



# **PILLAR III**

# **INFORMATIVA AL PUBBLICO**

ai sensi della Circolare Banca d'Italia 285/2013  
Disposizioni di Vigilanza prudenziale per le banche

**31 Dicembre 2022**

---

## Indice

<b>1</b>	<b>Premessa .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Obiettivi e politiche di gestione del rischio .....</b>	<b>4</b>
<b>3</b>	<b>Requisiti di fondi propri e importi delle esposizioni ponderati per il rischio .....</b>	<b>27</b>
<b>4</b>	<b>Metriche principali.....</b>	<b>29</b>
<b>5</b>	<b>Politica di remunerazione .....</b>	<b>30</b>
<b>6</b>	<b>Dichiarazione sugli obblighi di informativa ai sensi della Parte otto del Regolamento UE 2019/876, articolo 431 .....</b>	<b>51</b>



## 1 Premessa

La normativa di Vigilanza prevede specifici obblighi, a carico delle banche, circa la pubblicazione di informazioni riguardanti la propria adeguatezza patrimoniale, l'esposizione ai rischi e le caratteristiche generali dei sistemi di identificazione, misurazione, controllo e gestione di tali rischi, nonché la fornitura di elementi informativi di governo societario e di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione, al fine di rafforzare il ruolo di disciplina assicurato al mercato.

Le disposizioni di Vigilanza prudenziale applicabili alle banche sono raccolte nella Circolare di Banca d'Italia 285/2013, la cui emanazione segue l'avvio dell'applicazione degli atti normativi comunitari (Regolamento CRR UE 575/2013 e Direttiva CRD IV 2013/36/UE), contenenti le riforme degli accordi del Comitato di Basilea (Basilea 3).

La materia relativa all'informativa al pubblico è richiamata dalla suddetta Circolare di Banca d'Italia (Parte II – Capitolo 13) ed è direttamente regolata dalla CRR (Parte Otto e Parte Dieci, Titolo I, Capo 3), e dai regolamenti della Commissione Europea recanti le norme tecniche di regolamentazione o di attuazione e dagli Orientamenti emanati dall'EBA (*Guidelines*).

Il Regolamento (UE) 2019/876 (CRR II), in vigore dal 28 giugno 2021, ha modificato il Regolamento UE 575/2013 (CRR), aggiornando il contenuto dell'informativa al pubblico. Il Regolamento UE 2021/637, che stabilisce norme tecniche di attuazione per quanto riguarda la pubblicazione da parte degli enti delle informazioni richieste dalla CRR, ha invece disciplinato in maniera organica i contenuti tabellari e le informazioni qualitative richieste per conformarsi a ciascun articolo della CRR (sostituendo ed integrando diverse linee guida in precedenza pubblicate su specifiche materie).

Gli Orientamenti EBA/GL/2020/07, resi attuativi dalla Banca d'Italia con comunicazione del 30 giugno 2020, richiedono agli enti di pubblicare un'informativa sulle esposizioni soggette alle Linee guida EBA sulle moratorie legislative e non legislative relative ai pagamenti dei prestiti applicate alla luce della crisi Covid 19 e sulle nuove esposizioni soggette a schemi di garanzia pubblica. Tale informativa è disponibile sul sito web della banca, all'indirizzo <https://www.bancareale.it/banca-reale/scopri-banca-reale/documentazione/informative>.

In ottemperanza alle suddette disposizioni regolamentari, Banca Reale, in qualità di ente piccolo e non complesso e non quotato, è tenuta a:

- predisporre l'informativa annuale esponendo il contenuto informativo richiesto dall'articolo 433 ter del regolamento UE/2019/876;
- fornire le informazioni sulle esposizioni oggetto di misure applicate alla luce della crisi Covid-19 (EBA/GL/2020/07).

Nel documento sono presenti, a stralci, dati esposti nel Bilancio dell'esercizio di riferimento<sup>1</sup> e informazioni tratte dalle 'Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione' compresi i dati di

---

<sup>1</sup> Il Bilancio è disponibile alla pagina web <http://www.bancareale.it/banca-reale/scopri-banca-reale/chi-siamo>



consuntivazione dei compensi<sup>2</sup>. Per maggiori approfondimenti, i suddetti documenti sono pubblicati sul sito internet di Banca Reale.

Nella predisposizione si sono anche utilizzati elementi comuni con il processo di controllo dell'adeguatezza patrimoniale e di liquidità della banca.

L'Informativa al pubblico che Banca Reale ha predisposto è coerente con la politica interna adottata in applicazione dell'articolo 431, comma 3, della CRR II che ne delinea i controlli interni e il processo. Gli elementi chiave di tale politica sono: l'identificazione di ruoli e responsabilità degli organi sociali e delle funzioni aziendali coinvolte nel processo di produzione dell'informativa; il processo di raccolta delle informazioni e predisposizione del documento Informativa al pubblico III Pilastro; i presidi organizzativi e di controllo delle fasi del processo.

Banca Reale pubblica la presente Informativa sul proprio sito internet all'indirizzo <http://www.bancareale.it/banca-reale/scopri-banca-reale/documentazione/informative>.

## 2 Obiettivi e politiche di gestione del rischio

Banca Reale è la banca del gruppo assicurativo Reale Group. All'interno del gruppo svolge il ruolo di polo finanziario per ciò che attiene l'attività di gestione degli attivi mobiliari delle Compagnie del gruppo assicurativo e di componente strategica nell'offerta di prodotti e servizi bancari a integrazione dell'offerta assicurativa, in sinergia con le reti distributive del gruppo. I prodotti e i servizi di finanziamento e investimento sono rivolti sia a clienti privati e sia a clienti aziende. La banca si configura pertanto come banca commerciale esposta ai rischi tipici illustrati nelle pagine successive.

Ai sensi dell'art. 435, comma 1, lettere e) ed f) del Regolamento UE 575/2013 (CRR) si riporta la seguente dichiarazione approvata dal Consiglio di Amministrazione.

*Si dichiara che le misure e i sistemi di gestione dei rischi messi in atto sono adeguati e in linea con il profilo e la strategia della banca in quanto i dati contenuti nel Piano Triennale e il sistema di obiettivi di rischio definito nel RAF sono tra loro coerenti.*

*La propensione al rischio della banca per l'esercizio 2022, in termini di risk appetite e di risk tolerance, è stata definita dal Consiglio di Amministrazione adottando un set di indicatori con riferimento agli ambiti di adeguatezza patrimoniale, di liquidità e di rischiosità e l'impianto RAF è risultato essere efficace e adeguato a garantire il rispetto delle finalità del framework.*

*Per il 2023, con riferimento ai rischi misurabili di I Pilastro, l'obiettivo di rischio complessivo (Risk Appetite) in termini di assorbimento patrimoniale è pari al 54,20% dei Fondi Propri. La soglia di tolleranza complessiva (Risk Tolerance), ossia la devianza massima dall'obiettivo di rischio consentita, è stata fissata con riferimento alla misurazione dei rischi in condizioni di stress ed è pari al 58,70% dei Fondi Propri.*

---

<sup>2</sup> Le Politiche e prassi di remunerazione e l'Informativa al pubblico in tema di politiche e prassi di remunerazione e incentivazione sono disponibili alla pagina web <http://www.bancareale.it/banca-reale/scopri-banca-reale/documentazione/informative>



Le soglie di tolleranza fissate nell'ambito della gestione del rischio di liquidità in via ordinaria per il 2023, definite in termini di LCR (Liquidity Coverage Ratio) e NSFR (Net Stable Funding Ratio), prevedono di non scendere al di sotto del 115% per entrambi i ratio.

\*\*\*

Nell'ambito del processo di autovalutazione dell'adeguatezza patrimoniale (ICAAP – *Internal Capital Adequacy Assessment Process*) la banca ha provveduto all'individuazione dei rischi attuali e prospettici ai quali è esposta.

Ai fini della conduzione di tale attività, sono stati presi in considerazione tutti i rischi contenuti nella Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti, alla Parte Prima, Titolo III, Capitolo 1, Allegato A, valutando le necessità di personalizzazione al fine di meglio comprendere e riflettere il business e l'operatività aziendale: pertanto in primo luogo sono stati eliminati i rischi ai quali l'istituto ritiene di non essere esposto e in secondo luogo sono stati individuati ulteriori fattori di rischio.

A seguire si riporta l'elenco dei rischi individuati per la banca, oggetto d'illustrazione nei paragrafi successivi.

Pilastro	Tipo rischio
Primo	Credito (compreso controparte) Mercato Operativo
Secondo	Concentrazione Tasso di interesse Liquidità Leva finanziaria eccessiva Residuo Strategico e di <i>Business</i> Reputazionale Condotta <i>Compliance</i> Riciclaggio <i>Outsourcing</i> Paese Trasferimento Base Informatico Sostenibilità (ESG) <sup>3</sup>

---

<sup>3</sup> Rischio di recente introduzione. Le informazioni in merito a politiche per la gestione e sistemi di misurazione del rischio verranno fornite in edizioni future della presente informativa, a seguito della conclusione delle attività di adeguamento interno, in linea con l'evoluzione della normativa di settore.



Ai sensi delle previsioni contenute nella Circolare Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 3, il Consiglio di Amministrazione ha approvato il *Risk Appetite Framework*, o RAF, che definisce - in coerenza con il massimo rischio assumibile, il *business model*, il piano strategico e il piano di risanamento - la propensione al rischio, le soglie di tolleranza, i limiti di rischio, le politiche di governo dei rischi, i processi di riferimento necessari per definirli e attuarli. Mediante il RAF, il Consiglio di Amministrazione esprime la propensione al rischio della banca fissando *ex ante* gli obiettivi di rischio/rendimento che intende raggiungere e i conseguenti limiti.

Gli obiettivi di rischio/rendimento e, conseguentemente, la formalizzazione del massimo rischio assumibile, il modello di *business* dell'azienda, il processo di pianificazione strategica, le singole esposizioni ai rischi individuate dalla banca, così come definite nel contesto del processo ICAAP, sono tra loro coerenti.

Per i rischi declinati nel RAF, il Consiglio di Amministrazione - opportunamente supportato dalle funzioni operative competenti e dalla funzione *Risk Management* - ha implementato specifiche *Policy* per il governo degli stessi.

Alla funzione *Risk Management* spettano compiti di controllo al fine di accertare la corretta attuazione delle previsioni contenute nel RAF e nelle *Policy* di gestione dei rischi, nonché la complessiva rispondenza delle stesse agli obiettivi strategici identificati dal Consiglio di Amministrazione della banca.

Il RAF, coerentemente con le prospettive di evoluzione dell'attività aziendale e con i rischi rilevanti che la banca intende assumere e gestire in funzione di dette prospettive, disciplina per ciascun rischio:

- il massimo rischio assumibile (o *risk capacity*), che esprime il livello massimo di rischio che Banca Reale è tecnicamente in grado di assumere senza violare i requisiti regolamentari;
- la propensione al rischio (o *risk appetite*), ossia il livello di rischio (complessivo e per tipologia) che Banca Reale intende assumere per il perseguimento dei suoi obiettivi strategici.

Ulteriormente, tra la *risk capacity* e il *risk appetite*, individuati per ciascuna tipologia di rischio dal Consiglio di Amministrazione, vi è una soglia di tolleranza (o *risk tolerance*) che esprime la devianza massima consentita dal *risk appetite*. Nella definizione della *risk tolerance* il Consiglio di Amministrazione, adeguatamente supportato dalla funzione *Risk Management* e dalle funzioni operative, ha individuato una soglia che consenta alla banca di operare anche in condizioni di *stress*, fino all'incorrere del massimo rischio assumibile (*risk capacity*).

Da ultimo, nell'ambito della definizione del RAF, il Consiglio di Amministrazione, con il supporto della funzione *Risk Management* e delle strutture operative, ha definito i limiti operativi, in linea con il principio di proporzionalità.

Il governo e il controllo di tale sistema di gestione dei rischi richiede che gli organi e le strutture coinvolte nel processo siano costantemente informati rispetto agli esiti di tale monitoraggio.

La propensione al rischio, le soglie di tolleranza e i limiti di rischio sono declinati in funzione della natura stessa dei rischi. Con riferimento ai rischi quantificabili, la definizione degli elementi costituenti il RAF avviene attraverso l'utilizzo di opportuni parametri quantitativi e qualitativi, calibrati in funzione del principio di proporzionalità e delle metodologie adottate da Banca Reale nell'ambito del proprio processo ICAAP. In particolare, la propensione al rischio e le soglie di tolleranza sono definite in relazione alle misure di adeguatezza patrimoniale mentre i limiti



operativi sono individuati in base ai modelli gestionali adottati dalla banca per la rilevazione e il monitoraggio degli stessi.

Con riferimento, invece, ai rischi difficilmente quantificabili, il RAF della banca contiene specifiche indicazioni di carattere qualitativo in grado di orientare la definizione e l'aggiornamento dei processi e dei presidi del sistema dei controlli interni.

Banca Reale, proporzionalmente alle proprie dimensioni e caratteristiche operative e alla natura e intensità dei rischi aziendali, prevede una gestione dei rischi che coinvolge tutti i livelli dell'impresa e trova attuazione nel Sistema dei Controlli Interni articolato secondo tre tipologie di controlli.

I vertici aziendali sono coinvolti nel processo di gestione dei rischi aziendali ognuno secondo i rispettivi ambiti di competenza e responsabilità.

- Il Consiglio di Amministrazione definisce il sistema dei controlli interni e il modello di gestione dei rischi, ne assicura la concreta implementazione e valuta periodicamente l'adeguatezza degli stessi con riferimento alle strategie aziendali e al modello di *business* di Banca Reale. Inoltre, approva il RAF della banca e assicura che il piano strategico, il Piano di risanamento, il processo ICAAP, i *budget* e il sistema dei controlli interni siano coerenti, avuta anche presente l'evoluzione delle condizioni interne ed esterne in cui opera. Anche sulla base dei flussi informativi allo scopo prodotti dalle funzioni interessate, verifica nel continuo l'efficienza e l'efficacia complessiva del sistema di gestione e controllo dei rischi e del RAF, provvedendo al suo adeguamento tempestivo in relazione alle eventuali carenze o anomalie riscontrate, ai cambiamenti del contesto di riferimento esterno o interno o derivanti dall'introduzione di nuovi prodotti, attività o processi rilevanti.
- La Direzione Generale è responsabile dell'attuazione degli orientamenti strategici e delle linee guida definiti dal Consiglio di Amministrazione, nei limiti di quanto previsto dallo Statuto e dal Consiglio di Amministrazione. In tale ambito, predispone le misure necessarie ad assicurare l'istituzione, il mantenimento e il corretto funzionamento di un efficace sistema di controllo e gestione dei rischi.
- Il Collegio Sindacale, nell'ambito delle sue funzioni istituzionali di sorveglianza, ha la responsabilità di vigilare sulla completezza, adeguatezza, funzionalità e affidabilità del sistema dei controlli interni e del RAF. Per lo svolgimento delle proprie attribuzioni, tale organo dispone di adeguati flussi informativi da parte degli altri organi aziendali e delle funzioni di controllo e può avvalersi delle evidenze e delle segnalazioni delle funzioni di controllo interno (*Internal Audit, Risk Management, Compliance* e Antiriciclaggio).
- I tre livelli di controllo, previsti dal Sistema dei Controlli Interni, consistono in:
  - Controlli di linea (Primo Livello), finalizzati ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni ed effettuati dalle strutture operative o incorporati nelle procedure informatiche di supporto. Inoltre, si sottolinea che i controlli di linea della banca perseguono l'obiettivo di presidiare puntualmente ogni attività aziendale attraverso verifiche, riscontri e monitoraggio, la cui esecuzione compete agli addetti delle stesse unità di *business*.
  - Controlli sui rischi e sulla conformità (Secondo Livello), hanno l'obiettivo di assicurare, tra l'altro, la corretta attuazione del processo di gestione dei rischi, il rispetto dei limiti operativi assegnati alle varie funzioni e la conformità dell'operatività aziendale alle



norme, incluse quelle di autoregolamentazione. Le funzioni preposte a tali controlli sono distinte da quelle produttive; esse concorrono alla definizione delle politiche di governo dei rischi e del processo di gestione dei rischi. La funzione *Risk Management* è coinvolta nella definizione del livello di rischio accettato e nell'elaborazione delle politiche di governo dei rischi e delle varie fasi che costituiscono il processo di gestione dei rischi, nonché nella fissazione dei limiti operativi all'assunzione delle varie tipologie di rischio. Verifica nel continuo l'adeguatezza di tali politiche e processi, monitorando l'evoluzione dei rischi aziendali e il rispetto dei limiti operativi all'assunzione delle varie tipologie di rischio. La funzione *Compliance* presiede, secondo un approccio *risk based*, alla gestione del rischio di non conformità (rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative, ovvero di autoregolamentazione) mentre la funzione Antiriciclaggio gestisce il rischio di riciclaggio (che attiene l'utilizzo dei proventi derivanti da attività criminali in attività legali, con la finalità di occultarne la provenienza illecita tramite operazioni atte a ostacolare la ricostruzione dei movimenti di capitale) con riguardo a tutta l'attività aziendale verificando che le procedure interne siano adeguate a prevenire tali rischi.

- L'attività di revisione interna (Terzo Livello), affidata alla funzione *Internal Audit*. Tale funzione è volta, da un lato, a controllare, in un'ottica di controlli di terzo livello, anche con verifiche in loco, il regolare andamento dell'operatività e l'evoluzione dei rischi e, dall'altro, a valutare la completezza, l'adeguatezza, la funzionalità e l'affidabilità della struttura organizzativa e delle altre componenti del sistema dei controlli interni, portando all'attenzione degli organi aziendali i possibili miglioramenti.
- All'Organismo di Vigilanza, in base a quanto indicato dal D.lgs. 231/2001, dal Modello di organizzazione, gestione e controllo e dal Regolamento dell'Organismo di Vigilanza stesso, è affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello di organizzazione, gestione e controllo e di curarne l'aggiornamento laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione alle mutate condizioni aziendali e/o normative.

-----O-----

Con riferimento a ciascuno dei rischi rilevanti già richiamati, vengono di seguito riportati la definizione adottata dalla banca e le principali informazioni relative alla gestione di ciascun rischio, agli strumenti e metodologie a presidio della misurazione e valutazione e alle strutture responsabili della gestione.

### **Rischio di credito**

È definito come il rischio di subire perdite derivanti dall'insolvenza o dal deterioramento del merito creditizio del debitore.





### Politiche per la gestione del rischio

L'attività creditizia della banca è sviluppata in linea con il piano triennale ed è rivolta sia ad aziende (imprese, ditte individuali, professionisti, artigiani e famiglie produttrici) sia a clientela privata.

La banca persegue la propria politica commerciale attraverso due diversi canali distributivi e precisamente:

- le filiali, che si rivolgono sia ad aziende sia a privati;
- la rete di consulenti finanziari e agenti di Reale Group, che colloca prevalentemente prodotti destinati alla clientela privata.

L'assetto organizzativo della banca, definito dal Consiglio di Amministrazione tramite il Regolamento del processo del credito, è tale da garantire un adeguato presidio per la gestione del rischio di credito, garantendo la separatezza tra le funzioni commerciali, di erogazione e di controllo. Nel documento, che definisce le regole che disciplinano le attività e le responsabilità degli organi aziendali coinvolti nell'assunzione di rischi creditizi, vengono delineate le varie fasi del processo del credito e di controllo dettagliando i ruoli di ciascuna struttura aziendale in ordine alle attività propositive, deliberative, di verifica e informative.

Al fine di presidiare correttamente e coerentemente il rischio di credito, la funzione *Risk Management* gestisce i processi di controllo in autonomia rispetto alle funzioni che hanno assunto il rischio.

Il rischio di credito viene assunto dai livelli deliberativi designati nel rispetto degli orientamenti strategici, delle politiche di gestione del rischio e dei limiti definiti dal Consiglio di Amministrazione. Tali principi sono delineati nei seguenti documenti normativi:

- *Policy* per la gestione del rischio di credito che descrive il modello organizzativo di gestione di tale rischio (definizione della struttura organizzativa e individuazione dei ruoli e delle responsabilità degli attori coinvolti nel processo di gestione del rischio di credito) i principi generali di gestione del rischio di credito (attività di assunzione, rilevazione, misurazione e gestione) e il sistema di *reporting* afferente alla gestione e il monitoraggio del rischio. La *Policy* disciplina, altresì, le modalità di rilevazione, misurazione e gestione di ulteriori fattispecie di rischio connesse al rischio di credito, quali il rischio di concentrazione (e concentrazione geo-settoriale), il rischio di trasferimento e il rischio paese.
- RAF che definisce il quadro di riferimento per la determinazione della propensione al rischio, in cui sono fissati *ex ante* gli obiettivi di rischio/rendimento che Banca Reale intende raggiungere e i conseguenti limiti operativi, nonché le procedure e gli interventi gestionali da attivare nel caso in cui sia necessario ricondurre il livello di rischio entro l'obiettivo o i limiti prestabiliti.
- Normativa dell'attività creditizia che delinea i principi ai quali attenersi per una corretta attività di erogazione del credito alle aziende.
- Limiti operativi del processo del credito che definisce le tipologie di linee di credito e le forme tecniche che possono essere sviluppate e le autonomie e i limiti operativi. Vengono stabilite facoltà al direttore di filiale o agli organi preposti della Sede Centrale secondo regole ben definite e riconducibili alle caratteristiche del cliente, all'intensità del rischio che si intende assumere e all'importo in delibera.



Le linee guida del processo di valutazione da utilizzare per la concessione di mutui residenziali, mutui edilizi, prestiti personali, credito agrario e finanziamenti alle imprese sono delineate in apposita manualistica afferente ai rispettivi ambiti di applicazione. Il processo di valutazione del merito creditizio è basato sull'utilizzo di banche dati esterne e interne alla banca e su un'attenta analisi della capacità di rimborso del cliente.

La gestione dei crediti non *performing* è disciplinata da una normativa interna in cui vengono delineate le regole, i processi e gli interventi da adottare al verificarsi di anomalie andamentali della posizione dei clienti, anche se non ancora classificati, finalizzati al superamento della condizione di rischio.

La concessione/richiesta di linee di credito interbancarie sono disciplinate nell'ambito del Regolamento del processo finanziario e dei Limiti operativi dell'attività finanziaria. Con cadenza almeno annuale, il Consiglio di Amministrazione approva i limiti di fido attribuiti alle singole controparti interbancarie.

### Sistemi di misurazione del rischio

La funzione *Risk Management* monitora il rispetto delle soglie definite nel RAF e la qualità complessiva del portafoglio crediti, effettua il controllo sul rispetto dei limiti di composizione del portafoglio crediti e il grado di concentrazione dello stesso, verifica il corretto svolgimento del processo del credito e l'applicazione dei poteri delegati come previsto dai regolamenti interni e identifica tempestivamente segnali di deterioramento del profilo di rischio da valutare nell'ambito dei controlli di secondo livello. Il controllo sistematico mensile è incentrato sulla valutazione andamentale attraverso un sistema di monitoraggio della probabilità di *default* che valuta informazioni andamentali sia interne sia esterne.

L'esposizione al rischio di credito è misurata e monitorata anche in termini di assorbimento patrimoniale. L'ambito di applicazione del rischio di credito e di controparte coincide con il perimetro definito dalla normativa di Vigilanza (portafoglio bancario). Il sistema di misurazione adottato corrisponde all'approccio standard previsto dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti.

La funzione *Risk Management* predispone mensilmente un'informativa di sintesi sul monitoraggio dei limiti definiti nel RAF e, con medesima periodicità, un'apposita reportistica relativa all'assorbimento patrimoniale del rischio di credito mentre trimestralmente elabora una relazione dell'attività creditizia. Tale reportistica è destinata al Consiglio di Amministrazione. Per un maggior approfondimento delle dinamiche sottostanti ai crediti *non performing*, la funzione Gestione e Monitoraggio Qualità del Credito elabora trimestralmente un'apposita relazione destinata al Consiglio di Amministrazione in cui vengono maggiormente approfondite le evidenze riscontrate nel periodo.

### Politiche di copertura e attenuazione del rischio

Per quanto riguarda l'attività di erogazione del credito alla clientela privata e alle aziende, particolare attenzione viene posta all'analisi delle capacità reddituali del richiedente, nonché alla corretta valutazione delle garanzie sia reali sia personali. Conformemente agli obiettivi e alle politiche creditizie definite dal Consiglio di Amministrazione le tecniche di mitigazione del rischio



di credito utilizzate dalla banca si sostanziano nell'acquisizione di differenti fattispecie di garanzie reali e personali.

Tali forme di garanzia sono richieste in funzione dei risultati della valutazione del merito creditizio della clientela e della tipologia di affidamento considerata. A tal fine la banca ha definito specifiche politiche e procedure relative alle principali forme di garanzia presenti nel proprio portafoglio crediti, in grado di assicurare il soddisfacimento dei requisiti – giuridici, economici e organizzativi – previsti dalla normativa per il loro riconoscimento ai fini prudenziali al momento della costituzione della protezione e per tutta la durata della stessa. Con particolare riferimento agli immobili posti a garanzia delle esposizioni, la banca ha predisposto un'apposita *Policy* in cui vengono descritti il modello organizzativo del processo di valutazione di tali cespiti, i requisiti di professionalità e indipendenza dei periti, il processo di selezione e controllo dei periti esterni, i criteri di valutazione degli immobili e il sistema di *reporting*.

Nel RAF sono stati definiti il *risk appetite* e la *risk tolerance* con riferimento all'analisi prospettica dell'evoluzione dell'assorbimento di capitale a fronte del rischio di credito, anche in ipotesi di *stress*, in accordo con le linee di sviluppo proposte nell'ambito del piano strategico. Nel documento vengono definiti, inoltre, limiti operativi basati sulla classificazione delle controparti in base alla categoria ATECO di appartenenza, individuati in funzione di una soglia di assorbimento del patrimonio aziendale ritenuto accettabile in caso di deterioramento della qualità del portafoglio e degli obiettivi strategici. Se necessario, la banca attiva direttamente l'accesso al Fondo Centrale di Garanzia per le PMI. La banca ricorre anche al supporto di garanzie rilasciate da consorzi di garanzia fidi (intermediari vigilati ex art. 107 T.U.B.) eventualmente contro garantite dal suddetto fondo per le operazioni ritenute ammissibili.

Il Comitato Attivo e Passivo, istituito per coordinare le attività che comportano anche la gestione del rischio di credito, si riunisce periodicamente. Inoltre, il Comitato Crediti è inserito nel processo del credito per assicurare un'adeguata valutazione del merito creditizio sia delle richieste di finanziamento in propria autonomia, sia di quelle proposte al Consiglio di Amministrazione per competenza deliberativa. Al fine della corretta gestione del rischio di credito, entrambi i comitati ricevono periodicamente appositi flussi informativi dalla funzione *Risk Management*, coerenti con quanto presentato al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di consentire il tempestivo intervento su fenomeni di deterioramento del merito creditizio, la banca ha formalizzato i controlli di linea di primo livello, specifici per le attività tipiche di filiale, che prevedono anche presidi finalizzati al monitoraggio dei diversi aspetti cruciali del rapporto creditizio. Per salvaguardare e migliorare la qualità del credito, è presente la funzione Gestione e Monitoraggio Qualità del Credito, indipendente dalle strutture operative, con l'obiettivo di monitorare le posizioni con evidente o potenziale rischio di deterioramento e avviare, ove necessario, un disimpegno bonario dal rapporto o eventuali azioni di classificazione e di recupero. Per lo svolgimento dei controlli, la banca si avvale di un applicativo di monitoraggio sistematico che consente di: individuare, tramite l'utilizzo di indicatori definiti, eventi di criticità per ogni cliente; gestire le operazioni di monitoraggio del credito all'interno di un'unica applicazione; definire un processo di approvazione del cambio di stato/sottostato di una posizione. In tale ambito, la funzione *Risk Management* effettua le opportune valutazioni circa il settaggio dei criteri assunti dall'applicativo per l'individuazione degli eventi critici. A completamento, la normativa sui crediti *non performing* prevede di attivare precisi processi gestionali a fronte di posizioni in stato di deterioramento o con probabilità di *default* superiore a certe soglie definite internamente. Conformemente con quanto previsto dalle Linee guida per le banche *Less Significant* italiane in



materia di gestione di crediti deteriorati, la banca ha elaborato la Strategia di gestione dei crediti NPL e il Piano operativo di gestione degli NPL che ne costituisce parte integrante. Il documento formula la strategia della banca volta a ottimizzare la gestione dei crediti NPL, massimizzando il valore attuale dei recuperi, sulla base delle proprie capacità gestionali, del contesto esterno e delle caratteristiche del proprio portafoglio. La strategia individua, altresì, la combinazione ottimale tra le diverse azioni di recupero (ristrutturazione del debito o misure di concessione, procedure stragiudiziali o legali, gestione interna o in outsourcing) e predispone il piano operativo con la definizione degli obiettivi di chiusura delle posizioni e delle azioni da intraprendere. Gli aspetti più significativi della strategia fanno riferimento alla scelta del modello di gestione degli NPL, alla segmentazione della clientela e relative modalità di gestione, alla previsione di recupero e chiusura delle posizioni e alla formulazione del piano operativo di gestione degli NPL.

Per quanto riguarda il rischio di credito derivante dagli strumenti finanziari appartenenti al portafoglio di proprietà, ivi compreso il rischio di posizione specifico insito nel portafoglio di negoziazione, il Consiglio d'Amministrazione ha approvato il Regolamento del processo finanziario, che individua il ruolo assegnato a ciascuna struttura coinvolta.

In un'ottica di prudente gestione, nei Limiti operativi dell'attività finanziaria sono stati attribuiti vincoli operativi descritti nel successivo paragrafo dedicato al 'Rischio di mercato'.

Ad oggi Banca Reale non è ricorsa a operazioni di cartolarizzazione.

### **Rischio di controparte**

Per rischio di controparte si intende il rischio che la controparte di una transazione, avente a oggetto determinati strumenti finanziari, risulti inadempiente prima del regolamento della transazione stessa.

Il rischio di controparte è stato trattato come fattispecie del rischio di credito.

#### Politiche per la gestione del rischio

La scelta delle controparti a cura della Direzione Finanza avviene sulla base delle linee guida presenti nel Regolamento del processo finanziario e sulla base dei limiti operativi definiti per la gestione del rischio di controparte. Con cadenza almeno annuale, le linee di credito interbancarie vengono sottoposte a revisione e approvazione da parte del Consiglio di Amministrazione.

Per CVA (*Credit Value Adjustment*) si intende un aggiustamento alla valutazione intermedia di mercato del portafoglio di operazioni con una controparte e, nell'operatività della banca, si applica agli strumenti derivati finanziari negoziati fuori borsa (OTC). La banca stipula contratti derivati sui tassi di interesse sostanzialmente con l'obiettivo di coprire le variazioni di fair value di attività e passività finanziarie.

#### Sistemi di misurazione del rischio

La funzione *Risk Management* elabora trimestralmente un'apposita reportistica relativa all'assorbimento patrimoniale del rischio di credito, compreso il rischio di controparte. In tale



reportistica, destinata al Consiglio di Amministrazione, viene data evidenza anche della componente CVA.

Il Regolamento (UE) 2019/876, c.d. CRR II, ha previsto la sostituzione integrale del metodo standardizzato e del metodo del valore di mercato con un nuovo metodo standard per il calcolo del valore dell'EAD in strumenti derivati. Tale nuovo approccio si pone l'obiettivo di condurre a requisiti di fondi propri che meglio riflettono i rischi connessi alle operazioni in derivati (metodologia maggiormente risk-sensitive), riconoscendo allo stesso tempo i vantaggi derivanti dalla compensazione. Il nuovo framework normativo prevede la possibilità di determinare il requisito patrimoniale relativo al Rischio di Controparte con metodologie semplificate a seconda della dimensione dell'operatività in derivati dell'ente. Banca Reale ha scelto di avvalersi del metodo dell'esposizione originaria.

### **Rischio di mercato**

Rappresenta il rischio di perdita derivante dai movimenti avversi dei mercati riguardanti gli strumenti finanziari, le valute e le merci.

#### *Politiche per la gestione del rischio*

Banca Reale è esposta al rischio di mercato per la natura stessa dell'attività che è chiamata a svolgere e dell'importanza che l'attività finanziaria riveste all'interno della banca.

La normativa identifica e disciplina il trattamento dei rischi di mercato sia con riferimento al portafoglio di negoziazione sia con riferimento all'intero bilancio.

Con riferimento al portafoglio di negoziazione, ai fini della definizione dei limiti operativi, assume rilevanza il rischio di posizione. Tale rischio comprende due distinti elementi:

- il rischio generico: si riferisce al rischio di variazioni di valore dei titoli dovuto a un andamento sfavorevole dei prezzi della generalità degli strumenti finanziari negoziati;
- il rischio specifico: consiste nel rischio di variazioni di valore dei titoli dovuto al rischio di insolvenza dell'emittente.

In un'ottica di prudente gestione, vengono attribuiti vincoli operativi in merito al VaR di portafoglio, alla composizione dei titoli, allo *stop loss* per singolo titolo nel portafoglio e alla perdita massima cumulata relativa all'intera gestione dei portafogli titoli di proprietà. Il VaR, calcolato con il modello varianze-covarianze, consente di controllare e limitare la perdita potenziale del portafoglio conseguente ad avverse variazioni dei tassi di interesse. Il Consiglio di Amministrazione, nel fissare i limiti operativi, determina la percentuale massima di VaR del portafoglio considerando un intervallo di confidenza del 95% e l'orizzonte temporale di un giorno. Vengono attribuiti vincoli operativi in merito alla composizione del portafoglio titoli di proprietà, sulla base delle tipologie di strumenti, del settore di appartenenza, del merito creditizio dei singoli emittenti, dell'esposizione complessiva e per emittente.

Viene inoltre attribuito un limite di perdita massima conseguita da ogni singolo titolo appartenente al portafoglio titoli di proprietà (limite di *stop loss*). Infine, per garantire la coerenza



con la soglia massima di tolleranza alle perdite finanziarie, viene monitorato l'indicatore di perdita massima cumulata complessivamente rilevata sulla gestione dei portafogli titoli di proprietà.

Con riferimento all'intero bilancio, recependo l'intenzione del Consiglio di Amministrazione di non esporsi al rischio di cambio in modo significativo, la posizione complessiva netta aperta in cambi viene mantenuta essenzialmente pareggiata, anche mediante opportune operazioni di copertura.

### Presidio organizzativo del rischio

La *Policy* per la gestione dei rischi finanziari definisce le linee guida per l'assunzione e la gestione di tali rischi. Nel documento è delineato l'insieme dei principi, delle metodologie e delle norme sul quale si basa la politica interna di governo dei rischi connessi all'attività finanziaria.

Il Regolamento del processo finanziario norma, tra le altre cose, l'attività di assunzione dei rischi in relazione all'attività in conto proprio della banca stessa. Attraverso tale documento, approvato dal Consiglio di Amministrazione, sono delineate le regole che definiscono le attività e le responsabilità degli organi aziendali coinvolti nell'assunzione del rischio di mercato.

Per coordinare le attività che comportano anche la gestione del rischio finanziario è istituito il Comitato Attivo e Passivo che si riunisce periodicamente ed è supportato dalla funzione *Risk Management* attraverso appositi flussi informativi periodici, coerenti con quanto presentato al Consiglio di Amministrazione. Sono vigenti, inoltre, limiti operativi in capo alla Direzione Generale e alla Direzione Finanza.

La Direzione Finanza ha il compito di valutare le opportunità offerte dal mercato e di gestire il portafoglio titoli di proprietà in linea con l'orientamento strategico e la politica di gestione del rischio definita dal Consiglio di Amministrazione e dal Comitato Attivo e Passivo. A tal fine, individua e propone gli strumenti da negoziare ed effettua le operazioni di acquisto/vendita coerentemente con la strategia che si desidera realizzare e nel rispetto dei limiti e delle deleghe assegnati.

Al fine di garantire la separatezza tra le funzioni operative e le funzioni di controllo, il monitoraggio dei limiti operativi, così come dettagliati nel documento Limiti operativi dell'attività finanziaria, è assegnato al *Middle Office* dell'Area Finanza e alla funzione *Risk Management*, che informa il Consiglio di Amministrazione con apposita reportistica mensile.

Nel RAF sono stati definiti il *risk appetite* e la *risk tolerance* con riferimento all'analisi prospettica dell'evoluzione dell'assorbimento di capitale a fronte del rischio di mercato, anche in ipotesi di *stress*, in accordo con le linee di sviluppo proposte nell'ambito del piano strategico. Nel documento vengo definiti, inoltre, limiti operativi formulati tenendo in considerazione il calcolo del VaR e valutando la massima perdita cumulata dei profitti e delle perdite realizzate e non realizzate.

### Sistemi di misurazione del rischio

L'esposizione al rischio di mercato è misurata e monitorata anche in termini di assorbimento patrimoniale.

La banca ha adottato la metodologia standardizzata prevista dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti, per la determinazione dei requisiti patrimoniali a fronte dei



rischi di mercato generati dall'operatività riguardante gli strumenti finanziari, le valute e le merci. Tale metodologia prevede il calcolo del requisito sulla base del c.d. approccio a blocchi (*building-block approach*), secondo il quale il requisito complessivo è dato dalla somma dei requisiti di capitale determinati a fronte dei singoli rischi di mercato.

La funzione *Risk Management* elabora con periodicità trimestrale un'apposita reportistica relativa all'assorbimento patrimoniale del rischio di mercato. Tale reportistica è destinata al Consiglio di Amministrazione.

## **Rischio operativo**

Per rischio operativo si intende il rischio di subire perdite derivanti dall'inadeguatezza o dalla disfunzione di procedure, risorse umane e sistemi interni, oppure da eventi esogeni. Rientrano in tale tipologia, tra l'altro, le perdite derivanti da frodi, errori umani, interruzioni dell'operatività, indisponibilità dei sistemi, inadempienze contrattuali, catastrofi naturali. Il rischio operativo comprende, tra gli altri, il rischio legale, il rischio di riciclaggio e il rischio di condotta.

### *Politiche di copertura e attenuazione del rischio e presidio organizzativo*

Nella banca opera la Direzione del *Chief Operating Officer* (COO), a riporto diretto della Direzione Generale. Gli obiettivi della Direzione COO sono: assicurare l'efficace ed efficiente funzionamento operativo della banca garantendo la coerenza tra processi, strumenti e strutture organizzative; ottimizzare la qualità del servizio per i clienti interni ed esterni; assicurare la massima integrazione tra tutte le funzioni della banca e del Gruppo, attraverso il loro coinvolgimento nell'analisi dei bisogni e nel disegno e realizzazione delle soluzioni organizzative e di processo; supportare lo sviluppo di business con soluzioni modulari e scalabili.

Di seguito vengono delineate le funzioni aziendali che, a riporto della Direzione COO, concorrono a definire i presidi a mitigazione del rischio operativo.

- **Organizzazione e IT:** assicura il presidio sulle strutture organizzative, in termini di configurazione, funzioni e dimensionamento; supervisiona l'emanazione della normativa e dei regolamenti aziendali, garantendone la coerenza dei requisiti formali e sostanziali; effettua costantemente il controllo sul rispetto della pianificazione e delle scadenze previste nei piani di azione e nelle attività progettuali; rappresenta l'interfaccia unica della rete di vendita per l'evasione delle richieste di assistenza operativa e informativa; garantisce la gestione e l'evoluzione del sistema informativo della banca, dal punto di vista architettonico, applicativo e infrastrutturale e assicura la piena disponibilità, *performance* e rispondenza del sistema informativo alle esigenze di business, amministrative e di *compliance* della banca; supporta, gestisce e presidia la relazione con i fornitori di tecnologia esterna sia per quanto concerne le attività ordinarie sia per quelle connesse ad attività di cambiamento evolutivo.
- **HR Business Partner:** presidia e facilita la gestione delle risorse umane e monitora il corretto dimensionamento degli organici.
- **Operations:** garantisce il presidio delle attività di *back office* connesse all'operatività, assicurando i livelli di servizio attesi.



- Servizi Generali e Gestione Documentale: gestisce il servizio di posta della banca, comprese le comunicazioni che avvengono tramite posta certificata, predisponendo e allestendo i kit dei nuovi correntisti; verifica la correttezza e la conformità della documentazione in ingresso predisponendo gli eventuali interventi per la sua regolarizzazione.

A copertura dell'eventuale danno derivante da infedeltà dei dipendenti e dei consulenti finanziari, la banca ha stipulato una polizza assicurativa. Il rischio che un operatore di filiale commetta errori nell'esecuzione dei propri compiti è mitigato dai controlli di linea e dai controlli operativi che consentono di limitare le conseguenze rispetto allo specifico avvenimento eventualmente dannoso e prevenirne il ripetersi.

In riferimento ai rischi connessi alla mancata operatività, Banca Reale ha definito un piano di *Business Continuity* approvato dal Consiglio di Amministrazione, finalizzato a individuare gli interventi e le procedure necessarie a ripristinare la normale operatività a fronte di situazioni di crisi. In tale ambito la banca dispone, altresì, di un sistema di *Disaster Recovery*, che stabilisce le misure tecniche e organizzative per fronteggiare eventi che provochino l'indisponibilità del centro elaborazione dati. La finalità è di consentire il funzionamento delle procedure informatiche rilevanti in siti alternativi a quelli di produzione.

Il documento *Policy* per la gestione dei rischi operativi definisce le linee guida per l'assunzione e la gestione di tale rischio, in coerenza con le indicazioni provenienti dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti. La *Policy* descrive i metodi utilizzati per la rilevazione del rischio operativo presso la banca, nonché la metodologia adottata per la determinazione del relativo requisito patrimoniale e i connessi presidi organizzativi e di controllo.

I rischi legali e di riciclaggio sono mitigati dalla presenza di funzioni dedicate alla gestione di tali rischi.

Per quanto attiene al rischio legale in senso stretto, la Funzione Affari Legali fornisce il relativo presidio, eventualmente supportato da uno studio legale esterno, relativamente alla corretta interpretazione e applicazione delle disposizioni normative di riferimento, alla gestione di controversie o contenzioso con i clienti e alla redazione dei contratti sia verso la clientela (con particolare attenzione agli aspetti attinenti alla trasparenza bancaria), sia verso i fornitori esterni al fine di mitigare i potenziali danni derivanti da inadempienze contrattuali. L'Ufficio Gestione Mandati e Reclami è posizionato in line alla Funzione Affari Legali per consentire un'ottimizzazione delle attività legali inerenti alla gestione e alla prevenzione dei reclami in tema di controllo della corretta redazione dei mandati della rete distributiva.

Banca Reale è esposta al rischio di riciclaggio, cioè a quel fenomeno con il quale avviene la reintroduzione nell'economia legale del denaro proveniente da reati, al fine di dissimularne o occultarne l'origine illecita. A tal fine, è stato individuato il responsabile della funzione Antiriciclaggio ed è presente, presso la stessa funzione, l'unità di Coordinamento e Controlli Antiriciclaggio con la finalità di presidiare lo sviluppo di procedure organiche e più puntuali di analisi e valutazione delle operazioni potenzialmente anomale. Sono state predisposte, inoltre, procedure interne a cui il personale e la rete di consulenti finanziari devono attenersi. In particolare, Banca Reale utilizza questionari per assolvere agli obblighi di adeguata verifica della clientela e adotta l'applicativo Gianos sia per classificare la clientela sia per monitorare i soggetti inattesi, effettuando le segnalazioni all'UIF. Particolare rilievo assume il processo di autovalutazione svolto internamente dalla banca e finalizzato a misurare l'adeguatezza del presidio complessivo al contrasto del riciclaggio e al finanziamento del terrorismo.





Il rischio di condotta rappresenta il rischio, attuale o prospettico, di perdite conseguenti un'offerta inappropriata di servizi finanziari e i derivanti costi processuali, inclusi casi di condotta intenzionalmente inadeguata o negligente. Nel Processo nuovi prodotti e servizi è descritto il processo di sviluppo di nuovi prodotti e servizi che prevede un'attenta analisi da parte di tutte le funzioni coinvolte e una valutazione dei rischi connessi agli stessi, nonché l'implementazione di un processo di monitoraggio dello stato di avanzamento di tali iniziative. Tali misure consentono di valutare e analizzare preventivamente i rischi connessi ai nuovi prodotti e servizi (anche in relazione alle soglie definite nell'ambito del *Risk Appetite Framework - RAF*), nonché gli impatti sull'operatività aziendale degli stessi; in tali analisi la banca confronta le caratteristiche dei propri prodotti con quelle dei leader di mercato per segmento e monitora l'evoluzione delle aspettative del mercato in modo strutturato. A maggior supporto delle reti distributive della banca è presente l'unità Coordinamento Commerciale con l'obiettivo di: stimolare e coordinare le attività commerciali sul territorio; rappresentare il riferimento per i bisogni e le risposte alla rete; fungere da punto di riferimento e di raccordo tra la rete e le funzioni interne; comprendere e tradurre le necessità delle reti; affiancare la governance commerciale negli incontri con gli agenti/clienti fornendo il necessario supporto a garantire il raggiungimento degli obiettivi del piano commerciale; farsi carico delle richieste delle reti; garantire univocità ed omogeneità del business model.

Banca Reale è esposta ad un rischio specifico di frode legato all'attività di emissione di assegni di traenza per conto delle compagnie assicurative del Gruppo, che vengono inviati ai beneficiari tramite il canale postale. Al riguardo la banca, in accordo con le società assicurative italiane di Reale Group, ha definito modalità di trasferimento delle eventuali perdite ai loro bilanci e, pertanto, a carico banca permangono i presidi organizzativi volti al contenimento di tale rischio.

Le società di Reale Group hanno avviato un processo di cambiamento e innovazione che investe molti aspetti della realtà lavorativa con l'obiettivo di sperimentare nuove modalità di lavoro ispirate a logiche e strumenti *social*. A tal fine, è stata emanata un'apposita *Social Media Policy*, estesa a tutte le società del Gruppo.

### Sistemi di misurazione del rischio

L'esposizione al rischio operativo è misurata e monitorata anche in termini di assorbimento patrimoniale.

Con riferimento alla misurazione del requisito prudenziale a fronte dei rischi operativi, la banca applica il metodo base (*Basic Indicator Approach – BIA*) previsto dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti. Sulla base di tale metodologia, il requisito patrimoniale a fronte dei rischi operativi viene misurato applicando il coefficiente regolamentare del 15% alla media delle ultime tre osservazioni su base annuale di un indicatore del volume di operatività aziendale, individuato nel margine di intermediazione.

La funzione *Risk Management* elabora un'apposita reportistica relativa all'assorbimento patrimoniale del rischio operativo. Tale reportistica è destinata al Consiglio di Amministrazione.



## **Rischio di concentrazione**

Banca Reale è esposta al rischio derivante da esposizioni verso controparti, gruppi di controparti connesse e controparti del medesimo settore economico o che esercitano la stessa attività o appartenenti alla medesima area geografica.

### Politiche di copertura e attenuazione del rischio

Le politiche sul rischio di concentrazione, definite dal Consiglio di Amministrazione, sono recepite nella *Policy* per la gestione del rischio di credito. Nel RAF, il Consiglio di Amministrazione ha definito il *risk appetite* e la *risk tolerance* con riferimento ai valori registrati in sede di misurazione dei rischi ai fini ICAAP sia nell'ipotesi ordinaria e sia di *stress*. Vengono identificati limiti operativi basati sui massimali di esposizione di natura creditizia su tipologie di posizioni rilevanti ai fini della concentrazione settoriale. A livello individuale, il rischio di concentrazione è mitigato dal rispetto delle regole definite in materia di grandi rischi e dal sistema dei limiti operativi. Nei Limiti operativi del processo del credito viene garantito il coinvolgimento degli organi aziendali superiori per posizioni di importo eccedente i limiti di autonomia assegnati mentre nel documento Limiti operativi dell'attività finanziaria e Linee di credito a favore di controparti interbancarie e controparti di negoziazione sono dettagliati i limiti delle linee di credito alle controparti bancarie e finanziarie.

Il Consiglio di Amministrazione viene periodicamente informato sull'attività di monitoraggio del rischio di concentrazione che viene svolta dalla funzione *Risk Management* che verifica periodicamente l'applicazione e il rispetto delle soglie e dei limiti definiti nel RAF.

### Sistemi di misurazione del rischio

L'esposizione al rischio di concentrazione è misurata e monitorata anche in termini di assorbimento patrimoniale.

La banca, ai fini della determinazione del rischio di concentrazione e del relativo capitale interno, ha stabilito di utilizzare l'algoritmo del *Granularity Adjustment (GA)* previsto dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti, Parte Prima, Titolo III, Capitolo 1, Allegato B.

La funzione *Risk Management* elabora con periodicità trimestrale un'apposita reportistica relativa all'assorbimento patrimoniale del rischio di concentrazione. Tale reportistica è destinata al Consiglio di Amministrazione.

## **Rischio di tasso di interesse – Portafoglio bancario**

Il rischio di tasso di interesse consiste nella possibilità che una variazione dei tassi di interesse si rifletta negativamente sulla situazione finanziaria della banca, determinando una variazione del valore economico della stessa. L'esposizione a tale rischio è misurata con riferimento alle attività e alle passività comprese nel portafoglio bancario (*banking book*).



### Politiche di copertura e attenuazione del rischio

Il documento *Policy* per la gestione dei rischi finanziari definisce le linee guida per l'assunzione e la gestione di tali rischi. Nel documento è delineato l'insieme dei principi, delle metodologie e delle norme sul quale si basa la politica interna di governo dei rischi connessi all'attività finanziaria, comprese le modalità di rilevazione, misurazione e gestione anche del rischio di tasso di interesse sul *banking book*.

Nel RAF, il Consiglio di Amministrazione ha definito il *risk appetite* e la *risk tolerance* con riferimento all'analisi prospettica del rischio.

Per coordinare le attività che comportano anche la gestione del rischio di tasso di interesse sul *banking book*, è presente il Comitato Attivo e Passivo che si riunisce periodicamente. Al fine della corretta gestione di tale rischio, il comitato si avvale di apposita informativa fornita periodicamente dalla funzione *Risk Management* e coerente con quanto presentato al Consiglio di Amministrazione.

Al fine di supportare i processi di controllo dell'esposizione al rischio di tasso di interesse, la banca utilizza un applicativo gestionale che consente un monitoraggio mensile del *banking book*.

Relativamente alla gestione del portafoglio titoli di proprietà, come già evidenziato nel paragrafo dedicato al 'Rischio di mercato' della presente sezione, sono previsti vincoli operativi in merito al VaR di portafoglio, alla composizione dei titoli, allo *stop loss* per singolo titolo detenuto nel portafoglio e alla perdita massima cumulata relativa all'intera gestione dei portafogli titoli di proprietà.

Il Consiglio di Amministrazione viene informato mensilmente dalla funzione *Risk Management* sull'attività di monitoraggio del rischio di tasso di interesse calcolato con il modello gestionale e approva le azioni di mitigazione del rischio proposte dal Comitato Attivo e Passivo in caso di gestione straordinaria.

La funzione *Risk Management* verifica il rispetto dei limiti fissati dal Consiglio di Amministrazione e predispone la Relazione mensile del *Risk Management* in cui viene evidenziata l'esposizione ai rischi, sviluppa le metodologie e gli algoritmi per la misurazione del rischio di tasso di interesse, verifica le situazioni di gestione ordinaria e straordinaria e supporta il Comitato Attivo e Passivo nella definizione delle azioni relative.

### Sistemi di misurazione del rischio

L'esposizione al rischio di tasso di interesse è misurata e monitorata anche in termini di assorbimento patrimoniale.

Ai fini della determinazione del capitale interno a fronte del rischio di tasso di interesse sul portafoglio bancario, la banca utilizza l'algoritmo semplificato per la determinazione della variazione del valore economico del portafoglio bancario a fronte di uno *shock* di tasso così come previsto dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti, Parte Prima, Titolo III, Capitolo 1, Allegato C.

La funzione *Risk Management* elabora con periodicità trimestrale un'apposita reportistica relativa all'assorbimento patrimoniale del rischio di tasso di interesse. Tale reportistica è destinata al Consiglio di Amministrazione.



## Rischio di liquidità

Il rischio di liquidità riguarda la possibilità che la banca non riesca a mantenere i propri impegni di pagamento a causa dell'incapacità di reperire nuovi fondi (*funding liquidity risk*) e/o di vendere attività sul mercato (*asset liquidity risk*) per far fronte allo sbilancio da finanziare ovvero del fatto di essere costretta a sostenere costi molto alti per far fronte ai propri impegni.

### Politiche di gestione del rischio

Nel documento *Policy* per la gestione del rischio di liquidità, approvato con cadenza annuale dal Consiglio di Amministrazione, viene definito il modello di *governance* a presidio del rischio di liquidità che prevede la separazione tra i processi di gestione e i processi di controllo e definisce i ruoli e le responsabilità delle strutture coinvolte. La *Policy*, unitamente alle componenti del Resoconto ICAAP dedicate al rischio di liquidità, rappresenta la formalizzazione dell'ILAAP (*Internal Liquidity Adequacy Assessment Process*) della banca. In ossequio a quanto previsto dalla normativa di riferimento<sup>4</sup>, l'ILAAP rappresenta il processo per l'identificazione, la misurazione, la gestione e il monitoraggio del rischio di liquidità implementato dalla banca.

Il Consiglio di Amministrazione definisce gli indirizzi strategici, le politiche di governo e i processi di gestione del rischio di liquidità. A tal fine definisce la soglia di tolleranza all'esposizione al rischio, le procedure di misurazione e controllo del rischio di liquidità, le principali ipotesi sottostanti agli scenari di *stress* e il *Contingency Funding & Liquidity Plan* che rappresenta lo strumento di mitigazione del rischio di liquidità in situazione di *stress* e crisi con l'obiettivo di salvaguardare la stabilità finanziaria della banca nel caso di gravi e prolungate crisi di liquidità. Il Direttore Generale attua gli indirizzi definiti dal Consiglio di Amministrazione, approva il complessivo sistema di prezzi di trasferimento interno dei fondi e presiede il Comitato Attivo e Passivo che supervisiona e coordina il processo operativo di gestione del rischio di liquidità.

L'Ufficio Proprietà e Tesoreria gestisce la liquidità aziendale a breve termine, entro i 12 mesi (liquidità operativa), coerentemente con i limiti deliberati annualmente dal Consiglio di Amministrazione (Linee di credito a favore di controparti interbancarie e controparti di negoziazione e Limiti operativi dell'attività finanziaria).

Inoltre, l'Ufficio Proprietà e Tesoreria individua gli strumenti necessari per soddisfare le esigenze di *funding* a medio-lungo termine (ad es. obbligazioni ordinarie) e ne cura l'emissione.

La funzione *Risk Management* monitora e controlla la posizione di liquidità operativa verificando gli sbilanci periodali (*gap* periodali) sulle diverse fasce temporali della *maturity ladder*; consentendo così di sintetizzare la capacità di copertura dei fabbisogni di liquidità.

In merito al limite di *Liquidity Coverage Ratio* (LCR) e di *Net Stable Funding Ratio* (NSFR), nel Piano di risanamento è stata identificata una procedura di escalation che, in considerazione dell'avvicinamento degli indici ai valori minimi di Vigilanza, attiva precisi processi che richiedono l'intervento del Consiglio di Amministrazione al superamento dei progressivi valori soglia identificati.

---

<sup>4</sup> Direttiva 2013/36/UE del Parlamento Europeo e del Consiglio del 26 giugno 2013 (Articolo 86). EBA, *Guidelines on common procedures and methodologies for the supervisory review and evaluation process* (SREP), Dicembre 2014.



### Politiche di copertura e attenuazione del rischio

Relativamente all'operatività sul Mercato Interbancario dei Depositi (MID), l'Ufficio Proprietà e Tesoreria verifica che i limiti di delega inerenti agli affidamenti sul mercato interbancario siano rispondenti ai limiti deliberati dal Consiglio di Amministrazione. Tali limiti di affidamento sono oggetto di revisione almeno annuale al fine di adeguare le politiche di impiego di liquidità della banca con le mutevoli condizioni di mercato.

Con riferimento all'operatività sul portafoglio titoli di proprietà, il documento Limiti operativi dell'attività finanziaria indirizza gli investimenti in via preponderante verso attività prontamente liquidabili, quali i titoli di debito governativi.

La funzione *Risk Management* monitora quotidianamente l'evoluzione della *maturity ladder*, il rispetto della soglia di tolleranza e dei limiti definiti dal Consiglio di Amministrazione nell'ambito della *Policy* per la gestione del rischio di liquidità e produce adeguata reportistica rivolta al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Attivo e Passivo.

### Sistemi di misurazione del rischio

La banca misura monitora e controlla la propria posizione di liquidità di breve periodo (fino a 12 mesi) sulla base del calcolo degli sbilanci (*gap*) periodali e cumulati della *maturity ladder* e degli indici LCR e NSFR così come previsto nella Circolare della Banca d'Italia 285/2013, Parte Prima, Titolo IV, Capitolo 6.

### **Rischio di leva finanziaria eccessiva**

Il rischio di leva finanziaria eccessiva è il rischio che un livello di indebitamento particolarmente elevato rispetto alla dotazione di mezzi propri renda la banca vulnerabile, rendendo necessaria l'adozione di misure correttive al proprio piano industriale, compresa la vendita di attività con contabilizzazione di perdite che potrebbero comportare rettifiche di valore anche sulle restanti attività.

La gestione del rischio di leva finanziaria eccessiva viene disciplinata all'interno della *Policy* per la gestione del rischio di liquidità in cui vengono definite le metodologie per determinare l'esposizione a tale rischio, il processo operativo di gestione e i limiti di monitoraggio definiti dal Consiglio di Amministrazione in considerazione del limite prudenziale stabilito dalla Vigilanza.

La funzione *Risk Management* monitora trimestralmente il rispetto dei limiti definiti dal Consiglio di Amministrazione e produce adeguata reportistica rivolta al Consiglio di Amministrazione e al Comitato Attivo e Passivo.

### **Rischio paese**

Il rischio paese è il rischio di perdite causate da eventi che si verificano in un paese diverso dall'Italia. Il concetto di rischio paese è più ampio di quello di rischio sovrano in quanto è riferito a



tutte le esposizioni indipendentemente dalla natura delle controparti, siano esse persone fisiche, imprese, banche o amministrazioni pubbliche.

In base alla propria operatività, la banca ritiene la propria esposizione a tale fattispecie non significativa e, pertanto, procede alla relativa valutazione e monitoraggio nell'ambito delle misurazioni effettuate con riferimento al rischio di credito.

I principi generali di gestione del rischio paese vengono enunciati all'interno della *Policy* per la gestione del rischio di credito.

### **Rischio di trasferimento**

Il rischio di trasferimento è il rischio che la banca, esposta nei confronti di un soggetto che si finanzia in una valuta diversa da quella in cui percepisce le sue principali fonti di reddito, realizzi delle perdite dovute alle difficoltà del debitore di convertire la propria valuta nella valuta in cui è denominata l'esposizione.

In base alla propria operatività, la banca ritiene la propria esposizione a tale fattispecie non significativa e, pertanto, procede alla relativa valutazione e monitoraggio nell'ambito delle misurazioni effettuate con riferimento al rischio di credito.

I principi generali di gestione del rischio paese vengono enunciati all'interno della *Policy* per la gestione del rischio di credito.

### **Rischio base**

Il rischio base rappresenta il rischio di perdite causate da variazioni non allineate dei valori di posizioni di segno opposto, simili ma non identiche, nell'ambito del rischio di mercato.

In base alla propria operatività, la banca ritiene la propria esposizione a tale fattispecie non significativa e, pertanto, procede alla relativa valutazione e monitoraggio nell'ambito delle misurazioni effettuate con riferimento al rischio di mercato.

I principi generali di gestione del rischio paese vengono enunciati all'interno della *Policy* per la gestione dei rischi finanziari.

### ***Altri rischi - Rischi non misurabili***

#### **Rischio strategico**

Il rischio strategico rappresenta il rischio, attuale o prospettico, di flessione degli utili o del capitale derivante da cambiamenti del contesto operativo o da decisioni aziendali errate, attuazione inadeguata di decisioni, scarsa reattività a variazioni del contesto competitivo.

I principi generali di gestione del rischio strategico vengono enunciati all'interno della *Policy* per la gestione dei rischi di difficile quantificazione.



Tale rischio è monitorato dal Consiglio di Amministrazione e dall'Alta Direzione tramite i documenti di analisi quali ad esempio il *budget*, il Piano triennale e la reportistica periodica. La continuità delle relazioni economiche con la Capogruppo è, inoltre, una componente importante di attenuazione del rischio strategico, in quanto garantisce un elevato grado di stabilità strategica e un elevato profilo di patrimonializzazione.

Al fine di realizzare un maggior presidio del rischio strategico, la banca dispone di un sistema di controllo di gestione integrato con le procedure bancarie che consente un'analisi sia dell'andamento dei volumi, sia della redditività generati dalle diverse unità operative (con particolare riferimento alle filiali aperte sul territorio), nonché dalle diverse categorie di prodotti sviluppate nel tempo. L'analisi tiene conto anche del complessivo sistema di prezzi di trasferimento interno dei fondi approvato dal Direttore Generale con cadenza annuale.

Mensilmente la Direzione Pianificazione, Amministrazione e Controllo produce adeguata reportistica per il Consiglio di Amministrazione, afferente all'andamento dei volumi di raccolta/impiego sia a livello aggregato che dettagliato per filiale.

### **Rischio di reputazione**

Banca Reale è esposta al rischio attuale o prospettico di flessione degli utili o del capitale derivante da una percezione negativa dell'immagine della banca da parte di clienti, controparti, azionisti della banca, investitori o Autorità di Vigilanza.

I principi generali di gestione del rischio reputazionale vengono enunciati all'interno della *Policy* per la gestione dei rischi di difficile quantificazione.

I principali ambiti individuati dalla banca in cui si può verificare un danno di reputazione sono: attività della rete dei consulenti finanziari, contenzioso con la clientela, affidabilità dei canali telematici, infedeltà dei dipendenti, comunicazioni esterne.

I presidi adottati a fronte del rischio di reputazione sono volti sia a ridurre la probabilità di accadimento degli eventi che peggiorano la reputazione aziendale (minimizzazione delle cause di rischio reputazionale) sia a indirizzare le azioni da intraprendere nel caso in cui i danni reputazionali si siano già manifestati (minimizzazione dei danni reputazionali). I principali presidi adottati dalla banca comprendono: continuo aggiornamento delle procedure interne scritte, adozione di un codice etico interno e di un codice di comportamento per i dipendenti e i consulenti finanziari, diffusione di una cultura aziendale incentrata sull'attenta cura delle relazioni con la clientela, la semplicità dei prodotti commercializzati, la trasparenza nella comunicazione verso l'esterno, polizze assicurative a copertura dell'infedeltà dei consulenti finanziari e dei dipendenti. Per quanto riguarda, inoltre, l'affidabilità dei canali telematici e dei sistemi informatici Banca Reale ha adottato un piano di *Business Continuity*, approvato dal Consiglio di Amministrazione, e un programma di *Disaster Recovery* al fine di garantire l'operatività nei confronti della clientela.



## **Rischio residuo**

Il rischio residuo è strettamente collegato alle garanzie assunte in fase di erogazione del credito. Esso risiede nella possibilità che le tecniche di attenuazione del rischio di credito adottate dalla banca risultino meno efficaci del previsto; si tratta dei rischi connessi con il mancato funzionamento, la riduzione o la cessazione della protezione fornita dagli strumenti utilizzati.

I principi generali di gestione del rischio residuo vengono enunciati all'interno della *Policy* per la gestione dei rischi di difficile quantificazione.

A fronte dell'esposizione a tale rischio, la banca ha attivato specifici presidi organizzativi e sistemi di monitoraggio. Con riguardo alla valorizzazione degli immobili posti a garanzia, la banca si avvale di strumenti esterni di rivalutazione semestrale del valore di mercato.

La contrattualistica predisposta per l'acquisizione sia delle garanzie reali sia di quelle personali è conforme ai requisiti normativi generali e specifici, non contenendo vincoli contrattuali che potrebbero minare la validità giuridica delle garanzie.

## **Rischio di Compliance**

Banca Reale è esposta al rischio di non conformità, ossia il rischio di incorrere in sanzioni giudiziarie o amministrative, perdite finanziarie rilevanti o danni di reputazione in conseguenza di violazioni di norme imperative (di legge o di regolamenti) ovvero di autoregolamentazione (es. statuti, codici di condotta, codici di autodisciplina). Il monitoraggio di tale rischio è affidato alla funzione *Compliance*.

La funzione *Compliance* presidia, secondo un approccio *risk based*, la gestione del suddetto rischio di non conformità con riguardo a tutta l'attività aziendale, verificando che le procedure interne siano adeguate a prevenire tale rischio.

I compiti, le attività, le responsabilità e i flussi informativi della funzione sono descritti nel Regolamento della funzione *Compliance* approvato dal Consiglio di Amministrazione.

Al fine di presidiare il rischio di non conformità, ai sensi di quanto previsto dalla Circolare 285/2013 (Parte I, Titolo IV, Capitolo 3, Sezione III) e in coerenza con il Piano delle attività, la funzione *Compliance*:

- fornisce supporto alle strutture aziendali per la definizione delle metodologie di valutazione dei rischi di non conformità alle norme, in particolare nei casi relativi all'applicazioni di norme di recente emissione e/o all'aggiornamento di quanto in essere per le norme già in essere;
- individua, anche attraverso le sue attività di verifica e di analisi, idonee procedure per la prevenzione del rischio rilevato/emerso, con la possibilità di richiederne alle aree interessate l'adozione, verificandone l'adeguatezza e successivamente la corretta applicazione;
- assicura l'identificazione nel continuo delle norme applicabili alla banca e la misurazione/valutazione del loro impatto su processi e procedure aziendali;





- propone modifiche organizzative e procedurali finalizzate ad assicurare un adeguato presidio dei rischi di non conformità identificati;
- predispone flussi informativi diretti agli organi aziendali e alle strutture coinvolte (a es. gestione del rischio operativo e revisione interna);
- verifica l'efficacia degli adeguamenti organizzativi (strutture, processi, procedure anche operative o commerciali) suggeriti per la prevenzione del rischio di non conformità alle norme.

La funzione *Compliance* è altresì coinvolta nella valutazione *ex ante* della conformità alla regolamentazione applicabile di tutti i progetti innovativi (inclusa l'operatività in nuovi prodotti o servizi) che la banca intende intraprendere, nonché nella prevenzione e nella gestione dei conflitti di interesse sia tra le diverse attività svolte dalla banca, sia con riferimento ai dipendenti e agli esponenti aziendali.

Altre aree di intervento della funzione di conformità alle norme sono la verifica della coerenza del sistema premiante aziendale con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello Statuto nonché di eventuali codici etici o altri standard di condotta applicabili alla banca; la consulenza e assistenza nei confronti degli organi aziendali della banca in tutte le materie in cui assume rilievo il rischio di non conformità; la collaborazione nell'attività di formazione del personale sulle disposizioni applicabili alle attività svolte, al fine di diffondere una cultura aziendale improntata ai principi di onestà, correttezza e rispetto delle norme.

Altresì considerato quanto disposto dal Regolamento Delegato UE 2017/565, di attuazione della Direttiva 2014/65/UE (cd. *MiFID II*), all'art. 22, e dal Regolamento Intermediari delibera Consob 20307/2018 e successive modifiche all'art. 89, la funzione di conformità alle norme deve:

- monitorare permanentemente e valutare periodicamente l'adeguatezza e l'efficacia delle misure, delle politiche e delle procedure messe in atto per individuare il rischio di inadempimento degli obblighi previsti dalla Direttiva 2014/65/UE da parte dell'impresa e i rischi che ne derivano, per minimizzare tale rischio e per consentire alle autorità competenti di esercitare efficacemente i poteri conferiti loro dalla suddetta Direttiva e delle misure adottate per rimediare a eventuali carenze nell'adempimento degli obblighi da parte dell'impresa;
- fornire consulenza e assistenza ai soggetti rilevanti incaricati dei servizi e delle attività di investimento ai fini dell'adempimento degli obblighi che incombono all'impresa in virtù della Direttiva 2014/65/UE;
- riferire all'organo di gestione, almeno una volta all'anno, in merito all'attuazione ed efficacia dell'ambiente di controllo complessivo per i servizi e le attività di investimento, ai rischi individuati e all'informazione sul trattamento dei reclami, nonché alle misure correttive adottate o da adottare;
- monitorare le operazioni del processo di trattamento dei reclami e considerare i reclami una fonte di informazione nel contesto delle responsabilità generali di monitoraggio;
- fornire consulenza e assistenza in ambito MiFID II in considerazione di eventuali modifiche rilevanti alla normativa esterna di riferimento o alle disposizioni interne della banca nonché sulla base delle specifiche esigenze delle unità di business.



In considerazione della molteplicità dei profili professionali richiesti per l'espletamento dei compiti della funzione *Compliance*, nonché del principio di proporzionalità, sono previste specifiche sinergie con alcune funzioni aziendali (Affari Legali, Organizzazione e IT, *Risk Management*) nella gestione del processo di *Compliance*. Altresì, assume rilievo, in termini di adeguato espletamento del processo di gestione del rischio di non conformità normativa, il ricorso alla piena esternalizzazione dei sistemi informatici nei confronti del *provider* informatico esterno.

Con cadenza annuale, vengono presentati al Consiglio di Amministrazione il Piano delle attività per l'anno a venire nonché una relazione dell'attività svolta nell'anno precedente che illustra le verifiche effettuate, i risultati emersi, i punti di debolezza rilevati e la proposizione degli interventi da adottare per la loro rimozione. Nella relazione vi è anche l'illustrazione della situazione dei reclami pervenuti sia in ambito di servizi bancari che di investimento.

### **Rischio di *outsourcing***

Il rischio di *outsourcing* è il rischio derivante dall'esternalizzazione di attività o funzioni aziendali. La conformità alla normativa generale e specifica, nonché le garanzie all'occorrenza previste dei contratti in essere che definiscono le attività in *outsourcing* e, inoltre, la presenza di controlli specifici e l'elevato standing delle controparti fanno ritenere che il rischio sia sufficientemente presidiato dalla banca.

Il Consiglio di Amministrazione ha individuato referenti (quali *process owner*) per le singole attività esternalizzate ed è stata approvata specifica *Policy* per le esternalizzazioni.

Inoltre, ai sensi della normativa vigente in tema di esternalizzazioni, presso la Funzione Affari Legali è stata costituita la Funzione Esternalizzazioni, che relaziona direttamente all'organo di amministrazione ed è responsabile della gestione e supervisione dei rischi connessi agli accordi di esternalizzazione nell'ambito del sistema dei controlli interni della banca e della supervisione della documentazione di contratti di esternalizzazione, riferendo, all'occorrenza, gli esiti delle proprie attività di controllo alle Funzioni del Sistema dei Controlli Interni.

Tra le principali responsabilità della Funzione Esternalizzazioni vi sono le attività di presidio dei rischi sottesi alle attività esternalizzate, l'interfaccia con i referenti delle singole attività esternalizzate (quali *process owner*), il monitoraggio del servizio esternalizzato, la conservazione e archiviazione dei contratti, la predisposizione di specifici report diretti alla Direzione Generale.

I principi generali di gestione del rischio di *outsourcing* vengono enunciati all'interno della *Policy* per la gestione dei rischi di difficile quantificazione.

### **Rischio informatico**

Il rischio informatico è il rischio di incorrere in perdite economiche, di reputazione e di quote di mercato in relazione all'utilizzo di tecnologia dell'informazione e della comunicazione. Nella rappresentazione integrata dei rischi aziendali, tale rischio viene considerato con riferimento alle implicazioni generate sui rischi operativi, reputazionali e/o strategici. Il Consiglio di Amministrazione ha emanato il sistema normativo di riferimento nell'ambito della gestione del Sistema Informatico.



Nel documento aziendale Standard di *data governance* vengono definite le misure atte a garantire la qualità dei dati attraverso *key quality indicator*. La *data governance* è una combinazione di persone, processi e tecnologie che garantiscono l'alta qualità dei dati, facendo sì che le informazioni ad alto valore mantengano la loro accuratezza e possano essere la base su cui mantenere l'efficienza aziendale. Le attività di maggiore rilievo che la banca, o i propri *service provider* ICT, devono svolgere al fine di garantire il controllo su modifiche, sostituzioni e adeguamenti tecnologici sono declinate nella Gestione dei cambiamenti. Nella Gestione incidenti di sicurezza informatica vengono definite le linee guida da seguire per permettere un tempestivo ritorno alla normale operatività e le azioni da intraprendere in relazione al verificarsi di incidenti o anomalie inerenti all'operatività dei sistemi o la sicurezza delle informazioni mentre la *Policy di log collecting* descrive il sistema di registrazione e *reporting* dei dati relativi a tutte le operazioni aziendali e a fatti di gestione. A ulteriore irrobustimento dei presidi, il Consiglio di Amministrazione ha approvato la Politica sulla protezione dei dati, con lo scopo di evidenziare tipologia dei dati trattati, modalità e linee guida da seguire nel trattamento dei dati personali, processi decisionali, ruoli e funzioni coinvolte e la Politica di classificazione e protezione delle informazioni, con l'obiettivo di identificare, in ottica GDPR, le informazioni critiche o strategiche e individuare le opportune misure di sicurezza a protezione di tale patrimonio aziendale.

A presidio del rischio informatico è stata predisposta la Metodologia di analisi e gestione del rischio informatico che stabilisce l'assetto organizzativo, metodologico e procedurale per il processo di analisi di tale rischio. Il Consiglio di Amministrazione viene informato, con cadenza almeno annuale, sulla situazione di rischio informatico rispetto alla propensione al rischio. Infine, gli obiettivi del processo di gestione della sicurezza informatica, i principi generali di sicurezza su utilizzo e gestione del sistema informatico, i ruoli e le responsabilità connessi alla funzione IT sono definiti nella *Policy* sicurezza informatica; tale documento inoltre definisce le norme di sicurezza relative ai pagamenti su *Internet*, i principi, i requisiti generali e le responsabilità nell'ambito dei servizi di pagamento sul *web* offerti da Banca Reale.

### **3 Requisiti di fondi propri e importi delle esposizioni ponderati per il rischio**

Banca Reale, coerentemente alla propria classe regolamentare di appartenenza definita dalla Circolare di Banca d'Italia 285/2013 e successivi aggiornamenti (Classe 3), misura il capitale interno mediante metodi standardizzati, previsti dalla citata normativa, che non implicano il ricorso a modelli sviluppati internamente. Pertanto, i requisiti regolamentari complessivi richiesti sono ottenuti come sommatoria algebrica dei requisiti minimi previsti dal I Pilastro.

La funzione *Risk Management*, almeno trimestralmente, analizza l'adeguatezza patrimoniale della banca: le analisi prodotte vengono successivamente portate all'attenzione del Consiglio d'Amministrazione, organo deputato a definire le strategie in materia di identificazione, misurazione e gestione dei rischi.

Vengono di seguito esposte le informazioni richieste con riferimento all'articolo 438, lettera d) del Regolamento UE 575/2013. La tabella fornisce un quadro d'insieme delle esposizioni ponderate per il rischio (RWA o TREA) e degli assorbimenti di capitale di Banca Reale alla data del 31 dicembre 2022, disaggregati per tipologia di esposizione e di metodo di calcolo previsto.



**Modello EU OV1: quadro sinottico degli importi complessivi dell'esposizione al rischio**

(unità di €)

	Importi complessivi dell'esposizione al rischio (TREA)		Requisiti totali fondi propri
	a	b	c
	31/12/2022	31/12/2021	31/12/2022
1. Rischio di credito (escluso il CCR)	395.141.287	339.663.102	31.611.303
2. Di cui metodo standardizzato	395.141.287	339.663.102	31.611.303
3. Di cui metodo IRB di base (F-IRB)			
4. Di cui metodo di assegnazione			
4a. Di cui strumenti di capitale soggetti al metodo della ponderazione semplice			
5. Di cui metodo IRB avanzato (A-IRB)			
6. Rischio di controparte (CCR)	3.055.733	4.494.841	244.459
7. Di cui metodo standardizzato			
8. Di cui metodo dei modelli interni (IMM)			
8a. Di cui esposizioni verso una CCP			
8b. Di cui aggiustamento della valutazione del credito (CVA)	1.931.456	3.077.971	154.516
9. Di cui altri CCR	1.124.277	1.416.870	89.942
10. Non applicabile			
11. Non applicabile			
12. Non applicabile			
13. Non applicabile			
14. Non applicabile			
15. Rischio di regolamento			
16. Esposizioni verso le cartolarizzazioni esterne al portafoglio di negoziazione (tenendo conto del massimale)			
17. Di cui metodo SEC-IRBA			
18. Di cui metodo SEC-ERBA (compreso IAA)			
19. Di cui metodo SEC-SA			
19a. Di cui 1250 % / deduzione			
20. Rischi di posizione, di cambio e di posizione in merci (rischio di mercato)			
21. Di cui metodo standardizzato			
22. Di cui IMA			
22a. Grandi esposizioni			
23. Rischio operativo	70.380.376	63.880.369	5.630.430
23a. Di cui metodo base	70.380.376	63.880.369	5.630.430
23b. Di cui metodo standardizzato			
23c. Di cui metodo avanzato di misurazione			
24. Importo al di sotto delle soglie per la deduzione (soggetto a fattore di ponderazione del rischio del 250 %)			
25. Non applicabile			
26. Non applicabile			
27. Non applicabile			
28. Non applicabile			
<b>29. Totale</b>	<b>468.577.396</b>	<b>408.038.312</b>	<b>37.486.192</b>



## 4 Metriche principali

Vengono di seguito espone le informazioni richieste con riferimento all'articolo 447 del Regolamento UE 575/2013 così come modificato dal Regolamento UE/2019/876 (CRR II). In particolare, i dati da fornire sono:

- la composizione dei fondi propri e i requisiti di fondi propri;
- l'importo complessivo dell'esposizione al rischio;
- l'importo e la composizione dei fondi propri aggiuntivi che gli enti sono tenuti a detenere;
- il requisito combinato di riserva di capitale che gli enti sono tenuti a detenere;
- il coefficiente di leva finanziaria e la misura dell'esposizione;
- informazioni in relazione al proprio coefficiente di copertura della liquidità;
- informazioni in relazione al proprio requisito di finanziamento stabile netto.

Tutti i requisiti minimi applicabili a Banca Reale al 31 dicembre 2022 risultano rispettati.

### Modello EU KM1: metriche principali

(unità di €)

	a	b	c	d	e
	31/12/2022	30/09/2022	30/06/2022	31/03/2022	31/12/2021
<b>Fondi propri disponibili (importi)</b>					
1. Capitale primario di classe 1 (CET1)	70.404.618	65.021.985	68.428.522	72.315.966	69.199.448
2. Capitale di classe 1	70.404.618	65.021.985	68.428.522	72.315.966	69.199.448
3. Capitale totale	70.404.618	65.021.985	68.428.522	72.315.966	69.199.448
<b>Importi dell'esposizione ponderati per il rischio</b>					
4. Importo complessivo dell'esposizione al rischio	468.577.396	446.376.384	436.461.622	435.887.652	408.038.312
<b>Coefficienti di capitale (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)</b>					
5. Coefficiente del capitale primario di classe 1 (%)	15,03%	14,57%	15,68%	16,86%	16,96%
6. Coefficiente del capitale di classe 1 (%)	15,03%	14,57%	15,68%	16,86%	16,96%
7. Coefficiente di capitale totale (in %)	15,03%	14,57%	15,68%	16,86%	16,96%
<b>Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)</b>					
7a. Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte a rischi diversi dal rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%	0,80%
7b. Di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%	0,45%
7c. Di cui costituiti da capitale di classe 1 (punti percentuali)	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%	0,60%
7d. Requisiti di fondi propri SREP totali (%)	8,80%	8,80%	8,80%	8,80%	8,80%
<b>Requisito combinato di riserva e requisito patrimoniale complessivo (in percentuale dell'importo dell'esposizione ponderato per il rischio)</b>					
8. Riserva di conservazione del capitale (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
8a. Riserva di conservazione dovuta al rischio macroprudenziale o sistemico individuato a livello di uno Stato membro (%)					
9. Riserva di capitale anticiclica specifica dell'ente (%)					



9a. Riserva di capitale a fronte del rischio sistemico (%)					
10. Riserva degli enti a rilevanza sistemica a livello globale (%)					
10a. Riserva di altri enti a rilevanza sistemica (%)					
11. Requisito combinato di riserva di capitale (%)	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%	2,50%
11a. Requisiti patrimoniali complessivi (%)	11,30%	11,30%	11,30%	11,30%	11,30%
12. CET1 disponibile dopo aver soddisfatto i requisiti di fondi propri SREP totali (%)	6,23%	5,77%	6,88%	8,06%	8,16%
<b>Coefficiente di leva finanziaria</b>					
13. Misura dell'esposizione complessiva	1.344.480.163	1.394.155.713	1.439.368.936	1.424.372.717	1.333.437.343
14. Coefficiente di leva finanziaria (%)	5,24%	4,66%	4,75%	5,08%	5,19%
<b>Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in percentuale della misura dell'esposizione complessiva)</b>					
14a. Requisiti aggiuntivi di fondi propri per far fronte al rischio di leva finanziaria eccessiva (in %)					
14b. di cui costituiti da capitale CET1 (punti percentuali)					
14c. Requisiti del coefficiente di leva finanziaria totali SREP (%)	3%	3%	3%	3%	3%
<b>Riserva del coefficiente di leva finanziaria e requisito complessivo del coefficiente di leva finanziaria (in percentuale della misura dell'esposizione totale)</b>					
14d. Requisito di riserva del coefficiente di leva finanziaria (%)					
14e. Requisito del coefficiente di leva finanziaria complessivo (%)	3%	3%	3%	3%	3%
<b>Coefficiente di copertura della liquidità</b>					
15. Totale delle attività liquide di elevata qualità (HQLA) (valore ponderato - media)	482.961.010	437.693.806	634.663.260	635.245.396	566.995.818
16a. Deflussi di cassa - Valore ponderato totale	402.959.911	362.143.341	377.276.080	397.085.070	394.902.595
16b. Afflussi di cassa - Valore ponderato totale	123.713.923	216.618.333	76.021.341	102.693.741	68.655.165
16. Totale dei deflussi di cassa netti (valore corretto)	279.245.989	145.525.008	301.254.739	294.391.329	326.247.430
17. Coefficiente di copertura della liquidità (%)	172,95%	300,77%	210,67%	215,78%	173,79%
<b>Coefficiente netto di finanziamento stabile</b>					
18. Finanziamento stabile disponibile totale	840.164.703	832.603.231	832.622.167	759.869.138	750.461.093
19. Finanziamento stabile richiesto totale	530.740.762	510.551.012	500.752.708	503.191.473	484.031.827
20. Coefficiente NSFR (%)	158,30%	163,08%	166,27%	151,01%	155,00%

## 5 Politica di remunerazione

La presente informativa è redatta in attuazione delle Disposizioni di Vigilanza per le banche in materia di "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" (Circ. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap.2), in cui sono prescritti obblighi di informativa al pubblico in merito alla politica e alle prassi di remunerazione per il personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio della banca (c.d. personale più rilevante), da soddisfare anche tramite pubblicazione sul sito internet aziendale.



Le medesime informazioni devono essere fornite annualmente all'Assemblea.

Per ogni ulteriore approfondimento si rimanda al Documento "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione" approvato dall'Assemblea ordinaria degli azionisti e inserito nel sito internet della banca all'indirizzo

<http://www.bancareale.it/banca-reale/scopri-banca-reale/documentazione/informative>

### **Tabelle redatte ai sensi dell'art. 450 del CRR - EBA**

Gli enti descrivono i principali elementi delle loro politiche di remunerazione e le modalità di attuazione di tali politiche. In particolare, gli elementi seguenti sono descritti seguendo le istruzioni di cui al Regolamento di esecuzione (UE) 2021/637.

### **Informativa qualitativa**

**a) Informazioni relative agli organi preposti alla vigilanza sulle remunerazioni. Le informazioni comprendono:**

- **nome, composizione e mandato dell'organo principale (organo di amministrazione e comitato per le remunerazioni, se del caso) che vigila sulla politica di remunerazione e numero di riunioni tenute da tale organo nel corso dell'esercizio**

L'organo preposto alla vigilanza sulle remunerazioni in Banca Reale è il Consiglio di Amministrazione.

È altresì istituito presso la Società Reale Mutua di Assicurazioni, Capogruppo di Reale Group, un comitato endoconsiliare denominato Comitato Remunerazioni, con la finalità precipua di promuovere le linee guida in materia di remunerazioni condivise con tutte le società controllate, e comunque nel rispetto delle rispettive competenze dei singoli Consigli di Amministrazione e di eventuali disposizioni regolamentari specifiche per i vari settori.<sup>5</sup>

Il Consiglio di Amministrazione è formato da 8 componenti di cui 7 Consiglieri e 1 Presidente.

Nel corso dell'anno 2022 il Consiglio di Amministrazione della banca si è riunito 13 volte e l'argomento delle remunerazioni è stato trattato in 2 riunioni.

Il Consiglio di Amministrazione di Banca Reale:

- elabora, sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, le politiche di remunerazione e incentivazione e ne è responsabile della corretta attuazione;
- approva gli esiti dell'eventuale procedimento di esclusione del personale più rilevante e ne rivede periodicamente i relativi criteri;

---

<sup>5</sup> La Circolare della Banca d'Italia 285/2013 prevede che, quando il Comitato Remunerazioni non è presente, le funzioni del comitato remunerazioni sono svolte dall'organo con funzione di supervisione strategica, in particolare con il contributo dei componenti indipendenti.



- assicura che le politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale e che siano note al personale le conseguenze di eventuali violazioni normative o di codici etici o di condotta;
- definisce i sistemi di remunerazione e incentivazione almeno per i seguenti soggetti: i Consiglieri esecutivi (ove previsti); il Direttore Generale; i responsabili delle principali linee di *business*; le funzioni aziendali; coloro che riportano direttamente agli organi aziendali; i responsabili delle funzioni aziendali di controllo. Esso, in particolare, assicura che detti sistemi siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e dei controlli interni;
- in attuazione del concetto di neutralità rispetto al genere delle politiche di remunerazione, così come integrato dal recente 37° aggiornamento della Circolare n. 285, ha il compito di analizzare la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, di sottoporre a verifica il divario retributivo di genere (*Gender Pay Gap*) e la sua evoluzione nel tempo, e di documentare (in caso di differenze rilevanti) i motivi del divario e di adottare le opportune azioni correttive;
- assicura, tra l'altro, che i sistemi di remunerazione e incentivazione siano idonei a garantire il rispetto delle disposizioni di legge, regolamentari e statutarie nonché di eventuali codici etici o di condotta, promuovendo l'adozione di comportamenti ad essi conformi.

In particolare:

- presiede e valida il processo che determina le politiche di remunerazione e incentivazione e l'identificazione/esclusione del "personale più rilevante" come previsto dal Regolamento Delegato (UE) n. 923 del 2021;
- verifica che il sistema di remunerazione e incentivazione sia coerente con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie, obiettivi di lungo periodo, assetto di governo societario e di controllo interno;
- definisce le modalità attraverso cui è assicurato il collegamento tra remunerazione e risultati;
- individua gli indicatori di performance da prendere a riferimento per la remunerazione variabile;
- assicura che le politiche di remunerazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale;
- assicura e analizza la neutralità delle politiche di remunerazione rispetto al genere, verificando, con cadenza annuale, il *Gender Pay Gap*.

Inoltre, il Consiglio di Amministrazione, tenuto conto dell'assenza di un comitato remunerazioni<sup>6</sup> avvalendosi del contributo degli Amministratori indipendenti:

- approva i compensi del personale definiti secondo quanto stabilito dal documento "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione";
- determina i criteri per i compensi di tutto il personale più rilevante;

---

<sup>6</sup> Le banche non quotate controllate da una società capogruppo italiana o avente sede in altro Stato membro dell'Unione Europea possono non istituire i comitati, qualora essi siano presenti nella società capogruppo, italiana o estera.





- vigila direttamente sulla corretta applicazione delle regole relative alla remunerazione dei responsabili delle funzioni aziendali di controllo, in stretto raccordo con l'organo con funzione di controllo;
  - assicura il coinvolgimento delle funzioni aziendali competenti nel processo di elaborazione e controllo delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione;
  - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti, sul raggiungimento degli obiettivi di performance cui sono legati i piani di incentivazione e sull'accertamento delle altre condizioni poste per l'erogazione dei compensi;
  - si esprime, anche avvalendosi delle informazioni ricevute dalle funzioni aziendali competenti sugli esiti del processo di identificazione/esclusione del personale più rilevante.
- consulenti esterni dei cui servizi ci si è avvalsi, l'organo che li ha incaricati e in quale settore del quadro in materia di remunerazione**

L'attività di revisione annuale del documento "Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione per l'anno 2023" è stata condotta per il tramite del gruppo di lavoro interfunzionale, promosso dalla Direzione Generale e composto da Risorse Umane, Compliance, *Risk Management*, Direzione Business, Direzione Amministrazione Pianificazione e Controllo e, a titolo preventivo, Internal Audit. Nel corso del 2022, la banca ha avviato l'analisi del *Gender Pay Gap* avvalendosi del supporto di primaria società di consulenza. .

- **una descrizione dell'ambito di applicazione della politica di remunerazione dell'ente (ad esempio per regione, per linea di business), con indicazione della misura in cui è applicabile a filiazioni e succursali situate in paesi terzi**

La politica di remunerazione della banca si applica agli organi aziendali, ai dipendenti, ai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, agli agenti in attività finanziaria e agli agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo che operano in estensione di mandato e non prevede distinzioni per linee di business.

- **una descrizione del personale o delle categorie di personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente**

In coerenza con quanto indicato dal Regolamento Delegato (UE) n. 923/2021 e dalla Direttiva (UE) 2019/878 (c.d. CRD V) sono stati individuati nel perimetro del personale più rilevante:

- i membri del Consiglio di Amministrazione
- il Direttore Generale
- il Vice Direttore Generale – Chief Financial Officer
- il Direttore Business
- il Direttore Finanza
- il Direttore Chief Operating Officer
- il Direttore Amministrazione Pianificazione e Controllo
- i responsabili delle funzioni aziendali di controllo:



- *Compliance*
  - Antiriciclaggio
  - *Internal Audit*
  - *Risk Management*
- i responsabili delle funzioni aziendali:
- Crediti
  - Gestione e Monitoraggio Qualità del Credito
  - Analisi e strategie di investimento.

Il personale più rilevante rappresenta l'8% del totale organico del personale al 31/12/2022.

Non sono stati individuati altri soggetti, quali ad esempio i responsabili delle filiali perché, pur assumendo posizioni di rischio, in base all'attuale regolamento interno sul processo del credito, hanno autonomia deliberativa limitata e, comunque, percepiscono una retribuzione inferiore a quella indicata come riferimento dalla normativa.

Con riferimento al sopra citato Regolamento Delegato (UE) 2021/923, i direttori di filiali, nello svolgimento della loro attività professionale di promozione, collocamento di prodotti e servizi di investimento non hanno un impatto sostanziale sul profilo di rischio della banca, in quanto privi di responsabilità gestionali e di poteri decisionali o di rappresentanza. Inoltre, nello svolgimento della loro attività sono sottoposti a precisi indirizzi e controlli da parte della Direzione Business e delle altre strutture preposte.

Anche riguardo ai criteri quantitativi previsti dal suddetto Regolamento, nessuno di questi è soddisfatto dalla sommatoria della remunerazione ricorrente e non ricorrente percepita dai consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede della banca.

**b) Informazioni relative alle caratteristiche e alla struttura del sistema di remunerazione del personale più rilevante. Le informazioni comprendono:**

- **un riepilogo delle caratteristiche e degli obiettivi principali della politica di remunerazione e informazioni sul processo decisionale seguito per definire la politica di remunerazione e sul ruolo delle parti interessate (ad esempio, l'assemblea degli azionisti):**

L'obiettivo è di definire le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione declinando, altresì, i ruoli e i compiti dei soggetti coinvolti, le principali caratteristiche del sistema di remunerazione ed incentivazione implementato dalla banca per il proprio personale, nonché per i soggetti rientranti tra il "personale più rilevante" e facenti parte di particolari tipologie.

Nell'interesse di tutti gli stakeholders, vengono definiti sistemi di remunerazione in linea con le strategie e gli obiettivi aziendali di lungo periodo, collegati con i risultati aziendali, opportunamente corretti per tener conto di tutti i rischi, coerenti con i livelli di capitale e di liquidità necessari a fronteggiare le attività intraprese e, in ogni caso, tali da evitare incentivi distorti che possano indurre a violazioni normative o a un'eccessiva assunzione di rischi per la banca e il sistema nel suo complesso.



Banca Reale, in linea con le altre Società del Gruppo, persegue uno sviluppo equilibrato del business nelle sue varie componenti, la conservazione di un elevato livello di patrimonializzazione, anche in considerazione della natura mutualistica di Reale Group, e la sostenibilità che è parte integrante e fondamentale nella definizione delle Politiche di Remunerazione del Gruppo stesso, che si basano su meccanismi retributivi sani, corretti e trasparenti.

Banca Reale – anche ai fini del recepimento del primo livello di implementazione del Regolamento UE n. 2088/2019 (noto come Regolamento SFDR) in materia di trasparenza circa la sostenibilità nel settore dei servizi finanziari – è focalizzata su un processo di sviluppo di un sistema di *ESG/Sustainability metrics* che consenta la correlazione della remunerazione variabile al raggiungimento di obiettivi ambientali, sociali e di buona governance (c.d. ESG).

In tal senso, già dalle valutazioni 2022, infatti, le schede obiettivo individuali hanno una nuova distribuzione dei pesi, con una maggiore enfasi dedicata agli obiettivi di soddisfazione delle aspettative di alcune categorie di stakeholder (interni ed esterni), al raggiungimento di obiettivi strategici, con impatto sociale e/o ambientale e legati a innovazione e trasformazione.

Banca Reale, in linea con quanto previsto dalla Circolare Banca d'Italia n. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sezione I, paragrafo 5.1, garantisce che i sistemi di remunerazione siano neutrali rispetto al genere e contribuisce a perseguire la parità tra il personale, assicurando pari livello di remunerazione a parità di attività svolta. Garantisce la promozione di approcci sistemici, inclusivi e trasparenti, nel rispetto dei principi di pluralità, pari opportunità, equità e non discriminazione di alcun genere, valorizzando le competenze, la diversità e l'inclusione.

Ai fini dell'analisi di neutralità delle politiche di remunerazione, l'organo con funzione di supervisione strategica della Banca, verificherà, con cadenza annuale, il *Gender Pay Gap*, e la sua evoluzione nel tempo, attraverso il calcolo del rapporto tra remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del genere meno rappresentato, documentando i motivi di eventuali divari derivanti e adottando le opportune azioni correttive.

Per quanto concerne gli organi aziendali che intervengono nel processo, l'Assemblea approva:

- le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione a favore dei componenti degli organi aziendali con funzione di supervisione strategica, gestione e controllo e del restante personale;
- i piani di remunerazione basati su strumenti finanziari (es. *stock option*);
- i criteri per la determinazione del compenso da accordare in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro o di cessazione anticipata dalla carica, compresi i limiti fissati a detto compenso in termini di annualità della remunerazione fissa e l'ammontare massimo che deriva dalla loro applicazione.

L'approvazione delle politiche da parte dell'Assemblea è volta ad accrescere il grado di consapevolezza e il monitoraggio degli azionisti in merito ai costi complessivi, ai benefici e ai rischi del sistema di remunerazione e incentivazione prescelto.

L'Assemblea riceve un'informativa almeno annuale su:

- le ragioni, le finalità e le modalità di attuazione delle politiche di remunerazione e incentivazione;



- la loro neutralità rispetto al genere;
- il controllo svolto sulle medesime;
- le caratteristiche relative alla struttura dei compensi;
- la loro coerenza rispetto agli indirizzi e agli obiettivi definiti;
- la conformità alla normativa applicabile;
- le principali informazioni sul processo di identificazione del personale più rilevante e sui relativi esiti, ivi comprese quelle relative alle eventuali esclusioni;
- le eventuali modifiche rispetto ai sistemi e ai processi già approvati;
- l'evoluzione delle dinamiche retributive, anche rispetto al trend del settore;
- il processo decisionale seguito per la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione e le funzioni aziendali che hanno contribuito a definirlo;
- le modalità operative attraverso le quali è assicurato il collegamento tra remunerazione e risultati;
- i tratti salienti del sistema di remunerazione e incentivazione, tra cui i criteri utilizzati per la valutazione dei risultati, l'adeguamento ai rischi, le eventuali politiche di differimento e meccanismi di correzione *ex post*;
- gli indicatori di *performance* presi come riferimento per la remunerazione variabile;
- le ragioni sottostanti le scelte dei sistemi di remunerazione variabile.

L'Assemblea riceve inoltre i dati necessari al fine di valutare la congruità di quanto effettivamente realizzato rispetto alle politiche approvate. In particolare:

- le informazioni di cui all'art. 450 del CRR;
- le informazioni sulla remunerazione complessiva del presidente del Consiglio di Amministrazione e di ciascun membro di questo, del Direttore Generale, ai sensi della lett. j) del richiamato articolo 450 del CRR;
- le informazioni circa le modalità di attuazione del Titolo IV, Capitolo 2 della Circolare Banca d'Italia 285/2013.

Il Consiglio di Amministrazione sottopone all'Assemblea e riesamina, con periodicità almeno annuale, la politica di remunerazione e incentivazione e ne è responsabile della corretta attuazione. Esso assicura, inoltre, che le politiche di remunerazione e incentivazione siano adeguatamente documentate e accessibili all'interno della struttura aziendale.

Per garantire una corretta applicazione di quanto previsto dalle Disposizioni, le funzioni aziendali competenti (in particolare *Risk Management*, *Compliance*, Risorse Umane, Amministrazione Pianificazione e Controllo) sono adeguatamente coinvolte nel processo di definizione delle politiche di remunerazione con modalità tali da assicurarne un contributo efficace.

Le funzioni aziendali di controllo partecipano al processo di definizione delle politiche di remunerazione e collaborano, ciascuna secondo le rispettive competenze e – in materia di servizi e attività d'investimento – in conformità ai criteri di cui alla Comunicazione congiunta Banca d'Italia/Consob dell'8 marzo 2011, per assicurare l'adeguatezza e la rispondenza delle politiche e delle prassi di remunerazione adottate alla normativa vigente e il loro corretto funzionamento.



Le evidenze riscontrate e le eventuali anomalie sono portate a conoscenza degli organi e delle funzioni competenti per l'adozione di eventuali misure correttive affinché ne valutino la rilevanza ai fini di una pronta informativa alla Banca d'Italia.

Le funzioni aziendali di controllo collaborano inoltre, ciascuna secondo le rispettive competenze, alla valutazione dei criteri utilizzati per la determinazione del personale più rilevante, rimessa alla funzione Risorse Umane.

- La funzione *Compliance*:
  - affianca le altre funzioni coinvolte alla definizione del processo sottostante la definizione delle politiche di remunerazione e incentivazione, esprimendo una valutazione in merito alla rispondenza delle politiche di remunerazione e incentivazione al quadro normativo;
  - verifica che il sistema premiante aziendale sia coerente con gli obiettivi di rispetto delle norme, dello statuto nonché di eventuali del Codice Etico o altri standard di condotta applicabili alla banca, in modo che siano opportunamente contenuti i rischi legali e reputazionali insiti soprattutto nelle relazioni con la clientela.
- La funzione *Risk Management* contribuisce, tra l'altro, ad assicurare la coerenza complessiva delle politiche di remunerazione e incentivazione con il modello di business, gli obiettivi strategici, il *Risk Appetite Framework* (RAF) e i processi di gestione del rischio.
- La funzione *Amministrazione Pianificazione e Controllo* supporta, congiuntamente alla funzione Risorse Umane, il Consiglio di Amministrazione fornendo le evidenze numeriche necessarie alla definizione dei sistemi di remunerazione verificando che siano coerenti con le scelte complessive della banca in termini di assunzione dei rischi, strategie e obiettivi di lungo periodo.
- La funzione *Risorse Umane*, in base alle politiche adottate, declina il sistema di remunerazione e di incentivazione.
- Il *Direttore Generale* è garante dell'adeguato svolgimento del processo qui delineato con il concorso di tutte le funzioni aziendali coinvolte.
- La funzione *Internal Audit* verifica, con frequenza almeno annuale, la rispondenza delle prassi di remunerazione alle politiche approvate e alla normativa vigente.

Gli esiti della verifica condotta sono portati annualmente a conoscenza dell'Assemblea.

#### **- informazioni sui criteri utilizzati per la valutazione delle performance e l'aggiustamento per i rischi ex ante ed ex post**

Per remunerazione variabile, erogata in Banca Reale in forma monetaria, si intende ogni pagamento che dipende dalla *performance*, comunque misurata (obiettivi di reddito, volumi, etc.), o da altri parametri (es. periodo di permanenza).

La banca non riconosce la remunerazione variabile garantita per i dipendenti ed il personale più rilevante (solamente per i consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede).

La remunerazione variabile è l'insieme di componenti di stipendio, che premiano le *performance* di gruppo o individuali dei dipendenti.



Per ogni dipendente di Banca Reale e per ogni dipendente distaccato dalla Capogruppo, l'ammontare massimo erogabile in forma di retribuzione variabile non potrà superare in alcun caso il 50% della retribuzione fissa. In considerazione delle dimensioni, dell'operatività e degli obiettivi aziendali, la determinazione di tale limite garantisce la redditività ed i profili di rischio attuali e prospettici della banca.

La remunerazione variabile comprende il Premio Aziendale, il Sistema Incentivante e le erogazioni discrezionali di gratifiche *una tantum*.

L'ammontare complessivo della componente variabile corrisposta deve essere sostenibile rispetto alla situazione finanziaria della banca e non deve limitare la sua capacità di mantenere un livello di patrimonializzazione adeguato rispetto ai rischi assunti.

Le erogazioni di retribuzione variabile a titolo di sistema incentivante o di gratifiche *una tantum* sono strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi di natura economica, finanziaria, Politiche e prassi di remunerazione e incentivazione patrimoniale definiti nel piano strategico della banca nel suo complesso. In particolare, al fine di parametrare l'ammontare complessivo della componente variabile a un indicatore di performance, che tenga conto dei rischi e delle risorse patrimoniali necessarie per fronteggiare le attività intraprese, si farà riferimento all'indice di bilancio ROE rettificato. Tale ROE rettificato è l'indicatore di rischio utilizzato per i meccanismi di correzione (*ex ante* ed *ex post*) come previsto dalla normativa.

È altresì soggetta a pattuizioni *claw back* la remunerazione variabile corrisposta negli anni precedenti ai soggetti che abbiano determinato o concorso a determinare comportamenti non conformi a disposizioni di legge, regolamentari o statutarie, al codice etico o di condotta nei casi ivi specificamente previsti o dai quali sia derivata una perdita significativa per la banca o per la clientela o ancora comportamenti fraudolenti o di colpa grave a danno della banca; in tali pattuizioni sarà previsto che nel caso in cui si accerti uno dei suddetti comportamenti, potrà essere richiesta, per un periodo di 5 anni dal pagamento della singola quota della remunerazione variabile, la restituzione di quanto corrisposto.

**- se l'organo di amministrazione e il comitato per le remunerazioni, ove istituito, hanno riesaminato la politica di remunerazione dell'ente nel corso dell'ultimo anno e, in tal caso, un riepilogo delle eventuali modifiche apportate, dei motivi di tali modifiche e del relativo impatto sulla remunerazione**

Nel corso del 2023 gli Organi Sociali hanno rivisto la Politica di Remunerazione per allinearla alle nuove disposizioni normative e alle best practice.

La normativa di riferimento prevede che il Consiglio di Amministrazione elabori, per la successiva sottoposizione all'Assemblea degli Azionisti, e riesamini, con periodicità almeno annuale, le politiche e prassi di remunerazione e incentivazione essendone responsabile della sua corretta attuazione.

Ciò premesso, è sottoposta all'attenzione del Consiglio la bozza della proposta di modifica delle politiche e prassi di remunerazione e incentivazione della banca per l'anno 2023.

L'attività di revisione annuale del documento è stata condotta per il tramite del gruppo di lavoro interfunzionale, promosso dalla Direzione Generale e composto da Risorse Umane, *Compliance*,



*Risk Management*, Direzione Business, Direzione Amministrazione Pianificazione e Controllo e, a titolo preventivo, *Internal Audit*.

Ai fini dell'analisi di neutralità delle politiche di remunerazione, l'organo con funzione di supervisione strategica, verifica, per l'esercizio 2022, il *Gender Pay Gap*, e la sua evoluzione nel tempo, attraverso il calcolo del rapporto tra remunerazione media del personale del genere più rappresentato e quella del genere meno rappresentato, documentando i motivi di eventuali divari rilevati e adottando le opportune azioni correttive.

Nell'ambito del processo di individuazione del personale più rilevante (di cui la Banca si è dotata ai sensi del XXV aggiornamento della Circolare Banca d'Italia 285/2013) la banca applica i criteri qualitativi e quantitativi ai sensi del Regolamento Delegato UE/2021/923.

L'analisi non ha evidenziato alcuna variazione del perimetro del personale più rilevante rispetto all'anno precedente.

Si precisa che, anche per il 2023, non sono previsti piani di remunerazione basati su strumenti finanziari e che la politica pensionistica e di fine rapporto sarà in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca.

Per quanto riguarda i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, le somme corrisposte saranno coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica, finanziaria e patrimoniale definiti.

Dalle analisi condotte, non si è rilevata la necessità di apportare modifiche significative all'impianto delle Politiche di Remunerazione.

**- informazioni sul modo in cui l'ente garantisce che il personale che ricopre funzioni di controllo interno sia remunerato indipendentemente dalle attività che controlla**

Tra il personale più rilevante, i responsabili delle funzioni aziendali di controllo (*Compliance* e *Antiriciclaggio*, *Internal Audit*, *Risk Management*) sono remunerati tramite una retribuzione fissa ed una retribuzione variabile. La componente fissa della retribuzione è definita in funzione del ruolo ricoperto, del livello di responsabilità, e dell'impegno connesso al ruolo. La componente variabile della remunerazione è costituita da un compenso di natura monetaria erogato in funzione del grado di raggiungimento degli obiettivi assegnati all'interno del sistema di incentivazione. Al fine di evitare possibili conflitti di interesse, gli obiettivi assegnati al personale appartenente alle funzioni aziendali di controllo sono esclusivamente di tipo qualitativo e collegati all'efficacia e alla qualità dell'azione di controllo esercitata nonché indipendenti dalle performance delle strutture oggetto del loro controllo.

**- politiche e criteri applicati per il riconoscimento della remunerazione variabile garantita e dei trattamenti di fine rapporto**

La banca non riconosce la remunerazione variabile garantita per i dipendenti ed il personale più rilevante, né importi pattuiti in vista o in occasione della conclusione anticipata del rapporto di lavoro o cessazione anticipata della carica (c.d. *golden parachute*).



È ammessa unicamente la remunerazione variabile garantita sotto forma di entry bonus per le c.d. particolari categorie (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, agenti in attività finanziaria e agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo in estensione di mandato).

#### Remunerazione delle c.d. particolari categorie

La remunerazione delle c.d. particolari categorie (consulenti finanziari abilitati all'offerta fuori sede, agenti in attività finanziaria e agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo) è normalmente costituita da una componente ricorrente, che rappresenta la parte più stabile e ordinaria della remunerazione. Per alcune figure può essere riconosciuta una componente variabile c.d. non ricorrente con valenza incentivante, basata sulla definizione di specifici obiettivi individuali assegnati dalla banca e caratterizzati da opportuni meccanismi di maturazione.

Per il consulente finanziario abilitato all'offerta fuori sede e per l'agente in attività finanziaria la remunerazione ricorrente è descritta nel mandato sottoscritto tra le parti ed è stabilita secondo le seguenti modalità:

- per il collocamento di alcuni prodotti bancari quali, a titolo di esempio, il conto corrente come importo predefinito;
- per gli altri prodotti collocati dalla banca, secondo una commissione percentuale determinata dalla produzione diretta;
- esclusivamente per il consulente finanziario abilitato per la produzione effettuata dalla struttura di vendita eventualmente coordinata.

Gli importi e le percentuali di cui sopra sono definiti in base ad una tabella provvisoria in allegato al mandato.

La remunerazione degli agenti assicurativi delle compagnie del Gruppo che operano sulla base di un'estensione di mandato, in virtù di un accordo sottoscritto tra Banca Reale e le Compagnie stesse, è regolata nella citata estensione di mandato che prevede unicamente la componente ricorrente a fronte del collocamento di prodotti bancari standardizzati.

La distinzione tra la componente ricorrente e la non ricorrente, gli indicatori di rischiosità operativa, le condizioni di accesso alla remunerazione non ricorrente e le altre caratteristiche essenziali dei sistemi di incentivazione dei consulenti finanziari abilitati e degli agenti in attività finanziaria sono determinati ex ante, secondo criteri oggettivi, e adeguatamente formalizzati e documentati nei piani di incentivazione previsti periodicamente e comunque almeno ogni triennio.

La remunerazione non ricorrente degli agenti assicurativi è definita nell'accordo tra la banca e la compagnia.

I piani d'incentivazione, cosiddetti "entry bonus", per l'ingaggio e l'inserimento di nuovi consulenti finanziari abilitati e degli agenti in attività finanziaria a fronte dell'acquisizione di un nuovo portafoglio clienti, sono approvati dal Direttore Generale nell'ambito delle deleghe a questi riconosciute, tenuto conto dell'andamento complessivo dell'attività. La sostenibilità dell'ammontare complessivo massimo di remunerazione non ricorrente riconosciuta ai consulenti finanziari abilitati e agli agenti in attività finanziaria (c.d. "bonus pool") è parametrata a indicatori di *performance* annuale e viene valutata ex ante (in considerazione dei livelli di redditività correlati ai requisiti di patrimonializzazione, coerentemente con quanto previsto nel *Risk Appetite Framework*) e, ex post, al fine di rilevare eventuali rischiosità prospettive sopravvenute (con





particolare riferimento alla qualità del credito, monitorata attraverso le perdite attese, al fine di rilevare la rischiosità prospettica sulla componente credito, e alla liquidità strutturale, in aggiunta all'evoluzione regolamentare o di scenari interni o esterni non coerenti con le previsioni di piano). Tale meccanismo, in linea con quanto definito dalle Disposizioni di Vigilanza, garantisce la simmetria del *bonus pool* con i risultati attesi e la maturazione dello stesso solo al raggiungimento di requisiti reddituali e di adeguate *performance* rischio – rendimento, rilevate ex-ante e valutate, con opportuna motivazione e documentazione, ex-post.

La componente non ricorrente dei consulenti finanziari abilitati e degli agenti in attività finanziaria viene riconosciuta al raggiungimento di specifici obiettivi quantitativi (volumi di raccolta) qualitativi (nessun reclamo scritto pervenuto da parte della clientela, nessun richiamo personale pervenuto dalla banca, ecc.) e temporali (raggiungimento di determinati volumi in un arco temporale predefinito) mediante l'individuazione di parametri all'interno dei piani di incentivazione *entry bonus*. Detti piani così definiti devono prevedere alcune caratteristiche, tra cui ad esempio la durata del piano di incentivazione, la previsione di specifici gates, etc.

Il sistema incentivante è volto ad allineare i comportamenti dei singoli con gli obiettivi strategici aziendali e di Gruppo.

Il personale più rilevante, con esclusione dei membri del Consiglio di Amministrazione, prende parte al sistema incentivante con la modalità 'ingaggio diretto': esso definisce, attraverso una lettera di partecipazione e una scheda obiettivi, la durata e l'ammontare massimo del premio.

Il personale non rilevante, in base al ruolo ricoperto, prende parte al sistema incentivante secondo due diverse modalità:

- di 'ingaggio diretto' per alcuni responsabili di funzioni aziendali considerate strategiche per lo sviluppo del *business* e per i direttori di filiale, a cui sarà assegnato un *bonus target* predefinito, che potrà essere erogato a condizione che siano raggiunti gli obiettivi assegnati e rispettati i requisiti individuali riportati nella lettera di partecipazione;
- di 'ingaggio indiretto' per tutti gli altri dipendenti esclusi dalle descrizioni sopra citate; la partecipazione avviene attraverso l'assegnazione di obiettivi da parte del responsabile diretto nella Scheda di Valutazione delle Prestazioni; i premi potranno essere erogati discrezionalmente da ogni responsabile in funzione dei risultati raggiunti, dello stanziamento disponibile e dell'impegno profuso dalla persona.

Gli obiettivi vengono creati e assegnati in modo da assicurare una sana e prudente gestione del rischio, l'allineamento con gli obiettivi strategici, la redditività e l'equilibrio dell'impresa nel lungo termine.

La politica pensionistica, di fine rapporto e i patti di non concorrenza devono essere in linea con la strategia aziendale, gli obiettivi, i valori e gli interessi a lungo termine della banca nonché con quanto previsto dai paragrafi 175 e 176 degli Orientamenti EBA/GL/2021/04 in materia di politiche di remunerazione. Per quanto riguarda i compensi pattuiti in caso di conclusione anticipata del rapporto di lavoro, le somme corrisposte dovranno essere coerenti con gli obiettivi di sostenibilità economica, finanziaria e patrimoniale definiti.

Per l'esercizio del 2022 sono stati erogati importi a titolo di pagamento per trattamento di fine rapporto nei confronti di 3 dipendenti per un ammontare complessivo di 2371,75 euro. Non sono previsti nuovi metodi di pagamento per trattamenti di inizio e fine rapporto.



**c) Descrizione del modo in cui i rischi correnti e futuri sono presi in considerazione nei processi di remunerazione. Le informazioni comprendono un riepilogo dei principali rischi, la loro misurazione e il modo in cui tali misure incidono sulla remunerazione**

Come indicatori della *performance* e del rischio assunto a livello di Gruppo vengono adottati l'utile (perdite) di esercizio di pertinenza del Gruppo e l'indice di solvibilità *Solvency II* di Gruppo<sup>7</sup>. A livello di Impresa vengono adottati: l'indice di bilancio ROE rettificato<sup>8</sup> e l'indice di solidità patrimoniale della banca rappresentato dal *Total Capital Ratio* che deve essere superiore alla soglia di *alert* definita nel piano di risanamento per tale indicatore. L'accesso alla componente variabile di breve termine della remunerazione avverrà solo a condizione che si verifichi il contemporaneo raggiungimento, a livello di Gruppo e di Impresa<sup>9</sup>, delle condizioni di accesso sopra descritte, riscontro di uno sviluppo equilibrato del business e del mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione. La successiva ed eventuale erogazione della componente variabile di breve termine è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

Al fine di parametrare l'ammontare complessivo della componente variabile a un indicatore di *performance*, che tenga conto dei rischi e delle risorse patrimoniali necessarie per fronteggiare le attività intraprese, si fa riferimento all'indice di bilancio ROE rettificato, definito come il rapporto tra l'utile delle attività correnti al lordo delle imposte risultante a bilancio rettificato del costo stimato del capitale complessivo determinato ai fini ICAAP e coerente con gli obiettivi indicati nel RAF, e Fondi propri definiti ai sensi della Circolare n. 285/2013. Tale indicatore permette di tener conto, oltre che delle perdite attese riflesse nelle rettifiche di bilancio, anche del costo del capitale complessivo come stimato ai fini dell'ICAAP.

Il ROE rettificato utilizzato per modulare l'ammontare dei premi corrisposti a titolo di sistema incentivante viene declinato con le seguenti modalità:

- ROE rettificato compreso tra 0% e 2,5% -> potranno essere erogati premi a titolo di sistema incentivante fino all'80% del *budget* stanziato per l'esercizio;
- ROE rettificato maggiore di 2,5% -> potranno essere erogati premi a titolo di sistema incentivante fino al 100% del *budget* stanziato per l'esercizio.

**d) I rapporti tra le componenti fissa e variabile della remunerazione stabiliti conformemente all'articolo 94, paragrafo 1, lettera g), della CRD**

Per ogni dipendente di Banca Reale e per ogni dipendente distaccato dalla Capogruppo, l'ammontare massimo erogabile in forma di retribuzione variabile non potrà superare in alcun

---

<sup>7</sup> Per Utile (perdita) dell'esercizio di pertinenza del Gruppo si intende la voce 1.1.9 del prospetto Stato Patrimoniale del Bilancio Consolidato. L'indice di solvibilità *Solvency II* è definito come rapporto tra i Fondi Propri e l'SCR (*Solvency Capital Requirements*) calcolato con Modello Interno.

<sup>8</sup> Per ROE rettificato si intende il rapporto tra l'utile delle attività correnti al lordo delle imposte risultante a bilancio rettificato del costo stimato del capitale complessivo determinato ai fini ICAAP e coerente con gli obiettivi indicati nel RAF, e Fondi propri definiti ai sensi della Circolare 285/2013.

<sup>9</sup> Qualsiasi disallineamento tra i risultati di raggiungimento delle condizioni di accesso tra il sistema di Gruppo e il sistema della singola Società controllata, verrà valutato dai Consigli di Amministrazione di entrambe.



caso il 50% della retribuzione fissa. In considerazione delle dimensioni, dell'operatività e degli obiettivi aziendali, la determinazione di tale limite garantisce la redditività ed i profili di rischio attuali e prospettici della banca.

**e) Descrizione del modo in cui l'ente cerca di collegare le performance rilevate nel periodo di valutazione ai livelli di remunerazione. Le informazioni comprendono:**

**- un riepilogo dei principali criteri e metriche di performance dell'ente, delle linee di business e delle singole persone**

L'accesso al sistema di incentivazione di breve termine è subordinato al raggiungimento di una soglia di risultati economici applicata sia a livello di Gruppo nel suo complesso, sia alla singola Impresa controllata. Tale soglia, basata su metriche di tipo *risk-adjusted* tiene conto dei risultati economici di performance e del rispetto di adeguati livelli di solidità patrimoniale allineati con quanto indicato all'interno del Risk Appetite Framework. Tale processo condiviso porta alla definizione delle metriche adottate sia a livello di Gruppo sia di singola Società, approvate dal Consiglio di Amministrazione della Società. Con riferimento all'esercizio in corso sono stati adottati, quali indicatori della performance e del rischio assunto a livello di Gruppo: utile (perdite) di esercizio di pertinenza del Gruppo e indice di solvibilità *Solvency II* di Gruppo. A livello di Impresa vengono adottati: l'indice di bilancio ROE rettificato e l'indice di solidità patrimoniale della Banca rappresentato dal Total Capital Ratio che deve essere superiore alla soglia di *alert* definita nel piano di risanamento per tale indicatore. L'accesso alla componente variabile di breve termine della remunerazione avverrà solo a condizione che si verifichi il contemporaneo raggiungimento, a livello di Gruppo e di Impresa, delle condizioni di accesso sopra descritte, riscontro di uno sviluppo equilibrato del business e del mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione. La successiva ed eventuale erogazione della componente variabile di breve termine è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

**- un riepilogo di come gli importi della remunerazione variabile individuale sono collegati alle performance individuali e dell'ente**

Le erogazioni di retribuzione variabile a titolo di sistema incentivante o di gratifiche *una tantum* sono strettamente correlate al raggiungimento degli obiettivi di natura economica, finanziaria, patrimoniale definiti nel piano strategico della banca nel suo complesso.

**- informazioni sui criteri utilizzati per determinare l'equilibrio tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, tra cui azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, opzioni e altri strumenti**

La remunerazione variabile è erogata in Banca Reale in forma esclusivamente monetaria.

**- informazioni sulle misure che l'ente attuerà per adeguare la componente variabile della remunerazione nel caso in cui le metriche di misurazione della performance siano deboli, compresi i criteri dell'ente per stabilire che tali metriche sono "deboli".**

L'accesso alla componente variabile della remunerazione avverrà solo a condizione che si verifichi il raggiungimento di determinate soglie di risultati economici di performance e il mantenimento di un adeguato livello di patrimonializzazione sia a livello di Gruppo sia di Banca Reale. La successiva



ed eventuale erogazione della componente variabile di breve termine è comunque subordinata al raggiungimento degli obiettivi assegnati.

**f) Descrizione delle modalità secondo cui l'ente cerca di adeguare la remunerazione per tenere conto delle performance a lungo termine. Le informazioni comprendono:**

- **un riepilogo della politica dell'ente in materia di differimento, pagamento in strumenti, periodi di mantenimento e maturazione della remunerazione variabile, anche laddove differisce tra il personale o le categorie di personale**

In coerenza con le Disposizioni<sup>10</sup>, qualora l'ammontare massimo della remunerazione variabile sia pari o superiore all'importo annuo di 50.000 euro e rappresenti più di un terzo della remunerazione totale annua, verranno applicati al solo personale più rilevante meccanismi di differimento sul 40% della remunerazione variabile per un periodo non inferiore a 4-5 anni. Per l'anno 2022 Banca Reale non ha applicato al personale più rilevante meccanismi di differimento.

- **informazioni sui criteri dell'ente per le rettifiche ex post (*malus* durante il periodo di differimento e restituzione dopo la maturazione, se consentiti dal diritto nazionale)**

Per l'anno 2022 Banca Reale non ha applicato al personale più rilevante meccanismi di correzione ex post (c.d. *malus*) durante il periodo di differimento.

- **se del caso, requisiti di partecipazione azionaria che possono essere imposti al personale più rilevante**

In Banca Reale non sono previsti requisiti di partecipazione azionaria.

**g) La descrizione dei principali parametri e delle motivazioni per qualsiasi regime di remunerazione variabile e di ogni altra prestazione non monetaria conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera f), del CRR. Le informazioni comprendono:**

- **informazioni sugli indicatori specifici di performance utilizzati per determinare le componenti variabili della remunerazione e i criteri utilizzati per determinare il bilanciamento tra i diversi tipi di strumenti riconosciuti, comprese azioni, partecipazioni al capitale equivalenti, strumenti collegati alle azioni, strumenti non monetari equivalenti, opzioni e altri strumenti**

Ai sensi dell'articolo 433 *ter* del Regolamento UE/2019/876, Banca Reale non applica questa lettera in quanto ente di piccole dimensioni.

---

<sup>10</sup> Circ. 285/2013, Parte I, Titolo IV, Cap. 2, Sez. I, par. 7: le banche di minori dimensioni o complessità operativa assicurano che una parte della remunerazione variabile del personale più rilevante sia differita per un congruo periodo di tempo, salvo che questa sia pari o inferiore a 50.000 euro e non rappresenti più di un terzo della remunerazione annua.



**h) A richiesta dello Stato membro pertinente o dell'autorità competente, la remunerazione complessiva per ciascun componente dell'organo di amministrazione o dell'alta dirigenza**

(unità di €)

Ruoli	Remunerazione complessiva		
	Nr.	Fissa	Variabile
Presidente	1	74.900	-
Membri del consiglio di Amministrazione	7	237.383	-
Direttore Generale	1	150.855	36.099

**i) Informazioni sull'eventuale applicazione all'ente di una deroga di cui all'articolo 94, paragrafo 3, della CRD, conformemente all'articolo 450, paragrafo 1, lettera k), del CRR.**

- Ai fini di questo punto, gli enti che beneficiano di tale deroga indicano se essa si basa sull'articolo 94, paragrafo 3, lettera a) e/o lettera b), della CRD. Essi indicano inoltre a quali dei principi di remunerazione applicano la deroga o le deroghe, il numero dei membri del personale che beneficiano della deroga o delle deroghe e la loro remunerazione complessiva, suddivisa in remunerazione fissa e remunerazione variabile

Le politiche di remunerazione e incentivazione non prevedono l'applicazione di deroghe.

**j) I grandi enti pubblicano informazioni quantitative sulla remunerazione dell'organo di amministrazione collettiva, distinguendo tra i membri esecutivi e non esecutivi, conformemente all'articolo 450, paragrafo 2, del CRR**

Banca Reale non appartiene alla categoria dei grandi enti.



**Modello EU REM1: remunerazione riconosciuta per l'esercizio**

(unità di €)

			a	b	c	d
			Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione e - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
1	Remunerazione fissa	Numero dei membri del personale più rilevante	8	-	1	12
2		Remunerazione fissa complessiva	312.283	-	150.855	1.063.380
3		Di cui in contanti	-	-	-	-
4		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
EU-4a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
5		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-5x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
6		(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-
7		Di cui altre forme	-	-	-	-
8	(Non applicabile nell'UE)	-	-	-	-	
9	Remunerazione variabile	Numero dei membri del personale più rilevante	8	-	1	12
10		Remunerazione variabile complessiva	-	-	36.099	218.705
11		Di cui in contanti	-	-	-	-
12		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13a		Di cui azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-
EU-14a		Di cui differita	-	-	-	-
EU-13b		Di cui strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-
EU-14b		Di cui differita	-	-	-	-
EU-14x		Di cui altri strumenti	-	-	-	-
EU-14y		Di cui differita	-	-	-	-
15	Di cui altre forme	-	-	-	-	
16	Di cui differita	-	-	-	-	
17	Remunerazione complessiva (2 + 10)		312.283	-	186.954	1.282.085



**Modello EU REM2: pagamenti speciali al personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

		a	b	c	d
		Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Altri membri dell'alta dirigenza	Altri membri del personale più rilevante
	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita				
1	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
2	Premi facenti parte della remunerazione variabile garantita – Importo complessivo	-	-	-	-
3	Di cui premi facenti parte della remunerazione variabile garantita versati nel corso dell'esercizio che non sono presi in considerazione nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio				
4	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
5	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti in periodi precedenti che sono stati versati nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio				
6	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Numero dei membri del personale più rilevante	-	-	-	-
7	Trattamenti di fine rapporto riconosciuti nel corso dell'esercizio – Importo complessivo	-	-	-	-
8	Di cui versati nel corso dell'esercizio	-	-	-	-
9	Di cui differiti	-	-	-	-
10	Di cui trattamenti di fine rapporto versati nel corso dell'esercizio non considerati nel limite massimo dei bonus	-	-	-	-
11	Di cui l'importo più elevato riconosciuto a una singola persona	-	-	-	-



## Modello EU REM3: remunerazione differita

		a	b	c	d	e	f	EU-g	EU-h
	Remunerazione differita e soggetta a mantenimento	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 (ossia variazioni di valore della remunerazione differita dovute alle variazioni dei prezzi degli strumenti)	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
1	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	-	-	-	-	-	-	-	-
2	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
3	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
4	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
5	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
6	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
7	Organo di amministrazione - funzione di gestione	-	-	-	-	-	-	-	-
8	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
9	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
10	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
11	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
12	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
13	Altri membri dell'alta dirigenza	-	-	-	-	-	-	-	-
14	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
15	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
16	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
17	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
18	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
19	Altri membri del personale più rilevante	-	-	-	-	-	-	-	-
20	In contanti	-	-	-	-	-	-	-	-
21	Azioni o partecipazioni al capitale equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
22	Strumenti collegati alle azioni o strumenti non monetari equivalenti	-	-	-	-	-	-	-	-
23	Altri strumenti	-	-	-	-	-	-	-	-
24	Altre forme	-	-	-	-	-	-	-	-
25	Importo totale	-	-	-	-	-	-	-	-





**Modello EU REM4: remunerazione di 1 milione di EUR o più per esercizio**

		a
	EUR	Membri del personale più rilevante che hanno una remunerazione elevata ai sensi dell'articolo 450, lettera i), del CRR.
1	Da 1 000 000 a meno di 1 500 000	-
2	Da 1 500 000 a meno di 2 000 000	-
3	Da 2 000 000 a meno di 2 500 000	-
4	Da 2 500 000 a meno di 3 000 000	-
5	Da 3 000 000 a meno di 3 500 000	-
6	Da 3 500 000 a meno di 4 000 000	-
7	Da 4 000 000 a meno di 4 500 000	-
8	Da 4 500 000 a meno di 5 000 000	-
9	Da 5 000 000 a meno di 6 000 000	-
10	Da 6 000 000 a meno di 7 000 000	-
11	Da 7 000 000 a meno di 8 000 000	-
x	Da ampliare, se del caso, qualora siano necessarie ulteriori fasce di pagamento.	-



**Modello EU REM5: informazioni sulla remunerazione del personale le cui attività professionali hanno un impatto rilevante sul profilo di rischio dell'ente (personale più rilevante)**

(unità di €)

	a	b	c	d	e	f	g	h	i	j
	Remunerazione dell'organo di amministrazione				Aree di Business					
	Organo di amministrazione - funzione di supervisione strategica	Organo di amministrazione - funzione di gestione	Totale organo di amministrazione	Banca d'investimento	Servizi bancari al dettaglio	Gestione del risparmio (asset management)	Funzioni aziendali	Funzioni di controllo interno indipendenti	Tutte le altre	Tot
1	Numero complessivo dei membri del personale più rilevante									21
2	Di cui membri dell'organo di amministrazione	8	-	8						8
3	Di cui altri membri dell'alta dirigenza								2	2
4	Di cui altri membri del personale più rilevante						7	4		11
5	Remunerazione complessiva del personale più rilevante	312.283	-	312.283			1.014.483	196.664	257.892	1.781.322
6	Di cui remunerazione e variabile	-	-	-			188.204	18.990	47.610	254.804
7	Di cui remunerazione e fissa	312.283	-	312.283			826.279	177.674	210.282	1.526.518



## 6 Dichiarazione sugli obblighi di informativa ai sensi della Parte otto del Regolamento UE 2019/876, articolo 431

Il sottoscritto Massimo Luvìè, nella sua qualifica di Direttore Generale di Banca Reale

ATTESTA

che, in conformità a quanto previsto dall'art. 431, comma 3 CRR (Regolamento (UE) n. 575/2013 e successivi aggiornamenti) sugli obblighi di informativa ai sensi della Parte Otto CRR, le informazioni fornite ai sensi della citata Parte Otto sono state redatte conformemente alla politica ai processi e ai sistemi e controlli interni concordati a livello di Consiglio di Amministrazione.

Torino, 25 maggio 2023

Massimo Luvìè  
