

PILLAR III

INFORMATIVA AL PUBBLICO

al 31 dicembre 2017

INDICE

Introduzione e scopo del documento	3
Fondi propri	4
Requisiti di capitale e Riserve di capitale.....	8
Capitale economico.....	10
Rettifiche per il rischio di credito.....	10
Politica di remunerazione.....	14
Leva finanziaria.....	20
Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito	20
Informazioni qualitative sul liquidity coverage ratio (LCR)	21

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). Il quadro normativo si sviluppa su tre livelli:

- 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;
- 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, 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;
- esercizio da parte dei singoli istituti bancari di discrezionalità previste dal regolatore nazionale.

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.

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.

Il presente documento è per il primo anno redatto dalla Deutsche Bank Mutui S.p.A.; nel corso del 2017, con lettera del 30 agosto, la Banca Centrale Europea ha notificato alla Deutsche Bank AG la propria decisione favorevole in merito all'acquisizione della partecipazione totalitaria detenuta nel capitale sociale di Deutsche Bank Mutui S.p.A. da parte della Deutsche Bank S.p.A.. La cessione è quindi avvenuta il 2 ottobre 2017, data in cui è stato effettuato il deconsolidamento ed è decorsa la cancellazione dal Gruppo Bancario Deutsche Bank S.p.A.

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 2017, secondo quanto previsto dall'art. 13 comma 1 del CRR e in funzione delle caratteristiche distintive del Gruppo bancario, 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)
- Politica di remunerazione (art. 450 CRR)
- Leva finanziaria (art. 451 CRR)
- Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito (art. 453 CRR)

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

Ai fini della redazione del presente documento, le informazioni riferite ai fondi propri, ai requisiti di capitale, alle riserve di capitale, alle rettifiche per rischio di credito e all'uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito, sono tratte dal bilancio 2017, certificato dalla società di revisione KPMG S.p.A. in data 3 aprile 2018.

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

La presente informativa è pubblicata dalla banca sul sito di Deutsche Bank Italia nella sezione a Deutsche Bank Mutui:
<https://www.db.com/italia/it/content/documenti.html>

Fondi propri

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

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

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

Il patrimonio di vigilanza, elemento del Pillar 1, è pertanto calcolato secondo le regole di Basilea III; inoltre, l'introduzione delle regole di Basilea III è soggetta ad un regime transitorio che proietterà

l'ingresso delle regole a regime (full application) al 2019 (2022 per il phase-out di taluni strumenti patrimoniali) e durante il quale le nuove regole saranno applicate in proporzione crescente.

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

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

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

I Fondi propri sono costituiti dai seguenti aggregati:

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

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

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

Di seguito i principali aspetti che riguardano i requisiti a regime.

Il capitale primario di classe 1 è costituito principalmente da:

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

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

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

Il CET 1 è soggetto alle seguenti principali deduzioni:

- perdita del periodo;
- attività immateriali;
- attività fiscali che si basano sulla redditività futura e non derivano da differenze temporanee (perdite fiscali);
- attività fiscali che si basano sulla redditività futura e derivano da differenze temporanee (al netto delle corrispondenti passività fiscali differite); di contro non sono dedotte le attività fiscali

differite che non dipendono dalla redditività futura e sono trasformabili in crediti ex L. 214/2011; tali ultime attività sono invece inserite nei RWA e ponderate al 100%;

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

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

3) Capitale di classe 2 (Tier 2 – T2)

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

Alla data del 31 dicembre 2017 la composizione del **patrimonio netto** è la seguente:

in € 000

Voci/Valori	Importo 2017
1. Capitale	48.000
2. Sovrapprezzi di emissione	-
3. Riserve	(6.772)
- di utili	
a) legale	-
b) statutaria	
c) azioni proprie	
d) altre	(6.772)
- altre	
4. Strumenti di capitale	
5. (Azioni proprie)	-
6. Riserve da valutazione	(94)
- Attività finanziarie disponibili per la vendita	
- Attività materiali	
- Attività immateriali	
- Copertura di investimenti esteri	
- Copertura dei flussi finanziari	
- Differenze di cambio	
- Attività non correnti in via di dismissione	
- Utili (perdite) attuariali relativi a piani previdenziali a benefici definiti	(94)
- Quote delle riserve da valutazione relative alle partecipate valutate al patrimonio netto	
- Leggi speciali di rivalutazione	
7. Utile (perdita) d'esercizio	(9.009)
Totale	32.125

La tabella successiva mostra la composizione al 31 dicembre 2017 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 2017
A. Capitale primario di classe 1 (Common Equity Tier 1 - CET1) prima dell'applicazione dei filtri prudenziali	32.219
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)	32.219
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)	32.219
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 de 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)	32.219

I fondi propri al 31 dicembre 2017, determinati secondo le disposizioni di Basilea III in vigore dal 1° gennaio 2014, si attestano su di un livello di 32 milioni di euro ed evidenziano un decremento di circa 9 milioni di euro rispetto al valore registrato alla chiusura dell'esercizio precedente dovuto alla perdita d'esercizio.

Requisiti di capitale e Riserve di capitale

I requisiti minimi di adeguatezza patrimoniale previsti dalla normativa prudenziale per l'esercizio 2017 sono i seguenti:

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

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

- la riserva di conservazione del capitale (Capital Conservation Buffer): tale riserva è volta a preservare il livello minimo di capitale regolamentare in momenti di mercato avversi attraverso l'accantonamento di risorse patrimoniali di elevata qualità in periodi non caratterizzati da tensioni di mercato. Il Buffer in oggetto deve essere pari al 2,5% (1,25% per il 2017 in accordo con il regime transitorio previsto dall'accordo di Basilea III) dell'esposizione complessiva al rischio della banca; tale riserva è costituita dal capitale primario di classe 1;
- la riserva di conservazione di capitale anticiclica (Countercyclical Capital Buffer): tale riserva ha lo scopo di proteggere il settore bancario nelle fasi di eccessiva crescita del credito; il buffer in oggetto, infatti, consente di accumulare, durante 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 2013/36/UE 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 una loro eventuale crisi potrebbe avere impatti a livello di sistema.

Requisiti patrimoniali relativi all'esercizio 2017

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 2017:

in € 000

Categorie/Valori	Importi non ponderati	Importi ponderati/requisiti
	2017	2017
A. ATTIVITA' DI RISCHIO		
A.1 Rischio di credito e di controparte	1.007.199	202.549
1. Metodologia standardizzata	-	-
2. Metodologia basata sui rating interni	1.007.199	202.550
2.1 Base	-	-
2.2 Avanzata	-	-
3. Cartolarizzazioni	-	-
B. REQUISITI PATRIMONIALI DI VIGILANZA		202.550
B.1 Rischio di credito e di controparte		16.204
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		614
1. Metodo base		614
2. Metodo standardizzato		-
3. Metodo avanzato		-
B.6 Altri elementi del calcolo		-
B.7 Totale requisiti prudenziali		16.818
C. ATTIVITA' DI RISCHIO E COEFFICIENTI DI VIGILANZA		
C.1 Attività di rischio ponderate		210.228
C.2 Capitale primario di classe 1 / Attività di rischio ponderate (CET 1 capital ratio)		15,33%
C.3 Capitale di classe 1 / Attività di rischio ponderate (Tier 1 capital ratio)		15,33%
C.4 Totale fondi propri / Attività di rischio ponderate (Total capital ratio)		15,33%

Capitale economico

Il Capitale Economico è calcolato oltre che per tutti i rischi di primo pilastro (Credito, Mercato, Operativo) anche per il rischio strategico a livello di Gruppo – ovvero come contributo della Banca al Capitale Economico Complessivo del Gruppo (cd. Group Allocated Economic Capital). Da rilevare che il calcolo da cui deriva il Capitale Economico avviene sia in funzione dei profili di rischio effettivamente in essere e sia sulla base di scenari di stress elaborati dalle funzioni di Casa Madre e adottati dalle diverse società del Gruppo DB (cd. Global Downturn Scenario – GDS). A partire dal quarto trimestre del 2017, viene inoltre applicato, con cadenza semestrale, il cd. Global Recession Scenario, che prevede una prova di stress più severa rispetto a quanto previsto dal succitato GDS.

I risultati sono quindi confrontati con i requisiti di capitale regolamentari (determinati con metodologia standard) - per evidenziare eventuali carenze patrimoniali non intercettate dai modelli di primo pilastro

Per gli altri rischi di secondo pilastro (es. rischio reputazionale) il resoconto ICAAP fornisce una valutazione di materialità rispetto alla realtà del Gruppo DB S.p.A. e ne indica gli eventuali impatti e le azioni mitiganti intraprese. Per tali rischi non vengano effettuate delle quantificazioni mediante l'utilizzo di modelli interni proprietari.

Per ciò che concerne, infine, le valutazioni prospettiche, esse sono documentate nella Business & Risk Strategy di Gruppo (documento che viene anche allegato all'ICAAP), nella quale sono rappresentati, su un orizzonte temporale di cinque anni, gli obiettivi di business e di rischio di tutte le divisioni.

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 gli indirizzi generali definiti da detto Organo, di stabilire le politiche ed emanare le linee guida nonché le direttive e le disposizioni per la struttura della Banca.

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

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

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

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

Nell'ambito della specifica organizzazione della gestione del rischio, si evidenzia come le attività di gestione e controllo dei rischi all'interno della banca siano attualmente svolte da diverse strutture della Banca o, sulla base di un apposito SLA, dalla Deutsche Bank S.p.A.

Con riferimento ai relativi processi di risk management, si evidenzia come, a seguito dell'emanazione del 15° aggiornamento del 2 luglio 2013 della Circolare 263/2006 di Banca d'Italia contenenti nuove disposizioni di vigilanza prudenziale per le banche in materia di Sistema dei Controlli Interni, Sistema Informativo e Continuità Operativa, la banca, con il supporto della Deutsche Bank S.p.A., sta provvedendo all'implementazione delle necessarie misure volte a garantire l'adempimento dei nuovi requisiti.

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

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

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

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

Si ricorda che l'intero portafoglio creditizio in essere (ad eccezione di quello riconducibile alla ex Divisione "Sofia" garantito dalla Deutsche Bank AG – Filiale di Londra tramite deposito in contanti) è garantito dalla Controllante Deutsche Bank AG – Filiale di Milano e dalla Deutsche Bank S.p.A. per talune posizioni (per circa € 30 milioni).

Si forniscono di seguito le informazioni qualitative riguardanti la gestione del rischio di credito, in riferimento all'operatività della Banca (attività creditizia) cui la Società presta particolare attenzione. Quali principi generali, si sottolinea che tutte le concessioni di credito alle diverse controparti debbono essere autorizzate da un soggetto/organo che disponga degli idonei poteri di concessione (precedentemente attribuitigli).

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

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

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

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

- Credit Risk Rating e Scoring

Un fondamentale elemento del processo di approvazione del credito è rappresentato dalla valutazione dettagliata del rischio sottostante. La procedura per tale valutazione considera sia il merito creditizio della controparte, sia la rischiosità connessa alla specifica operazione. Il risultato derivante è espresso in termini di risk rating (PD – probabilità di default). 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.

Differenti processi di credit risk rating vengono adottati in ragione della natura e della tipologia dimensionale della clientela. I vari modelli di rating sono oggetto di una costante azione di verifica e affinamento.

In aggiunta, nel caso di clienti di grandi dimensioni l'assegnazione del credit risk rating avviene sulla base di una revisione delle caratteristiche finanziarie, operative e manageriali della controparte nonché delle caratteristiche specifiche della facilitazione in esame. A conclusione del processo viene assegnato, sia alla controparte sia alla specifica operazione, un rating.

Il credit risk rating viene utilizzato per determinare la possibile perdita.

I parametri utilizzati per la determinazione della perdita attesa sono rivisti periodicamente e convalidati da unità della Banca a questo specificatamente preposte.

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

- Monitoraggio dei rischi

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

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

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

Attività finanziarie deteriorate

Una apposita unità è preposta al monitoraggio ed alla gestione delle attività finanziarie deteriorate. Le attività vengono classificate in “Inadempienze probabili”, “sofferenze” e “scaduti” e specifici accantonamenti vengono deliberati dopo una valutazione analitica della esposizione deteriorata. La definizione di “scaduto”, “inadempienze probabili”, e “sofferenze” fa riferimento a quanto previsto dalla normativa di Banca d’Italia.

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

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

Si precisa che tra le posizioni classificate come deteriorate ed indicate nella tabella A.1.6 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.1.6 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 DBM (vedi tabella A.1.6)	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	336.999	65.797	271.202
Inadempienze probabili	126.573	423	126.150
Esposizioni scadute	35.900	333	35.566
Totale	499.471	66.553	432.919
di cui posizioni garantite DB AG London (ex. SOFIA)	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	67.582	-	67.582
Inadempienze probabili	71	-	71
Esposizioni scadute	5.075	-	5.075
Totale	72.728	-	72.728
di cui posizioni garantite da DB SpA	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	24.361	-	24.361
Inadempienze probabili	5.018	-	5.018
Esposizioni scadute	165	-	165
Totale	29.544	-	29.544
di cui posizioni garantite da DB AG Milan B.	Esposizione Lorda	Rettifiche Specifiche	Esposizione Netta
Sofferenze	245.056	65.797	179.259
Inadempienze probabili	121.484	423	121.062
Esposizioni scadute	30.659	333	30.326
Totale	397.200	66.553	330.647

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 7° Aggiornamento del 18 novembre 2014) prevede che "le banche che siano filiazione di una società capogruppo avente sede in un altro Stato dell'Unione Europea, qualora incluse nell'ambito delle politiche di remunerazione e incentivazione definite dalla capogruppo estera, possono non elaborare un proprio documento sulle politiche di remunerazione e incentivazione se quello predisposto dalla capogruppo estera tiene debitamente conto delle specificità della banca o del gruppo italiani sotto il profilo operativo e assicura il rispetto delle presenti disposizioni".

Il Consiglio di Amministrazione ha aggiornato e approvato le politiche di remunerazione relative ai dipendenti legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato, approvando il documento "DB 2017 Remuneration Framework", nonché le politiche di differimento, le condizioni di performance e le clausole di forfezzazione.

In linea con le disposizioni normative, le informative sulle politiche e prassi di remunerazione ed incentivazione sono state sottoposte alla Assemblea di Deutsche Bank Mutui S.p.A.

Ragioni e finalità perseguite con la politica retributiva

In materia di politica retributiva, le finalità perseguite dal Gruppo Deutsche Bank sono così riassumibili:

- 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.

Processo decisionale e governance

A livello globale, la determinazione delle politiche retributive e la loro attuazione, la cui responsabilità finale è in capo al Management Board della Casa Madre Deutsche Bank AG, è governata da una specifica struttura (Global Reward Governance Structure) che ha il compito di monitorare la conformità rispetto alle specifiche stabilite dalle Autorità Regolamentari.

Tale struttura è diretta dal "Senior Executive Compensation Committee" (SECC), comitato delegato dal Management Board che sovrintende a tutte le decisioni relative alla definizione della compensation strategy. Il SECC è supportato da diversi Comitati, tra i quali si evidenziano il Global Compensation Oversight Committee (GCOC) e il Forfeiture & Suspension Review Committee (FSRC), quest'ultimo con autorità decisionale su eventuali forfezzazioni e/o sospensioni di remunerazione variabile.

Inoltre, all'interno del Supervisory Board della Casa madre è presente il Compensation Control Committee (CCC), le cui responsabilità includono il monitoraggio e il controllo dell'appropriatezza della struttura dei sistemi di remunerazione dei membri del Management Board e di tutti i dipendenti individuati dal SECC. Un ulteriore livello di controllo è rappresentato dal Compensation Officer, nominato dal Management Board, che supporta sia il Supervisory Board che il CCC nell'attività di monitoraggio sui sistemi di remunerazione di cui sopra.

Politiche di remunerazione per l'anno 2017

Dal 2016, la Casa Madre Deutsche Bank AG applica il New Compensation Framework, volto a definire una nuova struttura della remunerazione per i dipendenti, con lo scopo di favorire e incentivare una performance più sostenibile e stabilire un sistema di remunerazione più trasparente e coerente, finalizzato al raggiungimento delle cinque finalità sopra citate.

In questo contesto, Deutsche Bank S.p.A., inclusa Deutsche Bank Mutui S.p.A., adotta un approccio basato sulla Total Compensation, la cui struttura si articola in due componenti principali. Nel dettaglio:

- a) una componente fissa (Fixed Pay) determinata dal livello di responsabilità, grado locale e Corporate Title globale, complessità professionale, confronto con il mercato nazionale e internazionale, seniority e che rispecchia le competenze, l'esperienza e il ruolo dei dipendenti all'interno dell'organizzazione;
- b) una componente variabile (Variable Compensation) determinata principalmente dai risultati di performance dell'anno, tenuto conto anche dei risultati degli anni precedenti e quindi della stabilità dei risultati stessi, dei comportamenti organizzativi nonché, per le posizioni interessate, anche delle capacità di gestione del rischio.

Il framework prevede il concetto di Reference Total Compensation (remunerazione totale di riferimento), che descrive il valore della retribuzione di riferimento per il dipendente al momento della definizione delle retribuzioni variabili per l'anno di competenza, qualora la Banca, a sua completa discrezione e sulla base delle disponibilità del Gruppo, ritenga che le aspettative sulle performance a livello di Gruppo, di Divisione ed individuale, ove previsto, siano state soddisfatte. La Reference Total Compensation non è, e non deve essere considerata come, una promessa o garanzia di pagamento di un determinato ammontare di remunerazione variabile o complessiva, pertanto la remunerazione complessiva effettiva di un dipendente può discostarsi (in diminuzione o aumento) dalla Reference Total Compensation, che è rivista di anno in anno a completa discrezione della Banca. Al fine di garantire una maggiore uniformità a livello di Gruppo, il compensation framework prevede che il rapporto tra il Fixed Pay e la Reference Total Compensation rispetti determinate soglie a seconda del Corporate Title del dipendente e della divisione di appartenenza.

La componente variabile della remunerazione è così articolata:

- Group Variable Compensation (GVC), che rappresenta un collegamento tra i risultati globali di Gruppo e la remunerazione dei dipendenti e ne riconosce il contributo al successo dell'organizzazione. La componente variabile di gruppo è determinata dal Management Board della Casa madre Deutsche Bank AG sulla base dell'andamento annuale di quattro Key Performance Indicators:
 - Common Equity Tier 1 (CET1) ratio
 - CRR/CRD4 Leverage Ratio
 - Adjusted Cost Base
 - Post-tax Return on Tangible Equity;
- Individual Variable Compensation (IVC), che riconosce discrezionalmente la performance individuale, sulla base degli obiettivi assegnati, delle aspettative e dell'aderenza ai Values & Beliefs di Deutsche Bank. L'erogazione di tale componente è riservata ai dipendenti con il Corporate Title di Vice President, Director e Managing Director.

Sia la Group che la Individual Variable Compensation costituiscono la base di definizione della Reference Total Compensation.

Per i dipendenti privi di Corporate Title o con Corporate Title fino ad Assistant Vice President incluso, è prevista esclusivamente l'erogazione della Group Variable Compensation. Inoltre, essi possono essere presi in considerazione per il Recognition Award, volto a riconoscere il contributo di impatto rilevante apportato dal dipendente in occasione di uno specifico processo o progetto o a fronte, comunque, di una prestazione ritenuta eccezionale. Il Recognition Award, pur trattandosi di remunerazione variabile, non rientra nel computo della Reference Total Compensation. Per quanto riguarda l'anno di performance 2017, l'assegnazione del Recognition Award è avvenuta in due cicli, rispettivamente a settembre 2017, con pagamento a novembre 2017, e febbraio 2018, con pagamento ad aprile 2018.

Struttura della remunerazione variabile 2017

Lo schema di riferimento per la compensation per l'anno 2017 è stato approvato dalla Casa Madre e dal Consiglio di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui S.p.A., e prevede che:

- a) ai premi di remunerazione variabile 2017 si applichino, in base al loro ammontare, determinate strutture e meccanismi di differimento. Qualora sia inferiore a 50.000 Euro, la remunerazione variabile 2017 è completamente erogata sotto forma di cash upfront;
- b) i dipendenti che non rientrano nella categoria del "Personale più rilevante", la cui remunerazione variabile 2017 sia pari o superiore a 150.000 Euro, siano soggetti ai seguenti meccanismi di differimento:
 - una quota della remunerazione variabile sia differita nel tempo, per un periodo non inferiore ai quattro anni, in quattro tranches di uguale ammontare. Tale componente differita è costituita da due parti (ciascuna uguale al 50%): una parte definita Restricted Equity Award (REA, basata su azioni della Deutsche Bank AG) e una parte definita Restricted Incentive Award (RIA, basata su erogazioni per cassa);
 - la componente upfront della remunerazione variabile sia interamente costituita da cash;
- c) il gruppo del "Personale più rilevante" sia oggetto di specifica disciplina all'interno delle politiche di remunerazione. Tali politiche, qualora la remunerazione variabile 2017 sia pari o superiore a 50.000 Euro, prevedono che:
 - una quota sostanziale della remunerazione variabile sia differita nel tempo, per un periodo non inferiore ai quattro anni, in quattro tranches di uguale ammontare. Tale componente differita è costituita da due parti (ciascuna uguale al 50%): una parte definita Restricted Equity Award (REA, basata su azioni della Deutsche Bank AG e soggetta a un "retention period" di sei mesi) e una parte definita Restricted Incentive Award (RIA, basata su erogazioni per cassa). Per i soli dipendenti rientranti nella categoria del Senior Leadership Cadre (che include il Chief Country Officer), il Restricted Equity Award è soggetto a cliff vesting di quattro anni e mezzo, seguito da un retention period di sei mesi;
 - la componente upfront della remunerazione variabile sia suddivisa in due quote pari al 50%, di cui una da pagarsi cash e una quota in azioni (EUA – Equity Upfront Award) soggetta a un "retention period" di dodici mesi;
- d) i dipendenti con Corporate Title di Director e Managing Director all'interno della divisione Corporate & Investment Bank (che nel Gruppo DB S.p.A. include le strutture di Regional Management e di Global Transaction Banking) siano soggetti ad una specifica matrice di differimento, mantenendo, tuttavia, la medesima soglia di differimento per i Material Risk-Takers (50.000 Euro) e applicandone una nuova (130.000 Euro) al resto dei dipendenti;

- e) inoltre, in pieno allineamento con le disposizioni di Banca d'Italia, siano confermate le specifiche disposizioni introdotte nel 2015 per i dipendenti identificati come Material Risk-Takers, la cui remunerazione totale 2017 è superiore a 500.000 Euro. Nel dettaglio:
- la remunerazione variabile upfront sotto forma di azioni (Equity Upfront Award – EUA) soggetta ad un retention period di due anni;
 - la remunerazione variabile differita sotto forma di cash (Restricted Incentive Award – RIA) soggetta ad un differimento quinquennale in equivalenti tranche di pagamento;
 - la remunerazione variabile differita sotto forma di azioni (Restricted Equity Award – REA) soggetta ad un differimento quinquennale in equivalenti tranche di pagamento, ciascuna delle quali seguita da un retention period di sei mesi.
- f) la remunerazione variabile differita sia soggetta a specifiche clausole di malus e condizioni di performance, previste in caso di deterioramento/riduzione dei ricavi, dimissioni, licenziamenti o comunque di comportamenti, da parte dei titolari delle posizioni, tali da rappresentare una rilevante violazione della normativa.

Erogazione della remunerazione variabile 2017

L'erogazione della remunerazione variabile 2017 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 2017;
- 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;

la Group Variable Compensation è stata allocata a ciascun dipendente sulla base del Corporate Title e di relative percentuali sulla Reference Total Compensation. La GVC è stata erogata a tutto il personale, eccezion fatta per coloro che hanno ricevuto una performance evaluation negativa per il 2017 o siano coinvolti in procedure disciplinari.

Impatto sul rispetto dei requisiti prudenziali

Rapporto tra retribuzioni variabili corrisposte o da corrispondere nel 2018 (esclusa pertanto la componente differita nel 2019 e successivi) con riferimento all'anno 2017 e precedenti e patrimonio di vigilanza al 31/12/2017: 1,80%

Identificazione del "Personale più rilevante" – 41 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.

L'applicazione dei criteri qualitativi e quantitativi previsti dal Regolamento Delegato n. 604/2014 ha portato all'identificazione di 5 dipendenti come "personale più rilevante".

Nel dettaglio:

- due dipendenti sono stati identificati secondo le disposizioni dell'articolo 3, comma 1, in quanto membri del Consiglio di Amministrazione. I soggetti identificati sono dipendenti rispettivamente di Deutsche Bank 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 2017, eccezion fatta per eventuali piani di incentivazione differiti liquidati in corso d'anno;

- un dipendente è stato identificato secondo le disposizioni dell'articolo 3, comma 4, in quanto responsabile di una funzione aziendale di controllo;
- un dipendente è stato identificato secondo quanto previsto dall'articolo 3, comma 8, poiché riferisce direttamente al responsabile di un'unità organizzativa rilevante ai sensi dell'art. 142 par.1 del Regolamento UE n. 575/2013;
- un dipendente è stato identificato con l'applicazione di criteri quantitativi, previsti dall'articolo 4 del suddetto Regolamento Delegato.

Informazioni complessive sulle retribuzioni relative al 2017

Totale retribuzione fissa 2017: € 1.506.571

Totale retribuzione variabile 2017: € 126.387

Accantonamento complessivo per il secondo ciclo del Recognition Award (pagamento Aprile 2018): € 11.187.

All'interno di Deutsche Bank Mutui S.p.A.:

- nessun collaboratore ha ottenuto una remunerazione complessiva 2017 superiore al milione di euro;
- nessun collaboratore ha avuto un differimento della remunerazione variabile di competenza 2017;
- nessun collaboratore che rientra nella categoria del "personale più rilevante" presenta un rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile superiore a 1:1 per quanto riguarda l'anno di performance 2017.

"Personale più rilevante" (5 dipendenti¹, più un Consigliere Indipendente)

Totale remunerazione fissa 2017: € 485.354

Totale remunerazione variabile 2017: € 84.695

Remunerazione variabile relativa al 2017 ed erogata nel 2018: € 84.695 (100% cash)

Remunerazione variabile relativa al 2017, da differire a partire dal 2019: non si registrano casi di specie.

Remunerazione variabile erogata nel 2017 e relativa ad anni precedenti: € 179.336, di cui € 122.920 cash e € 56.416 equity.

Remunerazione complessiva corrisposta per la carica di Consigliere di Amministrazione di Deutsche Bank Mutui S.p.A.: è stato corrisposto un totale di € 110.000 (compresa la remunerazione fissa del Consigliere Indipendente).

Si precisa che, nel corso del 2017, è avvenuto il passaggio del pacchetto di controllo di DB Mutui S.p.A. da Deutsche Bank S.p.A. a DB AG Milan Branch, il che ha determinato una diversa composizione del Consiglio di Amministrazione per riflettere tale cambio di proprietà. Ad inizio anno, il Consiglio di Amministrazione era composto dai seguenti membri: Gian Piero Sala (Amministratore Indipendente), Giordano Villa (Presidente), Alessandra Coletto (Amministratore Delegato), Sebastiano Marulli, Mario Cincotto, Andrea Savio, Patrizia Zambianchi.

¹ Di cui un dipendente di Deutsche Bank AG Milan Branch e uno di Deutsche Bank AG London Branch.

In seguito alle delibere assembleari del 22 dicembre 2017, per riflettere tale nuovo assetto, il Consiglio di Amministrazione risulta composto da: Gian Piero Sala (Amministratore Indipendente), Giordano Villa (Presidente), Alessandra Coletto (Amministratore Delegato), Guglielmo Bionson e Roberto Cocchi.

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

Nuovi pagamenti per trattamenti di inizio rapporto pagati nel 2017: non si registrano casi di specie.

Pagamenti per trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel 2017: non si registrano casi di specie.

Collaboratori non legati alla Società da rapporti di lavoro subordinato

Non risultano in essere rapporti di collaboratori non legati alla società da rapporti di lavoro subordinato che siano interessati dalla Normativa di vigilanza di cui alla presente informativa.

Compliance

In relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la funzione di Compliance ha condotto accurate analisi delle politiche e delle prassi retributive in essere.

Di seguito la sintesi:

"Dalle analisi effettuate, non sono emerse criticità particolarmente significative. Tuttavia, anche per l'anno di osservazione (2017), sono ritenuti necessari alcuni miglioramenti nelle tempistiche di approvazione delle politiche di remunerazione (in particolare i meccanismi di correzione e differimento) da parte degli organi competenti, tenuto conto che queste ultime sono definite dalla Casa Madre Deutsche Bank AG soltanto all'inizio dell'anno successivo (le regole applicabili alla remunerazione variabile di competenza 2017 sono state definite soltanto a gennaio 2018). Questa criticità, tuttavia, non dipende e non può essere risolta dalle Legal Entity locali".

Group Audit

In relazione a quanto previsto dalle Disposizioni di Vigilanza, la funzione di Group Audit ha condotto accurate analisi delle politiche e delle prassi retributive in essere.

Di seguito la sintesi:

"Le politiche di remunerazione e le annesse procedure adottate da DB Mutui S.p.A. sono progettate con sufficiente conformità con le politiche di remunerazione globali della Banca e i requisiti normativi locali. Deutsche Bank AG ha stabilito criteri qualitativi e quantitativi per identificare i "Material Risk Takers" (MRT), che sono validi anche per l'Italia. Il rapporto tra remunerazione fissa e remunerazione variabile in Italia è 1:1 in linea con la CRD IV e i requisiti normativi locali. I rispettivi controlli sono sufficientemente solidi sia in termini di progettazione che di efficacia operativa per gestire i principali rischi.

La Direzione HR locale ha identificato un aspetto importante in cui DB in Italia non è conforme ai requisiti normativi locali. L'aspetto riguarda un'attuazione non completamente efficace del processo di identificazione dei Material Risk-Takers per le Legal Entity italiane e per la rete dei consulenti finanziari di Finanza e Futuro Banca S.p.A..

Nonostante l'approccio delineato sopra non sia in linea con i requisiti normativi locali, la progettazione generale dei controlli e i processi per DB in Italia sono stati ritenuti coerenti con i principi stabiliti nei requisiti della Banca d'Italia. Pertanto il rapporto di valutazione sulle politiche di remunerazione in Italia è stato giudicato soddisfacente. La Direzione HR ha partecipato proattivamente alla discussione degli aspetti di cui sopra e ha fornito immediatamente un piano di azione coerente".

Leva finanziaria

Una delle novità 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.

Attualmente il leverage ratio è 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 prevista per il 1° gennaio 2018.

L'indicatore di leva finanziaria, calcolato con il metodo transitorio, al 31 dicembre 2017 per il Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari al 3,2%

Uso di tecniche di attenuazione del rischio di credito

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

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

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

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

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

Aspetti quantitativi

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

Sezione 1.1 Rischio di credito, Informazioni di natura quantitativa

Si precisa che alla data del 31 dicembre 2017 la Banca non ha in essere nessun strumento finanziario che sia compensato o compensabile nello stato patrimoniale in quanto regolato da accordi quadro di compensazione o simili.

Informazioni qualitative sul liquidity coverage ratio (LCR)

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

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

L'indice LCR è così definito:

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

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

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

prelievi in proporzioni elevate della raccolta da clientela;

riduzione della capacità di raccolta sul mercato interbancario per effetto di situazioni di crisi di liquidità specifiche o sistemiche;

utilizzi più elevati di quelli normali delle linee di credito da parte della clientela affidata;

deflussi di cassa che potrebbero originare da un deterioramento del rating della banca; eventualità che la banca si trovi nella necessità di rimborsare propri debiti per mitigare il rischio di reputazione.

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

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

Le norme di Basilea III fissano comunque per la stima degli afflussi attesi un massimale pari al 75% dei deflussi, quale che sia il tasso di rientro monetario previsto per le attività in scadenza nei 30 gg. Questo massimale comporta pertanto che almeno il 25% dei deflussi deve essere coperto con HQLA. Tanto maggiore è il rischio di liquidità, calcolato al denominatore, tanto maggiore deve essere lo stock di attività liquide HQLA (a rendimento relativamente basso, con elevato costo opportunità) detenute a copertura dello stesso.

L'indicatore di liquidità di breve termine, LCR, calcolato al 31 dicembre 2017 per Deutsche Bank Mutui S.p.A. è risultato pari a 8.680%, 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 S.p.A.