti (EBA/GL/2016/11), emanando nel giugno 2017 le "*Guidelines on LCR disclosure to complement the disclosure*



of liquidity risk management under Article 435 of Regulation (EU) No 575/2013" (EBA/GL/2017/01) contenenti ulteriori requisiti informativi sul rischio di liquidità, misurato attraverso il liquidity coverage ratio.

A fine marzo 2017, il Comitato di Basilea ha pubblicato il suo Standard "*Pillar 3 disclosure requirements – consolidated and enhanced framework*" che costituisce la seconda fase della revisione del quadro normativo di riferimento dell'informativa al pubblico, avviata con un primo documento del gennaio 2015. Tale seconda revisione mira a promuovere ulteriormente la disciplina di mercato attraverso il consolidamento di tutti i requisiti già introdotti e la previsione di una selezione degli indicatori più rappresentativi delle principali dimensioni di natura prudenziale, per supportare il mercato nell'analisi dei dati, rendendoli tra loro più comparabili.

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 ed 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): le tabelle inerenti tale informativa sono pubblicate in questo documento in calce alla Sezione "Rettifiche per il rischio di credito".

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) e facente parte del più ampio pacchetto di riforme normative noto anche come "Risk

Reduction Measures" (RRM) 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 particolare riguardo alla parte Otto della CRR sono stati previsti significativi cambiamenti. Coerentemente con le modifiche normative attuate dalla CRR II, al fine di razionalizzare e omogeneizzare l'informativa da fornire periodicamente al mercato, l'EBA, in ossequio al mandato assegnatole dall'art. 434 bis "Modelli per l'informativa" della CRR II, a giugno 2020, a conclusione dell'iter di consultazione pubblica conclusosi il 16 gennaio 2020, ha emanato norme tecniche di attuazione (EBA/ITS/2020/04), destinate a tutti gli enti soggetti agli obblighi informativi previsti dalla parte Otto della CRR e in vigore a decorrere dal 30 giugno 2021.

Le stesse sono state recepite nel Regolamento di Esecuzione (UE) 2021/637 della Commissione che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni di cui alla Parte Otto, titoli II e III, del Regolamento (UE) n. 575/2013 e che abroga il Regolamento (UE) n. 1423/2013 (informativa sui requisiti di fondi propri), il Regolamento (UE) 2015/1555 (informativa sulla riserva di capitale anticiclica), il Regolamento (UE) 2016/200 (informativa sul coefficiente di leva finanziaria) e il Regolamento (UE) 2017/2295 (informativa relativa alle attività vincolate e non vincolate).

Inoltre, sempre a partire da giugno 2021 è applicabile il requisito – al momento non compreso nel Reg. 2021/637 sopra citato – richiesto dall'art. 448 CRR II (paragrafo 1, punti a) e b)), relativo all'informativa sulle esposizioni al rischio di tasso di interesse su posizioni non detenute nel portafoglio di negoziazione (IRRBB – Interest Rate Risk in the Banking Book). A tal proposito, il 10 novembre 2021, a valle della conclusione dell'iter di consultazione pubblica avviato lo scorso maggio, l'EBA ha pubblicato il Final Report del documento "Draft implementing technical standards amending Implementing Regulation (EU) No 637/2021 on disclosure of information on exposures to interest rate risk on positions not held in the trading book in accordance with Article 448 of Regulation (EU) No 575/2013", in merito alla disclosure qualitativa e quantitativa da pubblicare conformemente alle disposizioni dell'articolo 448 sopra citato. Secondo il consueto iter approvativo, tale documento già sottoposto alla Commissione Europea dovrà essere recepito nel Regolamento 2021/637.

Con riferimento ai contesti legati alla pandemia COVID-19, per ridurre i possibili effetti negativi della crisi in atto e assicurare la disclosure relativamente agli ambiti interessati dalle misure contenitive a tal fine adottate e per favorire quindi un'adeguata e idonea comprensione del profilo di rischio degli enti vigilati, il 2 giugno 2020 l'EBA ha pubblicato la versione finale del documento "*Guidelines to address gaps in reporting data and public information in the context of COVID-19*" (EBA/GL/2020/07), contenente gli orientamenti in tema di segnalazioni e informative relative alle esposizioni soggette alle misure applicate in risposta alla crisi COVID-19, la cui prima applicazione, ai fini della informativa, è decorsa dal 30 giugno 2020.

A partire da questa edizione di dicembre 2020, dunque, l'informativa al pubblico di Deutsche Bank S.p.A. è stata integrata con le tre nuove tabelle richieste dalle sopracitate Linee Guida, pubblicate in calce alla Sezione "Rettifiche per il rischio di credito".

Sempre all'interno dello scenario di emergenza sopra delineato, è stato pubblicato, con iter approvativo accelerato (c.d. "quick fix"), il Regolamento (UE) 2020/873 del 24 giugno

2020, che modifica i regolamenti (UE) n. 575/2013 e (UE) 2019/876 contenente disposizioni temporanee di sostegno in termini di capitale e liquidità.

Tale regolamento non si applica però a Deutsche Bank Mutui poiché la banca non si è avvalsa in passato della possibilità di utilizzare le disposizioni relative al nuovo regime transitorio IFRS 9 relativo alle rettifiche di valore dei crediti successive al 31 dicembre 2019, modificativo di quello introdotto dal Regolamento (UE) 2017/2395. Inoltre, il nuovo regolamento tratta una fattispecie non rilevante per la banca vale a dire il trattamento temporaneo di profitti e perdite non realizzati misurati al valore equo rilevato nelle altre componenti di conto economico complessivo alla luce della pandemia di COVID-19 (c.d. filtro prudenziale per le esposizioni verso le amministrazioni centrali classificate nella categoria FVTOCI, ossia le attività finanziarie valutate a *fair value* con impatto nella redditività complessiva).

A completamento del quadro regolamentare delineatosi per la crisi pandemica, in data 11 agosto 2020 l'EBA ha pubblicato linee guida aggiuntive in materia di reporting e informativa a seguito dall'adozione del c.d. CRR "quick-fix", con cui fornisce chiarimenti ed istruzioni per l'applicazione delle novità regolamentari ai fini della compilazione dei supporti segnaletici del rischio di credito, del rischio di mercato, dei fondi propri, del coefficiente di leva finanziaria e, per quest'ultimo, della relativa disclosure (EBA/GL/2020/11 "*Guidelines on supervisory reporting and disclosure requirements in compliance with the CRR 'quick fix' in response to the COVID-19 pandemic*"), nonché gli orientamenti "*Guidelines amending Guidelines EBA/GL/2018/01 on uniform disclosures under Article 473a of Regulation (EU) No 575/2013 (CRR) on the transitional period for mitigating the impact of the introduction of IFRS 9 on own funds to ensure compliance with the CRR 'quick fix' in response to the COVID-19 pandemic*" (EBA/GL/2020/12), che chiariscono gli obblighi di informativa relativi ai trattamenti temporanei introdotti con il quick-fix.

Per quanto riguarda più in generale il contesto conseguente alla pandemia COVID-19, le specifiche indicazioni fornite dalle Autorità e le coerenti scelte adottate dalla banca e del gruppo Deutsche Bank, si rimanda a quanto pubblicato nel bilancio individuale di Deutsche Bank Mutui S.p.A. al 31 dicembre 2021.

Si ricorda infine che dal 1° gennaio 2021 è entrata in vigore la nuova definizione di default prevista dal Regolamento europeo relativo ai requisiti prudenziali per gli enti creditizi e le imprese di investimento (articolo 178 del Reg. UE n. 575/2013); la nuova definizione introduce criteri che risultano, in alcuni casi, più stringenti rispetto a quelli finora previsti. La definizione di default riguarda il modo con cui le singole banche e intermediari finanziari devono classificare i clienti a fini prudenziali.

La nuova definizione di default prevede che, ai fini del calcolo dei requisiti patrimoniali minimi obbligatori per le banche e gli intermediari finanziari, i debitori siano classificati come deteriorati (default) al ricorrere di almeno una delle seguenti condizioni:

- a) il debitore è in arretrato da oltre 90 giorni (in alcuni casi, ad esempio per le amministrazioni pubbliche, 180) nel pagamento di un'obbligazione rilevante;
- b) la banca giudica improbabile che, senza il ricorso ad azioni quali l'escussione delle garanzie, il debitore adempia integralmente alla sua obbligazione.

La condizione b) è già in vigore e non cambia in alcun modo.

Per quanto riguarda la condizione a), un debito scaduto va considerato rilevante quando l'ammontare dell'arretrato supera entrambe le seguenti soglie:

- i) 100 euro per le esposizioni al dettaglio e 500 euro per le esposizioni diverse da quelle al dettaglio (soglia assoluta);
- ii) l'1 per cento dell'esposizione complessiva verso una controparte (soglia relativa).

Superate entrambe le soglie, prende avvio il conteggio dei 90 (o 180) giorni consecutivi di scaduto, oltre i quali il debitore è classificato in stato di default. Tra le principali novità si segnala anche come non sia più possibile compensare gli importi scaduti con le linee di credito aperte e non utilizzate (c.d. margini disponibili); a questo fine è necessario che il debitore si attivi, utilizzando il margine disponibile per far fronte al pagamento scaduto. La nuova definizione di default non modifica nella sostanza i criteri sottostanti alle segnalazioni alla Centrale dei Rischi, utilizzati dalla Banca nel processo di valutazione del "merito di credito" della clientela, ma potrebbe avere riflessi sulle relazioni creditizie con la clientela, la cui gestione, come in tutte le situazioni di default, può comportare l'adozione di iniziative per assicurare la regolarizzazione del rapporto creditizio.

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 2021, secondo quanto previsto dall'art. 13 comma 1 del CRR e in funzione delle caratteristiche proprie di Deutsche Bank S.p.A., 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);
- Rischio di tasso di interesse sulle posizioni non incluse nel portafoglio di negoziazione (art. 448 CRR 2);
- 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).

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 2021, certificato dalla società di revisione Mazars Italia S.p.A. in data 11.04.2022.

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.

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 2021 la composizione del **patrimonio netto** è la seguente:



in € 000

Voci/Valori	Importo 2021	Importo 2020
1. Capitale	33.450	33.450
2. Sovrapprezzi di emissione	-	-
3. Riserve	(2.989)	14.638
- di utili		
a) legale	-	-
b) statutaria		
c) azioni proprie		
d) altre	(2.989)	14.638
- altre		
4. Strumenti di capitale		
5. (Azioni proprie)	-	-
6. Riserve da valutazione	(135)	(141)
- 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	(135)	(141)
- Quote delle riserve da valutazione relative alle partecipate valutate al patrimonio netto		
- Leggi speciali di rivalutazione		
7. Utile (perdita) d'esercizio	(2.437)	(17.627)
Totale	27.890	30.320

La tabella successiva mostra la composizione al 31 dicembre 2021 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 2021	Totale 2020
A. Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1) prima dell'applicazione dei filtri prudenziali	28.024.371	30.461.316
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)	28.024.371	30.461.316
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)	28.024.371	30.461.316
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)	28.024.371	30.461.316

I fondi propri al 31 dicembre 2021, determinati secondo le disposizioni di Basilea III in vigore dal 1° gennaio 2014, si attestano a 28,0 milioni di euro ed evidenziano un decremento di circa 2,5 milioni di euro rispetto al valore registrato alla chiusura dell'esercizio precedente dovuto alla perdita d'esercizio 2021.

Requisiti di capitale e Riserve di capitale

I requisiti minimi di adeguatezza patrimoniale previsti dalla normativa prudenziale per l'esercizio 2021 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 2021

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 2021:

in €

Categorie/Valori	Importi non ponderati		Importi ponderati/requisiti	
	2021	2020	2021	2020
A. ATTIVITA' DI RISCHIO				
A.1 Rischio di credito e di controparte	615.912.684	714.054.401	118.585.134	139.451.700
1. Metodologia standardizzata	615.912.684	714.054.401	118.585.134	139.451.700
2. Metodologia basata sui rating interni	-	-	-	-
2.1 Base	-	-	-	-
2.2 Avanzata	-	-	-	-
3. Cartolarizzazioni	-	-	-	-
B. REQUISITI PATRIMONIALI DI VIGILANZA			118.585.134	139.451.700
B.1 Rischio di credito e di controparte			9.486.811	11.156.136
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			78.552	97.603
1. Metodo base			78.552	97.603
2. Metodo standardizzato			-	-
3. Metodo avanzato			-	-
B.6 Altri elementi del calcolo			-	-
B.7 Totale requisiti prudenziali			9.565.362	11.253.739
C. ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA				
C.1 Attività di rischio ponderate			119.567.028	140.671.741
C.2 Capitale primario di classe 1 / Attività di rischio ponderate (CET 1 capital ratio)			23,44%	21,65%
C.3 Capitale di classe 1 / Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)			23,44%	21,65%
C.4 Totale fondi propri / Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)			23,44%	21,65%



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 € 21 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.

Ferme restando le conseguenze della classificazione a "Run-Off" sul processo di liquidazione degli attivi di bilancio, a far corso dal 2012, si sottolinea che tutte le concessioni di credito debbono essere autorizzate da un soggetto/organo che disponga degli idonei poteri di delibera (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 rischio 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 - validi solo ai fini di Gruppo, essendo l'intero portafoglio crediti garantito da Deutsche Bank AG e Deutsche Bank SpA - 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	309.068	44.339	264.729
Inadempienze probabili	29.247	195	29.052
Esposizioni scadute	14.602	115	14.486
Totale	352.917	44.650	308.267
di cui posizioni garantite DB AG London (ex SOFIA)	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	36.397	-	36.397
Inadempienze probabili	1.170	-	1.170
Esposizioni scadute	4.201	-	4.201
Totale	41.769	-	41.769
di cui posizioni garantite da DB SpA	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	21.186	-	21.186
Inadempienze probabili	72	-	72
Esposizioni scadute	43	-	43
Totale	21.300	-	21.300
di cui posizioni garantite da DB AG Milan B.	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	204.826	44.339	160.487
Inadempienze probabili	27.743	195	27.548
Esposizioni scadute	10.025	115	9.909
Totale	242.594	44.650	197.944

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 2021 per il Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari al 4,55%

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

Si precisa infatti 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 2021 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.

Rischio di Liquidità

Indicatori di liquidità

I requisiti quantitativi minimi di liquidità previsti da Basilea III si prefiggono due obiettivi complementari. Il primo è quello 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). A tal fine è stato definito il Liquidity Coverage Ratio (LCR). Il secondo obiettivo è quello di promuovere la resilienza strutturale delle banche al rischio di liquidità, incentivandole a finanziare l'attivo con fonti di provvista stabili, minimizzando i rischi della trasformazione delle scadenze. L'indicatore di liquidità strutturale, il Net Stable Funding ratio (NSFR), ha un orizzonte temporale di un anno e intende assicurare l'equilibrio per scadenze dell'attività di intermediazione.

Gli indicatori si basano su parametri di rischio prudenziali, armonizzati a livello internazionale. Alcuni parametri contengono, però, elementi che possono essere definiti discrezionalmente dalle Autorità di vigilanza nazionali, per tener conto delle caratteristiche specifiche dei diversi sistemi finanziari.

Indicatore di breve termine (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 2021 per Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari a 3.632%, non avendo sostanzialmente deflussi scadenti a breve termine e avendo come numeratore titoli di debito per nominali €10 milioni ricevuti in prestito da Deutsche Bank SpA, incrementati di € 5 milioni a settembre 2021.

Indicatore NSFR (Net Stable Funding Ratio)

Il Net Stable Funding Ratio (NSFR) è il rapporto tra l'ammontare di provvista stabile disponibile e l'ammontare di provvista stabile obbligatoria.

Questo rapporto, introdotto a partire dalla segnalazione di vigilanza del 30 Giugno 2021, ai sensi del CRR2, deve mantenersi continuativamente a un livello almeno pari al 100%. Per Deutsche Bank Mutui S.p.A. al 31 dicembre 2021 il NSFR si attesta al 123%.

E' entrato in vigore a partire da giugno 2021, a seguito dell'approvazione finale e successiva pubblicazione in Gazzetta Ufficiale, avvenuta a maggio 2019, del pacchetto bancario di riforme contenente la Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) e il Regolamento 2019/876 (c.d. CRR2).

Tale indicatore è finalizzato a promuovere un maggiore ricorso alla raccolta stabile, evitando che l'operatività a medio e lungo termine possa dare luogo ad eccessivi squilibri da finanziare a breve termine. A tal fine, esso stabilisce un ammontare minimo "accettabile" di provvista superiore all'anno in relazione alle necessità originate dalle caratteristiche di liquidità e di durata residua delle attività e delle esposizioni fuori bilancio. Ad integrazione, la politica interna di Liquidità strutturale prevede anche degli indicatori di early warning applicati su scadenze superiori a 1 anno, con particolare attenzione ai gap di lungo termine (> 5 anni).

Rischio di tasso di interesse sulle posizioni non incluse nel portafoglio di negoziazione

Informativa qualitativa

Deutsche Bank Mutui è esposta al rischio di tasso di interesse nel portafoglio bancario (IRRBB). La Società calcola gli indicatori VaR e PV01 quotidianamente attraverso i sistemi e le procedure del gruppo DB in base agli standard del Gruppo. Il calcolo del VaR/PV01 si basa sui flussi di cassa attesi dalle attività e passività, esclusi i crediti a Sofferenza.

Il rischio di tasso di interesse viene monitorato, con frequenza giornaliera/mensile, ricorrendo alle seguenti metriche:

- Value at Risk (VaR): la stima di tale metrica viene effettuata con frequenza giornaliera ed è basata sulla metodologia di simulazione storica, intervallo di confidenza 99% e orizzonte temporale di 1 giorno
- Misure di sensitività (PV01): tale metrica è volta alla misurazione del rischio riconducibile alla variazione del valore di una posizione finanziaria al mutare di una quantità predefinita dei parametri di valutazione quali, ad esempio, un rialzo della curva dei tassi di interesse di un punto base. La stima di tale metrica viene effettuata con frequenza giornaliera

Ciascuna delle metriche sopra riportate è soggetta a specifiche soglie di intervento, conformemente a quanto descritto nel Risk Appetite Framework (RAF) della Banca, approvato dal Comitato Rischi e dal Consiglio di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui S.p.A.

Le posizioni in essere vengono costantemente tenute sotto controllo anche con l'ausilio della Deutsche Bank S.p.A, sulla base di un apposito SLA.

Informativa quantitativa

Nel corso dello scorso esercizio la Banca, al fine di mitigare gli effetti del divario tra attività e passività a tasso fisso, che, come noto, generavano a carico della Banca un impatto negativo sugli indici PV01 e VAR, ha provveduto ad estinguere anticipatamente alcuni finanziamenti a M/L termine a tasso fisso in essere con Deutsche Bank S.p.A. per Euro 32 milioni. Tale operazione ha consentito di ridurre il PV01 di oltre il 70%.

Il VaR al 31/12/2021 si attestava a € 135mila, pari al 30% di utilizzo del Threshold stabilito dal RAF, mentre il PV01 si attestava a € 16k pari al 16% di utilizzo del Threshold stabilito dal RAF.

Per quanto riguarda le informazioni quantitative sui rischi derivanti da variazioni potenziali dei tassi di interesse che influiscono sia sul valore economico del capitale proprio che sui proventi da interessi netti delle loro attività esterne al portafoglio di negoziazione, considerato la materialità della Banca, in run off dal 2012, si rimanda alle informazioni quantitative del Gruppo Deutsche Bank.



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 37° Aggiornamento del 24 novembre 2021) prevede che *"Le banche che sono filiazione di una società capogruppo di un gruppo bancario 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 2021 Remuneration Framework", nonché le politiche di differimento, le condizioni di performance e le clausole di decadenza (*forfeiture provisions*) nelle riunioni del 13 dicembre 2021 e del 9 febbraio 2022.

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 sovraintende 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 5 (CRD 5), 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 a partire dal 25 settembre 2021, 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 German Banking Act e dal Regolamento Delegato UE n. 923/2021. 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.

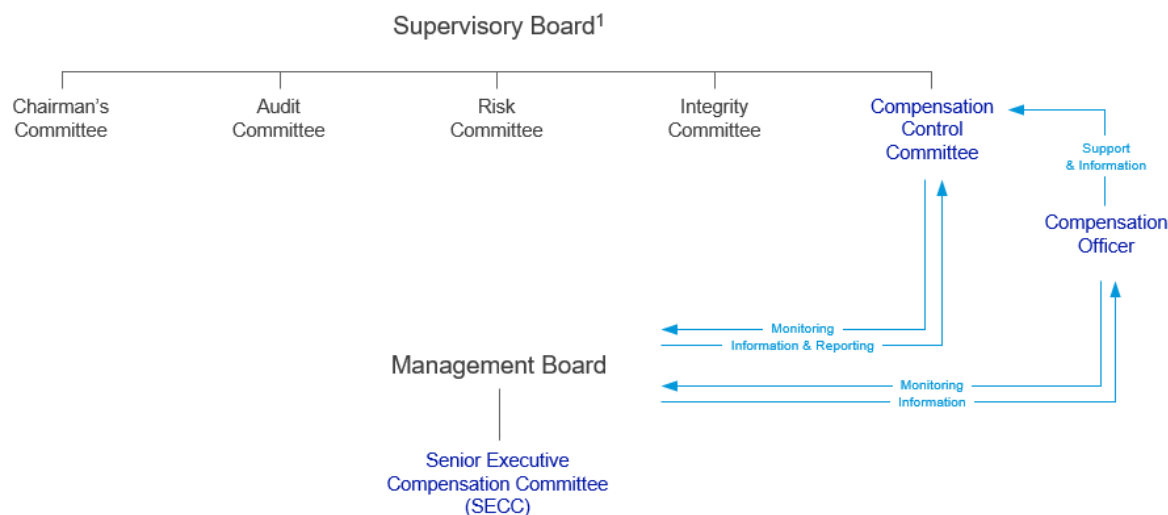
Ove vigenti, DB è anche soggetta a specifiche regole e normative emanate dai regulator locali. Molte di queste sono allineate all'InstVV, tuttavia, nel caso vi siano deviazioni rilevanti, discussioni aperte e proattive con i regulator permettono a DB di seguire le normative locali, assicurando, allo 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

**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. 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 stabilito in linea con il rischio e la situazione di capitale e di liquidità, nonché con la strategia di business e di rischio. Supporta, inoltre, il Supervisory Board nel monitoraggio del processo di identificazione dei Material Risk Takers

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 2021 sono state organizzate cinque riunioni, due delle quali hanno visto la partecipazione dei membri del Risk Committee.

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, nonché nel processo di identificazione dei Material Risk-Takers e le informative in materia di remunerazione su base periodica. 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.

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 strategia e la policy di Gruppo in materia di Compensation & Benefits. 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 2021, il SECC è stato composto dal Global Head of Human Resources e dal Chief Financial Officer come Presidenti, dal Chief Risk Officer (il CFO e il CRO sono anche componenti del Management Board), dal Global Head of Compliance, dal Global Head of Performance & Reward e da due ulteriori rappresentanti di Finance e Risk, entrambi con diritto di voto. Il Compensation Officer, il Deputy Compensation Officer e un ulteriore rappresentante di Finance hanno preso parte al Comitato senza diritto di voto. Generalmente, le riunioni del SECC avvengono con cadenza mensile, ma con maggior frequenza durante il processo di compensation. Per l'anno di performance 2021 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 & Benefit 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, tra cui quelli di governance, ambientali e sociali (ESG);
- ❖ applicare delle politiche di remunerazione semplici, trasparenti e senza differenze di genere;
- ❖ 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;
- ❖ 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, etnia o genere.

Sulla base della CRD 5 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 2021 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 2021, il Management Board ha determinato un tasso di payout del 77,5% (per l'anno 2020 era stato 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 i nuovi ingressi nel 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		
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 2021, l'assegnazione del Recognition Award è avvenuta in due cicli, rispettivamente a settembre 2021, con pagamento a novembre 2021 e a febbraio 2022, con pagamento ad aprile 2022.

Determinazione della retribuzione variabile collegata alla performance

Nel corso del 2021, DB si è impegnata a migliorare ulteriormente la governance in materia di processi decisionali sulle remunerazioni. Il risultato è stato 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 profittabilità, solvibilità e liquidità della Banca e, successivamente, allocato alle Divisioni e alle Infrastrutture 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 di liquidità 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 e non finanziari secondo quanto previsto da Balanced Scorecard). 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, parametrata ai rischi e a metriche non finanziarie (*What*) nonché gli aspetti legati alla cultura aziendale, ai comportamenti, agli input qualitativi forniti dalle funzioni di controllo e al profilo disciplinare (*How*).

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.

Struttura della retribuzione variabile 2021

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 sia 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.

DB si impegna a rispettare i requisiti regolamentari per quanto concerne il differimento della retribuzione variabile. Le percentuali e i periodi di differimento sono determinati sulla base della categoria di rischio dei dipendenti, della loro divisione e unità di business. Ove applicabile, DB applica meccanismi di differimento su parte della retribuzione variabile dei Material Risk-Takers se quest'ultima è pari o superiore a € 50.000 o nel caso in cui sia superiore ad 1/3 della Total Compensation. Sono previste, invece, soglie di differimento più alte per i dipendenti non appartenenti alla categoria dei Material Risk-Takers.

I Material Risk-Takers sono di norma soggetti ad una percentuale minima di differimento del 40% (60% per il Senior Management), come richiesto dalla normativa di vigilanza. Per i Material Risk-Takers all'interno delle cosiddette Material Business Units (MBU) si applica

una percentuale di differimento pari ad almeno il 50%. La soglia di retribuzione variabile per i Material Risk-Takers che prevede il differimento di almeno il 60% è fissata a € 500.000.

Inoltre, i dipendenti con il Corporate Title di Director e Managing Director all'interno delle divisioni Corporate Bank (CB) e Investment Bank (IB) sono soggetti a differimento integrale della retribuzione variabile, nel caso sia superiore a € 500.000. Nel caso la remunerazione fissa (Fixed Pay) di questi dipendenti sia superiore a € 500.000, sarà applicato il differimento integrale della retribuzione variabile.

Come visibile nella tabella sottostante, i periodi di differimento variano dai tre ai cinque anni, sulla base della categoria di appartenenza. In conformità con la normativa di vigilanza emanata nel corso del 2021, il periodo di differimento minimo per i Material Risk-Takers è stato aumentato da tre a quattro anni. I dipendenti non sono autorizzati a vendere, impegnare, trasferire o assegnare un premio differito o qualsiasi diritto in relazione ad esso. Non possono, inoltre, concludere alcuna operazione avente effetto economico di copertura di retribuzione variabile, ad esempio compensando il rischio di variazione dei prezzi rispetto a quello di assegnazione nel caso di premi azionari differiti. HR e Compliance, sotto la supervisione del Compensation Officer, collaborano per monitorare l'operatività personale dei dipendenti in strumenti finanziari e per garantire che rispettino questo requisito.

Premio	Descrizione	Beneficiari	Periodo di differimento	Retention Period	Proporzione
Upfront: Cash VC	Porzione cash con pagamento upfront	Tutti i dipendenti	-	-	MRT con VC ≥ € 50.000 oppure VC > 1/3 della TC: 50 % della VC upfront Non MRT con TC 2021 ≤ € 500.000: 100 % della VC upfront
Upfront: Equity Upfront Award (EUA)	Retribuzione variabile assegnata upfront sotto forma di azioni (collegata al prezzo del titolo di DB AG per tutto il retention period)	Tutti i MRT con VC ≥ € 50.000 oppure VC > 1/3 of TC Tutti i dipendenti con TC 2021 > € 500.000	-	12 mesi	50 % della VC upfront
Differito: Restricted Incentive Award (RIA)	Retribuzione variabile assegnata sotto forma di cash differito	Tutti i dipendenti con VC differita	Tranche di uguale ammontare: MRT: 4 anni Senior Mgmt. ¹ : 5 anni Altri: 3 anni	-	50 % della VC differita
Differito: Restricted Equity Award (REA)	Retribuzione variabile differita assegnata sotto forma di azioni (collegata al prezzo del titolo di DB AG per tutto il periodo di maturazione e il retention period)	Tutti i dipendenti con VC differita	Tranche di uguale ammontare: MRT: 4 anni Senior Mgmt. ¹ : 5 anni Altri: 3 anni	12 mesi per i MRT	50 % della VC differita

¹ Per i premi assegnati con riferimento all'anno di performance 2021, il Senior Management è costituito dai componenti del Consiglio di Amministrazione di DB Mutui S.p.A. e dai dipendenti in posizioni che riportano al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato.

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 (<i>Solvency and Liquidity</i>)	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 tranches 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 tranches 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).
Profit Before Tax (PBT) di Divisione	Se alla fine dell'anno finanziario precedente la data di maturazione, il PBT di Divisione è negativo ¹	Tra il 10% e il 100% della tranches successiva di 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.
Clausole di Decadenza (<i>Forfeiture Provisions</i>) ²	- 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 sia necessaria per requisiti di legge prevalenti	Fino al 100% dei premi non ancora erogati
Claw-back	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.	100% del premio che è stato erogato, prima che siano trascorsi due anni dall'ultima data di maturazione del premio.

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

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



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 2021, l'ammontare complessivo accantonato delle retribuzioni variabili da corrispondere a partire dal 2021 - esclusi contributi sociali e TFR - corrisponde allo 0,51% del patrimonio di vigilanza individuale al 31 dicembre 2021 (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.

Erogazione della remunerazione variabile 2021

L'erogazione della remunerazione variabile 2021 è avvenuta come di seguito:

- 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 2021;
- 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. Nelle divisioni di business, alcuni dipendenti in posizioni commerciali con Corporate Title fino ad Assistant Vice President compreso sono stati presi in considerazione per la Individual Variable Compensation, invece che per il Recognition Award;
- 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 2021 o siano coinvolti in procedure disciplinari.

Retribuzione per l'anno di performance 2021 – Tutti i dipendenti¹

Dati in migliaia di Euro	Consiglio di Amministrazione	IB ²	CB ²	PB ²	AM ²	CRU ²	Funzioni aziendali di controllo ²	Altre funzioni aziendali ²	Totale
Dipendenti (FTE)	0,5	-	-	26	-	-	0,4	0,5	27,4
Remunerazione complessiva	131	-	-	1.306	-	-	40	40	1.517
Fixed Pay	79	-	-	1.165	-	-	33	33	1.310
Pension expenses	7	-	-	71	-	-	2	2	82
Remunerazione fissa	86	-	-	1.236	-	-	35	35	1.392
VC per il PY 2021 ³	45	-	-	64	-	-	5	5	119
Altra VC ³	-	-	-	6	-	-	-	-	6
Compensi per cessazioni anticipate del rapporto di lavoro	-	-	-	-	-	-	-	-	-
Remunerazione variabile	45	-	-	70	-	-	5	5	125

¹ La tabella potrebbe contenere delle differenze dovute agli arrotondamenti. FTE (full-time equivalent) al 31/12/2021. Sono stati considerati i distacchi.

² PB = Private Bank. Le Funzioni di controllo includono Chief Risk Office, Group Audit, Compliance, Anti-Financial Crime, Credit Risk Control/AQR. Le altre funzioni aziendali includono tutte le altre funzioni tra le Infrastrutture che non sono incluse nelle funzioni di controllo o non fanno parte di alcuna divisione. La maggior parte delle funzioni aziendali di controllo è gestita in outsourcing presso Deutsche Bank S.p.A.

IB = Investment Bank, CB = Corporate Bank, AM = Asset Management e CRU = Capital Release Unit non applicabili per DB Mutui S.p.A.

³ Retribuzione variabile assegnata per l'anno di performance 2021, che include GVC (Group Variable Compensation) e IVC (Individual Variable Compensation). Le altre componenti della retribuzione variabile come il Recognition Award ed eventuali bonus di ingresso e retention sono inclusi nella sezione "Altra VC". La tabella non include l'accantonamento per il secondo ciclo del Recognition Award (EUR 13,466).

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 l'anno di performance 2021, sono state applicate sia i Regulatory Technical Standards dell'EBA che le nuove disposizioni del German Banking Act (KWG).

Per quanto riguarda DB Mutui S.p.A., l'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dalla normativa vigente ha portato all'identificazione di 8 Material Risk-Takers.

Nel dettaglio:

- 3 dipendenti del Gruppo sono stati identificati poiché componenti 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 2021;
- un dipendente è stato identificato in quanto diretto riporto dell'Amministratore Delegato
- un dipendente è stato identificato 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 5, lett. a) del Regolamento UE n. 923/2021 e risulta distaccato per il 50% presso DB S.p.A.;
- due dipendenti sono stati identificati poiché membri con diritto di voto di organi comitali della Banca.

Remunerazione riconosciuta per l'esercizio 2021 - Material Risk Takers (REM 1)¹

Dati in migliaia di Euro		Consiglio di Amministrazione	Senior Management ²	Altri MRT	Totale
Remunerazione fissa	Numero di MRT	3	1	4	8
	Remunerazione fissa complessiva	79	122	163	364
	Di cui in contanti	79	122	163	364
	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
	Di cui altri strumenti	-	-	-	-
	Di cui altre forme	-	-	-	-
	Numero di MRT	3	1	4	8
Remunerazione variabile	Remunerazione variabile complessiva ³	45	19	24	88
	Di cui in contanti	23	19	24	66
	Di cui differita	14	-	-	14
	Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	22	-	-	22
	Di cui differita	14	-	-	14
	Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
	Di cui differita	-	-	-	-
	Di cui altri strumenti	-	-	-	-
	Di cui differita	-	-	-	-
	Di cui altre forme	-	-	-	-
	Di cui differita	-	-	-	-
	Remunerazione complessiva	124	141	187	452

¹ La tabella potrebbe contenere delle differenze dovute agli arrotondamenti. Sono considerati i distacchi.

² Il Senior Management include tutti i dipendenti che rispondono gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato

³ Include la retribuzione variabile assegnata per l'anno di performance 2021, altre forme di retribuzione variabile (Recognition Award, retention) e i compensi in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.



Remunerazione variabile garantita e compensi in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro (severance) - Material Risk Takers (REM 2)

Dati in migliaia di Euro	Consiglio di Amministrazione	Senior Management	Altri Material Risk Takers	Totale
Remunerazione variabile garantita				
Numero di MRT	-	-	-	-
Ammontare complessivo	-	-	-	-
Di cui: versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
Compensi per conclusioni anticipate del rapporto di lavoro riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
Numero di MRT	-	-	-	-
Ammontare complessivo	-	-	-	-
Compensi per conclusioni anticipate del rapporto di lavoro riconosciuti nel corso dell'esercizio				
Numero di MRT	-	-	-	-
Ammontare complessivo	-	-	-	-
Di cui: versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	-
Di cui: differito	-	-	-	-
Di cui: versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-

Remunerazione variabile differita - Material Risk Takers (REM 3)¹

Dati in migliaia di Euro	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per periodi di prestazione precedenti	Di cui importi che maturano nel corso dell'esercizio	Di cui importi che matureranno negli esercizi successivi	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare nel corso dell'esercizio	Importo della correzione delle performance, effettuata nell'esercizio, sulla remunerazione differita che sarebbe dovuta maturare in successivi anni di prestazione	Importo complessivo delle correzioni effettuate nel corso dell'esercizio dovute a correzioni implicite ex post	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta prima dell'esercizio, effettivamente versato nel corso dell'esercizio	Importo complessivo della remunerazione differita riconosciuta per il precedente periodo di prestazione che è stata maturata ma è soggetta a periodi di mantenimento
Consiglio di Amministrazione	26	-	26				28	-
In contanti	13	-	13	-	-	-	14	-
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	13	-	13	-	-	-	14	-
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
Senior management³	-	-	-				-	
In contanti	-	-	-	-	-	-	-	
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri Material Risk Takers	-	-	-				-	
In contanti	-	-	-	-	-	-	-	
Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	
Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
Totale	26	-	26	-	-	-	28	-

¹ La tabella potrebbe contenere delle differenze dovute agli arrotondamenti. Sono stati considerati i distacchi.

² Il Senior Management include tutti i dipendenti che rispondono gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato

Remunerazione degli *high earners* – Material Risk Takers (REM 4)

in €	Numero di dipendenti
Remunerazione complessiva	
Da 1.000.000 a 1.499.999	-
Da 1.500.000 a 1.999.999	-
Da 2.000.000 a 2.499.999	-
Da 2.500.000 a 2.999.999	-
Da 3.000.000 a 3.499.999	-
Da 3.500.000 a 3.999.999	-
Da 4.000.000 a 4.499.999	-
Da 4.500.000 a 4.999.999	-
Da 5.000.000 a 5.999.999	-
Da 6.000.000 a 6.999.999	-
Da 7.000.000 a 7.999.999	-
Da 8.000.000 a 8.999.999	-
Da 9.000.000 a 9.999.999	-
Da 10.000.000 a 10.999.999	-
Totale	-

Remunerazione 2021 – Material Risk Takers (REM 5)¹

Dati in migliaia di Euro	Remunerazione organi di governance						Aree di business		Totale
	Consiglio di Amministrazione	IB ²	CB ²	PB ²	AM ²	CRU ²	Altre funzioni aziendali ²	Funzioni aziendali di controllo ²	
Totale Material Risk-Takers	3	-	-	3	-	-	1	1	8
Di cui: organo di gestione	3	-	-	-	-	-	-	-	3
Di cui: Senior Management ³	-	-	-	1	-	-	-	-	1
Di cui: altri MRTs	-	-	-	2	-	-	1	1	4
Remunerazione complessiva MRTs	124	-	-	261	-	-	38	29	452
Di cui: variabile ⁴	45	-	-	35	-	-	5	3	88
Di cui: fissa	79	-	-	226	-	-	33	26	364

¹ La tabella potrebbe contenere delle differenze dovute agli arrotondamenti. Sono stati considerati i distacchi.

² PB = Private Bank. Control Functions include Chief Risk Office, Group Audit, Compliance, Anti-Financial Crime, Credit Risk Control/AQR. Le Funzioni di controllo includono Chief Risk Office, Group Audit, Compliance, Anti-Financial Crime, Credit Risk Control/AQR. Le altre funzioni aziendali includono tutte le altre funzioni tra le Infrastrutture che non sono incluse nelle funzioni di controllo o non fanno parte di alcuna divisione. La maggior parte delle funzioni aziendali di controllo è gestita in outsourcing presso Deutsche Bank S.p.A.

IB = Investment Bank, CB = Corporate Bank, AM = Asset Management e CRU = Capital Release Unit non applicabili per DB Mutui S.p.A.

³ Il Senior Management include tutti i dipendenti che rispondono gerarchicamente al Consiglio di Amministrazione e/o all'Amministratore Delegato

⁴ Include la retribuzione variabile assegnata per l'anno di performance 2021, altre forme di retribuzione variabile (Recognition Award, retention) e i compensi in occasione di conclusione anticipata del rapporto di lavoro.

Compliance - Analisi delle politiche e prassi retributive in essere

La funzione di Compliance ha condotto un'accurata analisi delle politiche e delle prassi retributive in essere. Di seguito la sintesi dei risultati emersi:

"Compliance ha analizzato la conformità dei meccanismi e schemi di remunerazione adottati da Deutsche Bank S.p.A. ("DB S.p.A.") e Deutsche Bank Mutui S.p.A. ("DB Mutui"), con i requisiti previsti dalla Circolare n. 285/2013 ("Circolare 285") della Banca d'Italia. Oltre a Deutsche Bank S.p.A., il Gruppo DB S.p.A. include anche Fiduciaria Sant'Andrea S.r.l., che è stata considerata nell'analisi.

All'interno dell'analisi non sono state identificate criticità rilevanti.



Compliance raccomanda alcuni miglioramenti con riferimento, in particolare, ai tempi di approvazione delle politiche di remunerazione da parte degli organi competenti. Tuttavia, come evidenziato negli anni precedenti, la tempistica dipende dai processi del Gruppo.

Relativamente ai due scostamenti rispetto alla normativa di Banca d'Italia, individuati da Compliance nel 2019, tracciati sia come Self-Identified Issues che come rilievi emersi dall'Audit di Gruppo, e tempestivamente comunicati alla Banca d'Italia, Compliance conferma la valutazione di bassa materialità, nel contesto di un sostanziale rispetto dei principi della normativa.

Nel 2022 Compliance esaminerà il recepimento nelle politiche di remunerazione del 37° aggiornamento della Circolare 285. Le attuali politiche risultano già allineate ai principi della CRDV con specifico riguardo a:

- l'identificazione dei MRT (Material Risk-Takers) e applicazione del periodo minimo di differimento della retribuzione variabile;
- la formalizzazione di un approccio gender neutral, derivante dal principio chiave "pari retribuzione per uguale lavoro".

In applicazione del principio di parità retributiva e di gender neutrality, con riferimento all'anno di performance 2022, il Consiglio di Sorveglianza di DB S.p.A. e il Consiglio di Amministrazione di DB Mutui S.p.A. dovranno analizzare le prassi retributive in un'ottica di genere sia per i MRT che per gli altri dipendenti e le misure adottate per garantire il rispetto di tale principio.

Infine, per il prossimo anno si raccomanda alle Risorse Umane, quale funzione competente per il documento fornito agli organi di governance, di sostanziare in modo più granulare la dichiarazione del Consiglio di Sorveglianza / Consiglio di Amministrazione sulla coerenza tra la proposta di remunerazione variabile e la performance di DB S.p.A. / DB Mutui S.p.A., confrontando, per esempio, i risultati delle Divisioni il cui pool è allocato ai dipendenti locali e il contributo delle Divisioni locali ai risultati di DB S.p.A. / DB Mutui S.p.A."

Group Audit - Analisi delle politiche e prassi retributive in essere

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

"La struttura complessiva dei controlli e dei processi per Deutsche Bank (DB) in Italia è ritenuta coerente con i principi previsti dalla Banca d'Italia in materia di remunerazione e nella Global Compensation Policy della Banca. Non sono stati identificati rilievi.

Group Audit ha recepito la chiusura – a livello divisionale – del rilievo classificato come "Important" sollevato nel 2020 per quanto concerne il non completo allineamento di DB Italia alla Circolare n. 285/2013 di Banca d'Italia", come dettagliato nell' Appendice 3, e ha valutato come efficaci le azioni di remediation poste in essere per mitigare il rischio, nonostante le due deviazioni rispetto alla normativa di vigilanza persistano. Tali deviazioni si basano sui meccanismi di remunerazione definiti a livello di Gruppo dalla Capogruppo DB AG, ma non sono ritenute rilevanti, nell'ambito di un sostanziale rispetto della normativa di vigilanza.

Group Audit ha inoltre effettuato l'eligibility check su una Self-Identified Issue, come dettagliato nell'Appendice 4, per quanto riguarda le politiche di remunerazione per i consulenti finanziari, classificata, al momento della rilevazione, come "Important".

Infine, Group Audit ha preso atto del già noto tema relativo alle tempistiche di approvazione delle politiche di remunerazione del Gruppo DB, in quanto la Capogruppo DB AG definisce annualmente le politiche di Gruppo solo al termine del periodo di competenza (il compensation framework per il 2021 è stato definito solo a dicembre 2021). Tuttavia, i



miglioramenti nel processo non dipendono e non possono essere affrontati autonomamente da DB Italia.

Tenuto conto che DB Italia è sostanzialmente conforme ai requisiti di vigilanza previsti dalla Banca d'Italia, il report è valutato come Satisfactory. La classificazione del report riflette l'esposizione al rischio, considerandone l'impatto a livello di Gruppo DB Italia. Non ci sono ulteriori considerazioni locali".