



# Deutsche Bank AG Filiale di Milano Modello di organizzazione, gestione e controllo ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

(Estratto della versione 12.0)



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

### Nota metodologica

Il presente documento è stato predisposto per consentire la pubblicazione del Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (il “*Modello*”) della Deutsche Bank AG Filiale di Milano (la “Branch”) e la relativa diffusione a terze parti.

Da un punto di vista operativo, sulla base della versione 12.0 del Modello, il presente documento è stato predisposto riportando i contenuti e le indicazioni della Parte Generale.

Con riferimento, invece, alla Parte Speciale, il documento illustra esclusivamente presidi comportamentali previsti dal Modello.

Tale approccio è stato scelto per consentire un’efficace ed esaustiva diffusione e comunicazione degli elementi e dei presidi essenziali definiti dalla Branch per prevenire e contrastare le condotte e i comportamenti inappropriati che potrebbero esporre a profili di responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al contempo, in linea con i principi del “*need to know*”, questa scelta consente di evitare la diffusione all’esterno di talune informazioni confidenziali sull’organizzazione dei processi operativi che non fornirebbe alle terze parti un valore aggiunto circa le effettive indicazioni comportamentali richieste dalla Branch al fine di prevenire i rischi 231.

Per qualsiasi dubbio o chiarimento si invita a contattare l’Organismo di Vigilanza della Branch inviando un messaggio di posta elettronica a **crstian.bassi@db.com**.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
 adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

## INDICE

PREMESSA.....	4
DEFINIZIONI .....	6
PARTE GENERALE DEL MODELLO.....	9
1. Il Decreto Legislativo 8 giugno 2001 n. 231.....	9
1.1 La Responsabilità Amministrativa degli Enti .....	9
1.2 Autori del reato: soggetti in posizione apicale e soggetti sottoposti all'altrui direzione .....	10
1.3 I reati previsti dal Decreto .....	10
1.4 Le sanzioni previste dal Decreto .....	11
1.5 Condizione Esimente della Responsabilità Amministrativa .....	12
1.6 Le Linee Guida delle associazioni di categoria .....	13
2. Il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo della Deutsche Bank AG Filiale di Milano.....	14
2.1 L'attività della Deutsche Bank AG Filiale di Milano .....	14
2.2 Governance e Sistema di controlli interni .....	15
2.3 Adozione del Modello e sue finalità.....	17
2.4 Percorso metodologico di definizione del Modello .....	18
2.5 Struttura del Modello.....	19
2.6 Destinatari .....	20
2.7 Aggiornamento del Modello .....	20
2.8 Codice di Condotta e Modello .....	20
3. Organismo di Vigilanza.....	21
3.1 Requisiti dei membri dell'Organismo di Vigilanza. ....	22
3.2 Durata in carica, decadenza e revoca .....	23
3.3 Poteri e funzioni dell'Organismo di Vigilanza.....	25
3.4 Le linee di riporto dell'Organismo di Vigilanza .....	26
3.5 Flussi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza .....	27
4 Raccolta e conservazione delle informazioni.....	28
5 La pubblicità e la diffusione del Modello.....	28
5.1 Informazione e formazione del Personale. ....	28
5.2 Informazione dei Collaboratori esterni .....	30
6 Sistema Disciplinare .....	30
PARTE SPECIALE DEL MODELLO.....	34
1. Premessa .....	34
2. Struttura e contenuti della Parte Speciale del Modello.....	35
3. Principi comportamentali.....	35
3.1 Gestione dei rapporti con le controparti.....	35
3.2 Gestione delle transazioni e dei dati contabili.....	37
3.3 Gestione dei rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza .....	38
3.4 Gestione dei dati e delle informazioni.....	38
3.5 Gestione del personale .....	38
3.6 Gestione degli strumenti informatici .....	39
3.7 Sostenibilità.....	40



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

## PREMESSA

La Deutsche Bank AG Filiale di Milano (la Branch o la Società), al fine di assicurare che il comportamento di tutti coloro che operano per conto o nell'interesse della Società sia sempre conforme alle normative e alle regolamentazioni e coerente con i principi di correttezza e di trasparenza nella conduzione degli affari e delle attività aziendali, ha adottato il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo (di seguito, Modello), in linea con le prescrizioni del D. Lgs. n. 231 del 2001 (di seguito, il Decreto 231) e sulla base delle Linee Guida emanate da ABI e Confindustria, che s'inserisce nel più ampio sistema di Compliance.

Il Modello si propone come finalità quelle di:

- **prevenire la commissione di reati connessi all'attività aziendale**, attraverso l'adozione e l'implementazione di un sistema di prevenzione e controllo composto da **(i) principi di comportamento e presidi organizzativi e di controllo** che devono essere rispettati da tutti i destinatari del Modello (di seguito anche i "Destinatari") **(ii) l'attività di vigilanza** sul rispetto del Modello da parte di ogni esponente aziendale, affidata all'Organismo di Vigilanza ed alle altre Funzioni di controllo di cui l'Organismo di Vigilanza si avvale (tra le quali, U.O. Compliance, U.O. Anti Financial Crime, U.O. Group Audit,);
- confermare e ribadire che **qualsiasi comportamento illecito o comunque in violazione del presente Modello**, ancorché retto dall'erroneo convincimento che possa essere posto in essere nell'interesse o vantaggio della Società, **si pone necessariamente ed ineludibilmente come contrario ai principi etici ed i valori a cui si rifà la Società**. Tali comportamenti saranno sempre quindi **perseguiti e sanzionati** secondo le previsioni disciplinari e sanzionatorie previste dal presente Modello;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Branch, consapevoli del fatto che la **commissione di un reato potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente nonché all'applicazione di ingentissime sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti della Società**, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e reputazionali;
- integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance e il sistema dei controlli interni della Branch;
- confermare e ribadire l'importanza, affinché il sistema di prevenzione e controllo funzioni, **che ogni violazione del presente Modello venga immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza**.

Il presente modello adottato dai Branch Manager in data 27-04-2017 rappresenta un aggiornamento della struttura del primo modello della Società adottato nel 2010. Tale aggiornamento è stato effettuato tenendo conto sia dell'esperienza giurisprudenziale e dottrinale in materia, oggi certamente più ricca e rilevante, sia dell'esperienza in concreto maturata in questi anni sulle tematiche del Decreto 231 dall'Organismo di Vigilanza, dalle strutture di controllo e dalla Branch nel suo complesso.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Sono Destinatari del presente Modello e pertanto tenuti alla conoscenza e osservanza dei contenuti dello stesso, ivi compresi i principi di comportamento e i presidi organizzativi e di controllo definiti nella Parte Speciale (per quanto agli stessi applicabili):

- gli Esponenti della Branch, quali a titolo esemplificativo ed *in primis*, i Branch Mangers e i dirigenti della Branch (di seguito anche gli “Esponenti”);
- i dipendenti della Branch (anche assunti successivamente all’adozione del Modello) e tutte le persone legate da qualsiasi rapporto di lavoro con la Società, ivi compresi i prestatori di lavoro temporaneo (di seguito anche il “Personale”);
- Consulenti/Fornitori, nei limiti dei rapporti in essere con la Branch, ivi compresi i consulenti e i professionisti esterni, nonché tutti i collaboratori che a qualunque titolo agiscano in nome e/o per conto della Branch.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Branch.

Gli Esponenti e il Personale sono oggetto di specifiche e diversificate attività di formazione e informazione sui contenuti del Modello.

Costituiscono parte integrante del presente Modello:

- il Codice di Condotta<sup>1</sup> ;
- il sistema aziendale dei poteri e delle deleghe;
- la normativa interna (policy, regolamenti, circolari e manuali operative, emanati al fine di regolamentare le Attività a Rischio reato).

---

<sup>1</sup> Il Codice di Condotta è disponibile presso il sito internet della Deutsche Bank Italia al seguente link: <https://www.deutsche-bank.it/il-gruppo.html>



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

## DEFINIZIONI

- **ABI:** Associazione Bancaria Italiana;
- **Attività a Rischio/Attività sensibile:** le attività nel cui ambito possono essere commessi i reati e gli illeciti amministrativi previsti dal Decreto 231
- **Autorità di Vigilanza:** i soggetti cui sono demandati per legge funzioni pubbliche di vigilanza (ad esempio, Banca d'Italia, Consob, ecc.);
- **Autorità Pubbliche di Vigilanza:** Autorità di Vigilanza, Giudiziaria e di Pubblica Sicurezza, nonché ispettori pubblici;
- **Banca:** Deutsche Bank S.p.A.;
- **Branch:** Deutsche Bank AG Filiale di Milano
- **Capogruppo:** : Deutsche Bank AG.;
- **Codice di Condotta :** il Codice di Condotta del Gruppo Deutsche Bank;
- **Consob:** la Commissione Nazionale per le Società e la Borsa
- **Consulenti/Fornitori o Collaboratori esterni:** agenti, collaboratori e consulenti esterni che agiscono in nome e/o per conto della Società, così come qualsiasi controparte (quali fornitori, service providers, partner commerciali, ecc.) vincolata da un rapporto contrattuale diverso dal lavoro subordinato
- **DB SpA:** Deutsche Bank S.p.A.;
- **Decreto 231:** il D.Lgs. n. 231 del 2001;
- **Destinatari:** i Branch Managers e i dipendenti, nonché tutti coloro che, pur non rientrando nella categoria dei dipendenti, operino per la Branch e siano sotto il controllo e la direzione della Branch (a titolo esemplificativo e non esaustivo: consulenti, partner, fornitori, stagisti, lavoratori a contratto ed a progetto, lavoratori somministrati ecc.)
- **Deutsche Bank AG:** la controllante Deutsche Bank AG, con sede in Francoforte sul Meno (Germania);
- **Enti:** le persone giuridiche, le società e le associazioni anche prive di personalità giuridica (ad es. società di persona, società di capitali, società cooperative, consorzi, ecc.);
- **Esponenti:** gli esponenti della Branch, quali i Branch Managers e i Dirigenti della Branch;
- **Gruppo:** tutte le società del gruppo Deutsche Bank AG;
- **Gruppo DB SpA:** il gruppo bancario Deutsche Bank S.p.A. (e le società ivi comprese, iscritto all'albo di cui all'art. 64 del Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e successive modificazioni ed integrazioni;
- **Illeciti Amministrativi:** gli Illeciti Amministrativi la cui commissione potrebbe comportare la responsabilità amministrativa della Branch per effetto di quanto disposto dall'art. 187-quinquies del D.Lgs. 24 febbraio 1998, n. 58 e successive modificazioni ed integrazioni;
- **Istruzioni di Vigilanza:** le "Istruzioni di Vigilanza per le banche" emanate dalla Banca d'Italia;
- **Modello:** il Modello di organizzazione, gestione e controllo, adottato da Deutsche Bank ai sensi degli artt. 6 e 7 del Decreto;
- **Normativa Online:** sito intranet aziendale contenete la raccolta di tutta la normativa interna delle società



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

del Gruppo in Italia;

- **Organismo di Vigilanza:** l'Organismo interno di cui all'art. 6, comma 1, lett. b) del Decreto, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, al quale Deutsche Bank ha affidato il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello e di curare il suo aggiornamento. Di seguito anche OdV;
- **Operazioni a Rischio:** tutte le singole operazioni o atti, collocabili nell'ambito delle Attività a Rischio, che possono potenzialmente configurare i reati e gli illeciti amministrativi previsti dal Decreto;
- **Personale:** I dipendenti della Branch (anche assunti successivamente all'adozione del Modello) e tutte le persone legate da qualsiasi rapporto di lavoro con la Branch, ivi compresi i prestatori di lavoro temporaneo;
- **Pubblica Amministrazione (P.A.):** Autorità Giudiziaria, Istituzioni e Pubbliche Amministrazioni nazionali ed estere, Consob, Banca d'Italia, Antitrust, Borsa Italiana, Unità di Informazione Finanziaria (UIF), "Garante della privacy" e altre Autorità di Vigilanza italiane ed estere. Per "Pubblica Amministrazione" si deve intendere oltre a qualsiasi ente pubblico, altresì qualsiasi agenzia amministrativa indipendente, persona, fisica o giuridica, che agisce in qualità di pubblico ufficiale o incaricato di pubblico servizio ovvero in qualità di membro di organo delle Comunità europee o di funzionario di Stato estero(;
- **Reati:** i Reati e gli Illeciti Amministrativi previsti dal Decreto 231;
- **Rappresentante della Pubblica Amministrazione o Soggetto pubblico:** ente pubblico, pubblico ufficiale e incaricato di pubblico servizio;
- **Segnalazione:** qualsiasi notizia avente ad oggetto presunti rilievi, irregolarità, violazioni, comportamenti e fatti censurabili o comunque qualsiasi pratica non conforme a quanto stabilito nel Codice di Condotta e/o nel Modello di Organizzazione e Gestione, ovvero qualsiasi notizia o evento aziendale che possa essere rilevante ai fini della prevenzione o repressione di condotte illecite;
- **Principio dei "quattro occhi"** (Four-eyes Principle): tale principio prevede che le attività a contenuto manuale svolte da un soggetto ed i relativi risultati siano rivisti e confermati da un secondo soggetto. Entrambi i soggetti coinvolti sono ritenuti responsabili;
- **Segregazione delle funzioni:** la segregazione delle funzioni riflette il principio di incompatibili funzioni e responsabilità ed il principio di flussi operativi separati; in linea di principio, la medesima persona non deve mai essere in grado di eseguire tutte le fasi di una transazione senza che vi sia un'altra persona coinvolta;
- **Sistema dei Controlli Interni:** il sistema di controlli interni adottato ed implementato da Deutsche Bank in armonia con quanto disposto dalle Istruzioni di Vigilanza;
- **Società:** Deutsche Bank AG Filiale di Milano;
- **Soggetti Apicali:** persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell'ente o di una sua Unità Organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dello stesso ex art. 5 comma uno lett. a) del Decreto;
- **Soggetti Sottoposti:** persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di un Apicale ex art. 5 comma 1 lett. b) del Decreto
- **Testo Unico Bancario:** il Decreto Legislativo 1° settembre 1993, n. 385 e successive modificazioni ed integrazioni;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- **U.O.:** Unità Organizzativa.





Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

## PARTE GENERALE DEL MODELLO

### 1. IL DECRETO LEGISLATIVO 8 GIUGNO 2001 N. 231

#### 1.1 LA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA DEGLI ENTI

Con il Decreto 231 (“Disciplina della responsabilità amministrativa delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica”) – emanato in data 8 giugno 2001 in attuazione della delega di cui all’art. 11 della Legge 29 settembre 2000, n. 300 ed entrato in vigore il 4 luglio 2001 – il Legislatore italiano ha adeguato la normativa interna alle convenzioni internazionali in materia di responsabilità delle persone giuridiche, alle quali l’Italia aveva già da tempo aderito (Convenzione di Bruxelles del 26 luglio 1995 sulla tutela degli interessi finanziari delle Comunità europee, Convenzione firmata a Bruxelles il 26 maggio 1997 sulla lotta alla corruzione nella quale siano coinvolti funzionari della Comunità europea o degli Stati membri, Convenzione OCSE del 17 dicembre 1997 sulla lotta alla corruzione di Pubblici Ufficiali stranieri nelle operazioni economiche e internazionali).

Tale intervento normativo – nella più ampia logica di garantire correttezza ed eticità del mercato – si basa, in generale, sul coinvolgimento delle persone giuridiche sia nella politica di prevenzione sia nella responsabilità di eventuali condotte illecite delle singole persone fisiche facenti parte della loro organizzazione.

In particolare, il Decreto ha introdotto nell’ordinamento italiano la responsabilità amministrativa (assimilabile sostanzialmente alla responsabilità penale) delle persone giuridiche, delle società e delle associazioni anche prive di personalità giuridica (di seguito, gli “Enti”) qualora determinati Reati siano commessi nel loro interesse o a loro vantaggio da (i) persone fisiche che rivestano funzioni di rappresentanza, amministrazione o direzione degli Enti stessi o di una loro unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale, nonché da persone fisiche che esercitino, anche di fatto, la gestione e il controllo degli Enti medesimi (di seguito, i “Soggetti Apicali”) e/o (ii) persone fisiche sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei Soggetti Apicali (di seguito “Soggetti Sottoposti”).

Tale responsabilità amministrativa dell’Ente si aggiunge a quella della persona fisica che ha realizzato materialmente il fatto e, per espressa previsione dell’articolo 8 del Decreto 231, è autonoma rispetto a quella dell’autore del reato.

L’Ente, però, non è responsabile se il fatto illecito è stato commesso da uno dei soggetti indicati dal Decreto 231 “nell’interesse esclusivo proprio o di terzi”.

Con riferimento alla natura della responsabilità amministrativa prevista dal Decreto 231, la Relazione illustrativa al decreto sottolinea la “nascita di un *tertium genus* che coniuga i tratti essenziali del sistema penale e di quello amministrativo nel tentativo di contemperare le ragioni dell’efficacia preventiva con quelle, ancor più ineludibili, della massima garanzia”.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Il Decreto 231 ha, infatti, introdotto nel nostro ordinamento una forma di responsabilità delle società di tipo “amministrativo” – in ossequio al dettato dell’art. 27, comma primo, della nostra Costituzione – ma con numerosi punti di contatto con una responsabilità di tipo “penale”.

In tal senso si vedano – tra i più significativi – gli artt. 2, 8 e 34 del Decreto 231 ove il primo riafferma il principio di legalità tipico del diritto penale; il secondo afferma l’autonomia della responsabilità dell’ente rispetto all’accertamento della responsabilità della persona fisica autrice della condotta criminosa; il terzo prevede la circostanza che tale responsabilità, dipendente dalla commissione di un reato, venga accertata nell’ambito di un procedimento penale e sia, pertanto, assistita dalle garanzie proprie del processo penale. Si consideri, inoltre, il carattere afflittivo delle sanzioni applicabili alla società<sup>2</sup>.

## 1.2 AUTORI DEL REATO: SOGGETTI IN POSIZIONE APICALE E SOGGETTI SOTTOPOSTI ALL’ALTRUI DIREZIONE

Come sopra anticipato, secondo il Decreto 231, la società è responsabile per i Reati commessi nel suo interesse o a suo vantaggio:

- da “persone che rivestono funzioni di rappresentanza, di amministrazione o di direzione dell’ente o di una sua unità organizzativa dotata di autonomia finanziaria e funzionale nonché da persone che esercitano, anche di fatto, la gestione e il controllo dell’ente stesso” (i sopra definiti Soggetti Apicali; art. 5, comma 1, lett. a), del Decreto 231);
- da persone sottoposte alla direzione o alla vigilanza di uno dei soggetti apicali (i c.d. Soggetti Sottoposti all’altrui direzione; art. 5, comma 1, lett. b), del Decreto 231).

## 1.3 I REATI PREVISTI DAL DECRETO

In base al Decreto 231, l’ente può essere ritenuto responsabile soltanto per i Reati espressamente richiamati dagli artt. 24 - 25-duodecies, se commessi nel suo interesse o a suo vantaggio dai soggetti qualificati ex art.

---

<sup>2</sup> Si sottolinea che per quanto riguarda le Banche, l’articolo 97-bis del Testo Unico Bancario prevede quanto segue:

1. Il pubblico ministero che iscrive, ai sensi dell’articolo 55 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, nel registro delle notizie di reato un illecito amministrativo a carico di una banca ne dà comunicazione alla Banca d’Italia e, con riguardo ai servizi di investimento, anche alla CONSOB. Nel corso

del procedimento, ove il pubblico ministero ne faccia richiesta, vengono sentite la Banca d’Italia e, per i profili di competenza, anche la CONSOB, le quali hanno, in ogni caso, facoltà di presentare relazioni scritte.

2. In ogni grado del giudizio di merito, prima della sentenza, il giudice dispone, anche d’ufficio, l’acquisizione dalla Banca d’Italia e dalla CONSOB, per i profili di specifica competenza, di aggiornate informazioni sulla situazione della banca, con particolare riguardo alla struttura organizzativa e di controllo.

3. La sentenza irrevocabile che irroga nei confronti di una banca le sanzioni interdittive previste dall’articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, decorsi i termini per la conversione delle sanzioni medesime, è trasmessa per l’esecuzione dall’Autorità giudiziaria alla Banca d’Italia. A tale fine la Banca d’Italia può proporre o adottare gli atti previsti dal titolo IV, avendo presenti le caratteristiche della sanzione irrogata e le preminenti finalità di salvaguardia della stabilità e di tutela dei diritti dei depositanti e della clientela.

4. Le sanzioni interdittive indicate nell’articolo 9, comma 2, lettere a) e b), del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231, non possono essere applicate in via cautelare alle banche. Alle medesime non si applica, altresì, l’articolo 15 del decreto legislativo 8 giugno 2001, n. 231.5.

5. Il presente articolo si applica, in quanto compatibile, alle succursali italiane di banche comunitarie o extracomunitarie.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

5, comma 1, del Decreto 231 stesso o nel caso di specifiche previsioni legali che al Decreto 231 facciano rinvio, come nel caso dell'art. 10 della legge n. 146/2006.

Le fattispecie possono essere comprese, per comodità espositiva, nelle seguenti categorie, rinviando alla Parte Generale, per un maggior dettaglio esplicativo:

- Reati contro la Pubblica Amministrazione (artt. 24 e 25, Decreto 231);
- Reati informatici e trattamento illecito di dati (art. 24-bis, Decreto 231);
- Delitti di criminalità organizzata (art. 24-ter, Decreto 231);
- Reati di falsità in monete, in carte di pubblico credito, in valori di bollo e in strumenti o segni di riconoscimento (art. 25-bis, Decreto 231);
- Reati contro l'industria e il commercio (art. 25-bis.1, Decreto 231);
- Reati societari (art. 25-ter, Decreto 231);
- Reati commessi con finalità di terrorismo o di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater, Decreto 231);
- Reati di mutilazione degli organi genitali femminili (art. 25-quater.1, Decreto 231);
- Reati contro la personalità individuale (art. 25-quinquies, Decreto 231);
- Reati e Illeciti Amministrativi di abuso di mercato (art. 25-sexies, Decreto 231);
- Reati di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime commessi con violazioni delle norme sulla tutela della salute e sicurezza sul lavoro (art. 25-septies, Decreto 231);
- Reati di ricettazione, riciclaggio e impiego di denaro, beni o utilità di provenienza illecita nonché autoriciclaggio (art. 25-octies, Decreto 231);
- Delitti in materia di violazione del diritto d'autore (art. 25-novies, Decreto 231);
- Induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (art. 25-decies, Decreto 231);
- Reati ambientali (art. 25-undecies, Decreto 231);
- Impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (art. 25-duodecies, Decreto 231 );
- Intermediazione illecita e sfruttamento del lavoro (art. 25-quinquies, Decreto 231);
- Reati di razzismo e xenofobia (Art. 25-terdecies, Decreto 231);
- Reati Transnazionali (art. 10 L. 146/2006).

#### 1.4 LE SANZIONI PREVISTE DAL DECRETO

Il sistema sanzionatorio descritto dal Decreto 231, a fronte del compimento dei Reati sopra elencati, prevede, a seconda degli illeciti commessi, l'applicazione delle seguenti sanzioni amministrative:

- sanzioni pecuniarie;
- sanzioni interdittive<sup>3</sup>;
- confisca;

---

<sup>3</sup> Si veda in proposito quanto previsto dall'art. 97-bis comma 4 del TUB di cui alla nota precedente.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- pubblicazione della sentenza.

Le sanzioni interdittive, che possono essere applicate solo in relazione ai Reati per cui siano espressamente previste e anche in via cautelare, sono le seguenti:

- interdizione dall'esercizio dell'attività;
- sospensione o revoca delle autorizzazioni, licenze o concessioni funzionali alla commissione dell'illecito;
- divieto di contrattare con la Pubblica Amministrazione;
- esclusione da agevolazioni, finanziamenti, contributi e sussidi, e/o revoca di quelli eventualmente già concessi;
- divieto di pubblicizzare beni o servizi.

Il Decreto 231 prevede, inoltre, che al ricorrere delle condizioni previste dall'art. 15, il giudice, in luogo dell'applicazione della sanzione interdittiva, possa disporre la prosecuzione dell'attività da parte di un commissario giudiziale nominato per un periodo pari alla durata della pena interdittiva che sarebbe stata applicata.

#### **1.5 CONDIZIONE ESIMENTE DELLA RESPONSABILITÀ AMMINISTRATIVA**

L'art. 6 del Decreto 231 stabilisce che l'ente non risponda a titolo di responsabilità amministrativa, qualora dimostri che:

- l'organo dirigente ha adottato ed efficacemente attuato, prima della commissione del fatto, modelli di organizzazione, gestione e controllo idonei a prevenire Reati della specie di quello verificatosi;
- il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e di curarne il relativo aggiornamento, è stato affidato ad un organismo dell'ente dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo (c.d. Organismo di Vigilanza);
- le persone hanno commesso il reato eludendo fraudolentemente i modelli di organizzazione gestione e controllo;
- non vi è stata omessa o insufficiente vigilanza da parte dell'Organismo di Vigilanza.

L'adozione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, dunque, consente all'ente di potersi sottrarre all'imputazione di responsabilità amministrativa. La mera adozione di tale documento, con delibera dell'organo amministrativo dell'ente, non è, tuttavia, di per sé sufficiente ad escludere detta responsabilità, essendo necessario che il Modello sia efficacemente ed effettivamente attuato.

Con riferimento all'efficacia del Modello di organizzazione, gestione e controllo per la prevenzione della commissione dei Reati previsti dal Decreto 231, si richiede che esso:

- individui le attività aziendali nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- preveda specifici protocolli diretti a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni dell'ente in



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

relazione ai Reati da prevenire;

- individui modalità di gestione delle risorse finanziarie idonee ad impedire la commissione dei Reati;
- preveda obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli;
- introduca un sistema disciplinare idoneo a sanzionare il mancato rispetto delle misure indicate nel Modello di organizzazione, gestione e controllo.

Con riferimento all'effettiva applicazione del Modello di organizzazione, gestione e controllo, il Decreto 231 richiede:

- una verifica periodica, e, nel caso in cui siano scoperte significative violazioni delle prescrizioni imposte dal Modello o intervengano mutamenti nell'organizzazione o nell'attività dell'ente ovvero modifiche legislative, la modifica del Modello di organizzazione, gestione e controllo;
- l'irrogazione di sanzioni in caso di violazione delle prescrizioni imposte dal Modello di organizzazione, gestione e controllo.

#### **1.6 LE LINEE GUIDA DELLE ASSOCIAZIONI DI CATEGORIA**

L'art. 6 del Decreto 231 dispone espressamente che i modelli di organizzazione, gestione e controllo possano essere adottati sulla base di codici di comportamento redatti dalle associazioni rappresentative degli enti.

Tale previsione normativa ha principalmente la finalità di promuovere, nell'ambito degli aderenti alle associazioni di categoria, l'allineamento ai principi espressi dal Decreto 231 e, parimenti, di stimolare l'elaborazione di codici strutturati che possano fungere da punto di riferimento per gli operatori che si accingano a redigere un Modello di organizzazione e gestione.

In tale contesto, l'Associazione Bancaria Italiana (ABI) ha emanato nel 2002, con successivo aggiornamento nel 2004, le "Linee guida per l'adozione dei modelli organizzativi sulla responsabilità amministrativa delle banche", definendo gli elementi fondamentali che, nell'ambito delle peculiarità degli istituti di credito, contribuiscono a definire un Modello di organizzazione e gestione conforme alle previsioni del Decreto 231.

Le Linee Guida ABI elencano e descrivono le componenti fondamentali di un Modello di organizzazione idoneo a prevenire i Reati di cui al D. Lgs. 231/2001 come segue:

- individuazione delle attività nel cui ambito possono essere commessi i Reati;
- previsione di regole dirette a programmare la formazione e l'attuazione delle decisioni in relazione ai Reati da prevenire e individuazione delle modalità di gestione delle risorse finanziarie;
- nomina di un organismo di controllo interno che abbia il compito di vigilare sul funzionamento e l'osservanza del Modello organizzativo e gestionale adottato dalla società, e di curarne l'aggiornamento;
- previsione di obblighi di informazione nei confronti dell'organismo deputato al controllo;
- definizione di un sistema disciplinare per sanzionare il mancato rispetto del Modello di organizzazione e delle norme di comportamento previste;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- pubblicità e diffusione del Modello organizzativo adottato;
- formazione del personale in materia di responsabilità amministrativa degli enti e sulle componenti del Modello adottato.

Un ulteriore riferimento, in senso lato, è costituito dalle “Linee guida per la costruzione dei modelli di organizzazione, gestione e controllo ex Decreto 231” emanate da Confindustria nel 2003 e successivamente aggiornate nel 2004, nel 2008 e 2014.

In tale contesto, il presente documento è stato predisposto tenendo in considerazione le indicazioni fornite dalle Linee Guida ABI e Confindustria, per quanto applicabile alle peculiarità ed allo specifico contesto societario, nonché in base alle indicazioni fornite dalla Deutsche Bank AG nel suo ruolo di direzione e coordinamento.

## **2. IL MODELLO DI ORGANIZZAZIONE, GESTIONE E CONTROLLO DELLA DEUTSCHE BANK AG FILIALE DI MILANO**

### **2.1 L'ATTIVITÀ DELLA DEUTSCHE BANK AG FILIALE DI MILANO**

La precisa definizione dell'ambito operativo entro il quale la Filiale svolge la propria attività di impresa è evidentemente prodromica – e costituisce il logico presupposto – all'individuazione delle singole attività nel cui ambito possono essere commessi Reati, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 2, lett. a) del Decreto, ovvero eventuali Illeciti Amministrativi.

La Filiale di Milano di Deutsche Bank AG rappresenta una delle strutture attraverso le quali Deutsche Bank AG, uno dei principali gruppi bancari e finanziari a livello mondiale, quotato sulle borse valori di Francoforte e New York, opera sul mercato italiano.

Il Gruppo Deutsche Bank AG – attraverso la propria Filiale di Milano, le controllate di quest'ultima, la Deutsche Bank S.p.A. e le altre società dalla stessa controllate – è infatti oggi uno dei principali gruppi bancari esteri attivi sul mercato italiano.

Su tale mercato, la Filiale svolge attualmente le seguenti attività:

#### **Corporate Finance**

In tale ambito la Branch offre una gamma completa di prodotti e servizi di investment banking a medie e grandi imprese, istituzioni finanziarie, enti ed agenzie pubbliche, hedge fund e private equity.

In particolare fornisce servizi di consulenza integrata su operazioni di mergers & acquisitions e ristrutturazioni, oltre a seguire operazioni sui mercati dei capitali azionari e di debito, e fornire assistenza nell'ambito di operazioni di finanza straordinaria.

#### **Markets**



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

In tale ambito la Branch offre strategie di investimento e soluzioni innovative per le esigenze di finanziamento, investimento, gestione di rischi finanziari e copertura di importanti multinazionali, corporates, enti pubblici e investitori istituzionali.

## 2.2 GOVERNANCE E SISTEMA DI CONTROLLI INTERNI

La Branch anche in conformità alle policies del Gruppo internazionale di appartenenza, fin dall'avvio della propria operatività si è dotata di un sistema integrato di controlli, che permea l'intera attività aziendale e coinvolge, in forza di specifici Service Level Agreement, anche le strutture di Deutsche Bank S.p.A. specificamente dedite ad attività di controllo.

In particolare si individuano le seguenti principali "funzioni aziendali di controllo":

- U.O. Compliance come funzione di conformità alle norme, presiede, secondo un approccio risk based, alla gestione del rischio di non conformità con riguardo a tutta l'attività aziendale, verificando che le procedure interne siano adeguate a prevenire tale rischio;
- la Funzione Chief Risk Officer come funzione di controllo dei rischi, ha lo scopo di (i) verificare che i rischi operativi *siano identificati, trattati* e gestiti in modo adeguato, (ii) fornire un adeguato presidio sull'attività di erogazione del credito, e (iii) fornire un adeguato presidio delle tematiche "Vendor Risk Management" Information Technology Risk e Security Risk;
- U.O. Group Audit come funzione di revisione interna, ha lo scopo di valutare, in linea con l'evoluzione dell'attività, l'adeguatezza e la funzionalità del Sistema dei Controlli Interni della Branch, in particolare mediante l'analisi delle procedure operative e di controllo interno, la verifica del rispetto dei limiti previsti dai meccanismi di delega e del pieno e corretto utilizzo delle informazioni disponibili, la verifica dell'affidabilità dei sistemi informativi, inclusi i sistemi di elaborazione automatica dei dati e i sistemi di rilevazione contabile;
- U.O. Anti Financial Crime svolge la funzione di verificare nel continuo che le procedure aziendali siano coerenti con l'obiettivo di prevenire e contrastare la violazione di leggi, norme regolamentari e disposizioni interne in materia di riciclaggio e di finanziamento del terrorismo. Inoltre sovrintende alle attività di adeguata verifica della clientela e, nei casi in cui appaia particolarmente elevato il rischio di riciclaggio, svolge le necessarie attività di verifica rafforzata.

In estrema sintesi, il sistema dei controlli interni di cui si è dotata la Branch si articola in quattro diversi livelli:

- il livello decisionale e di controllo strategico, svolto dai Branch Managers a cui competono la definizione e l'assunzione degli indirizzi strategici e delle delibere atte a modificare e migliorare il sistema dei controlli interni;
- l'attività di Revisione Interna (c.d. controlli di terzo livello), volta ad individuare andamenti anomali, violazioni delle procedure e della regolamentazione, nonché a valutare la funzionalità dell'intero sistema dei controlli interni. Come già evidenziato, tale attività è svolta, sulla base di un apposito contratto,



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

dall'Unità Organizzativa Group Audit della Deutsche Bank S.p.A. ed è applicata a tutti i processi produttivi e gestionali della Filiale;

- i controlli sulla gestione di specifici rischi (c.d. controlli di secondo livello), con l'obiettivo di concorrere alla definizione delle metodologie di misurazione del rischio, di verificare il rispetto dei limiti assegnati alle varie funzioni operative e di controllare la coerenza dell'operatività delle singole aree con gli obiettivi di rischio-rendimento assegnati. Tale tipologia di controlli vengono svolti da strutture dedicate diverse da quelle che eseguono le operazioni/transazioni e si sostanziano in un controllo continuativo, ove supportato da un processo informatizzato, ovvero per eccezione e/o delle anomalie oppure in controlli a campione. Parte di tali controlli vengono svolti, sulla base di appositi Service Level Agreement, da specifiche funzioni di Deutsche Bank S.p.A.;
- i controlli di linea (c.d. controlli di primo livello), diretti ad assicurare il corretto svolgimento delle operazioni. Tali controlli sono svolti dalle stesse strutture che eseguono le operazioni/transazioni e si sostanziano principalmente nell'applicazione del principio dei "quattro occhi" alle operazioni/transazioni effettuate o nella segregazione delle funzioni. Parti di tali controlli vengono svolte, sulla base di appositi Service Level Agreement, da Deutsche Bank S.p.A..

La Società ha pertanto definito e reso operativo un insieme di regole, di prassi operative e di misure organizzative volte ad assicurare il rispetto delle strategie aziendali ed il conseguimento dell'efficacia e dell'efficienza dei processi, l'affidabilità e l'integrità delle informazioni contabili e gestionali, la conformità delle operazioni e dei comportamenti con la legge nonché con le politiche, i piani, le norme e le procedure interne.

In tale contesto la Branch – sia direttamente, che con l'ausilio delle strutture di controllo della Deutsche Bank S.p.A. (principalmente, le Unità Organizzative Compliance, Anti Financial Crime e Group Audit), che operano in forza di specifici *Service Level Agreement* – effettua un monitoraggio finalizzato anche alla prevenzione dei rischi connessi a frodi ed infedeltà dei dipendenti, nonché specifiche verifiche sulle attività che possono determinare rischi di perdite risultanti da errori o inadeguatezze dei processi interni, delle risorse umane e dei sistemi, ovvero derivanti da fatti esterni.

Una simile rete di controlli e verifiche – unitamente alla procedimentalizzazione delle attività e dei processi decisionali – costituisce senza dubbio un sistema in grado di essere utilizzato di per sé per prevenire la commissione di eventuali illeciti, compresi quelli di cui al Decreto.

La Società è poi soggetta ai controlli ed alle verifiche disposte dalla Deutsche Bank AG, la quale opera secondo standard e modalità tipiche di un gruppo bancario e finanziario internazionale. Tale circostanza costituisce un ulteriore efficace elemento di salvaguardia rispetto alle esigenze che scaturiscono dalla normativa in discorso.





Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Del pari rilevante, per le finalità di cui al Decreto, appare l'attività di vigilanza e controllo espletata, a vari livelli, dalle Autorità di Vigilanza, tedesche ed italiane.

Pur in presenza di siffatto articolato sistema di controlli, la Filiale, nell'adempimento dei propri doveri di sana e prudente gestione e nell'ottica di assicurare la massima efficienza al proprio sistema di autoregolamentazione e di *corporate governance*, ha ritenuto opportuno provvedere a verificare la "tenuta" del proprio assetto organizzativo, orientandolo ed integrandolo in chiave di efficace contrasto alla commissione di Reati e/o Illeciti Amministrativi.

### 2.3 ADOZIONE DEL MODELLO E SUE FINALITÀ

Sebbene, come già rilevato, il Decreto 231 non qualifichi come obbligatoria l'adozione del Modello (restando la stessa una mera facoltà dell'ente, ai fini di una possibile esimente dalla relativa responsabilità), la Branch, in coerenza con le proprie politiche aziendali e con i valori e gli obiettivi del gruppo mondiale di appartenenza, ha ritenuto opportuno adottare il Modello, che nella sua prima versione è stato approvato dai Branch Managers in data 28 settembre 2010 sul presupposto che lo stesso costituisca un valido strumento di sensibilizzazione dei Destinatari ad assumere comportamenti corretti e trasparenti ed un efficace presidio ai fini della prevenzione di comportamenti illeciti.

In particolare attraverso l'adozione del Modello, la Branch intende perseguire le seguenti finalità:

- **prevenire la commissione di reati connessi all'attività aziendale**, attraverso l'adozione e l'implementazione di un sistema di prevenzione e controllo composto da **(i) principi di comportamento e presidi organizzativi e di controllo** che devono essere rispettati da tutti i destinatari del Modello (di seguito anche i "Destinatari") **(ii) l'attività di vigilanza** sul rispetto del Modello da parte di ogni esponente aziendale, affidata all'OdV ed alle altre Funzioni di controllo di cui l'OdV si avvale (tra le quali, U.O. Compliance, U.O. Anti Financial Crime, U.O. Group Audit,);
- confermare e ribadire che **qualsiasi comportamento illecito o comunque in violazione del presente Modello**, ancorché retto dall'erroneo convincimento che possa essere posto in essere nell'interesse o vantaggio della Società, **si pone necessariamente ed ineludibilmente come contrario ai principi etici ed i valori a cui si rifà la Società**. Tali comportamenti saranno sempre quindi **perseguiti e sanzionati** secondo le previsioni disciplinari e sanzionatorie previste dal presente Modello;
- rendere tutti coloro che operano in nome, per conto o comunque nell'interesse della Branch, consapevoli del fatto che la **commissione di un reato potrà dare luogo all'applicazione di sanzioni penali nei confronti dell'agente nonché all'applicazione di ingentissime sanzioni pecuniarie ed interdittive nei confronti della Società**, esponendola a pregiudizi finanziari, operativi e reputazionali;
- integrare, rafforzandolo, il sistema di Corporate Governance della Società e il sistema dei controlli interni;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- confermare e ribadire l'importanza, affinché il sistema di prevenzione e controllo funzioni, **che ogni violazione del presente Modello venga immediatamente segnalata all'Organismo di Vigilanza.**

#### 2.4 PERCORSO METODOLOGICO DI DEFINIZIONE DEL MODELLO

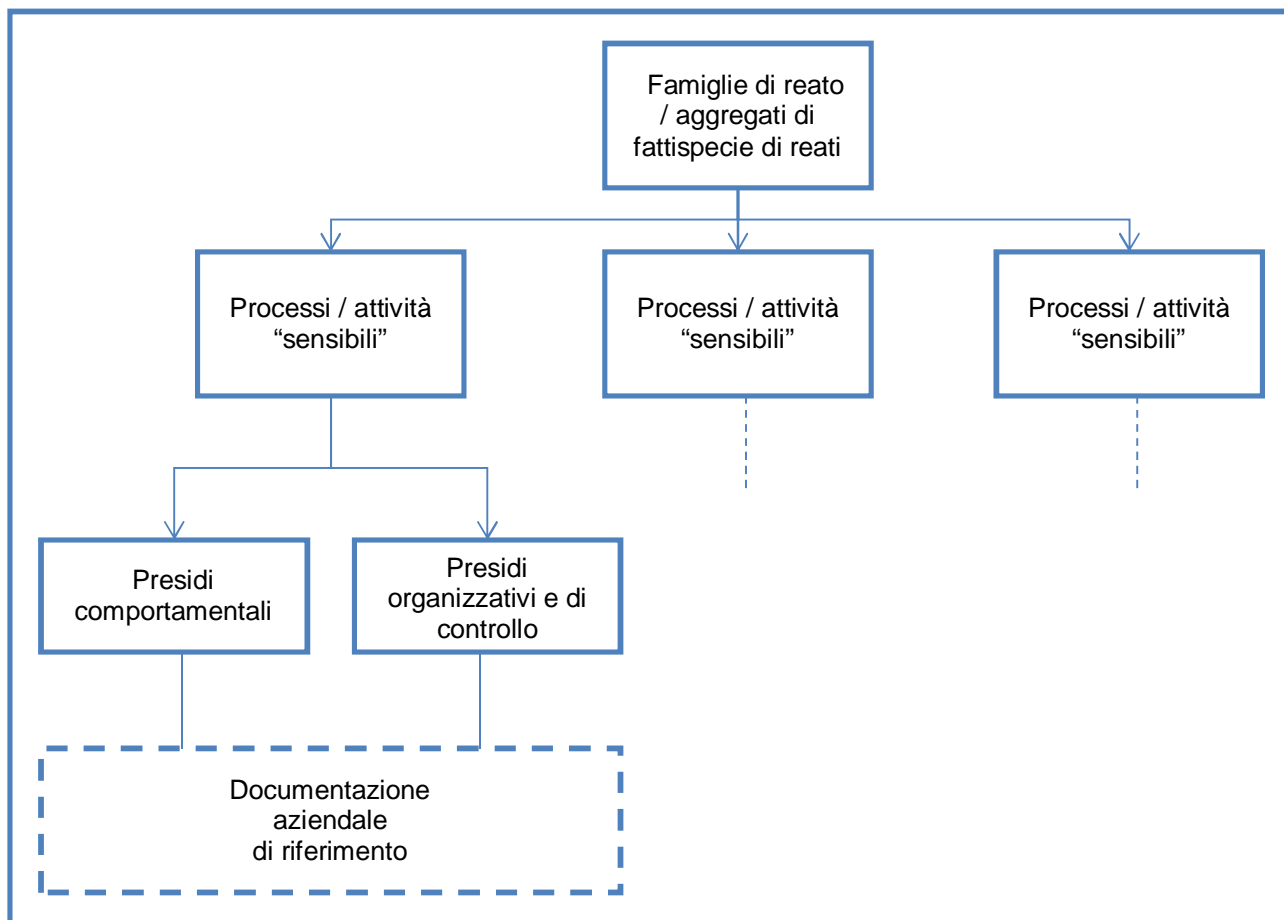
Il Decreto 231 prevede espressamente, all'Art. 6, comma 2, lett. a), che il Modello di Organizzazione, Gestione e Controllo dell'ente individui le attività aziendali nel cui ambito possano essere potenzialmente commessi i Reati.

In tale contesto, la Società ha posto in essere e nel tempo costantemente implementato le seguenti attività:

- un'attività di mappatura delle attività a potenziale rischio di commissione dei Reati rilevanti ex Decreto 231 (cosiddette Attività Sensibili), con l'ulteriore identificazione dei processi di gestione / strumentali nel cui ambito, in linea di principio, potrebbero verificarsi le condizioni e/o i mezzi per la commissione dei Reati stessi;
- l'identificazione per ognuno dei processi di gestione / strumentali di cui al punto precedente, delle principali **procedure / documentazione aziendale di riferimento** a presidio degli stessi, nonché di ulteriori **presidi comportamentali ed organizzativi** per ognuna delle famiglie di reato ritenute rilevanti per la Branch;
- sulla base delle sopra descritte attività è stato predisposto il presente Modello che rappresenta quell'insieme di regole e procedure mediante le quali la Branch intende contrastare il rischio di commissione dei Reati previsti dal Decreto 231.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231



## 2.5 STRUTTURA DEL MODELLO

Il Modello si compone delle seguenti "parti":

**Parte Generale**, che descrive i contenuti del Decreto Legislativo 8 giugno 2001, n. 231, illustra sinteticamente il sistema di governo societario e di organizzazione e gestione della Branch in cui si inserisce il Modello, la finalità e i principi generali di funzionamento, nonché i meccanismi di concreta attuazione dello stesso.

**Parte Speciale**, organizzata per aree sensibili concernenti una o più "famiglie di reato" ovvero "aggregati" di fattispecie di reato, individuati per comunanza di principi di comportamento e principi di controllo aventi efficacia ai fini del presidio dei rischi di commissione dei Reati ("rischi-reato") oggetto della specifica area.

Costituiscono parte integrante del presente Modello, sebbene non allegati:

- il Codice di Condotta ;
- il sistema aziendale dei poteri e delle deleghe;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- la normativa interna (policy, regolamenti, circolari e manuali operative, emanati al fine di regolamentare le Attività a Rischio reato).

## **2.6 DESTINATARI**

Sono destinatari del presente Modello (di seguito anche i “Destinatari”) e pertanto tenuti alla conoscenza e osservanza dei contenuti dello stesso, ivi compresi i principi di comportamento e di controllo definiti nella Parte Speciale (per quanto agli stessi applicabili):

- gli Esponenti della Branch, i Branch Managers e i dirigenti della Branch;
- i dipendenti della Branch (anche assunti successivamente all’adozione del Modello) e tutte le persone legate da qualsiasi rapporto di lavoro con la Branch, ivi compresi i prestatori di lavoro temporaneo (di seguito anche il “Personale”);
- Consulenti/Fornitori, nei limiti dei rapporti in essere con la Branch, ivi compresi i consulenti e i professionisti esterni, nonché tutti i collaboratori che a qualunque titolo agiscano in nome e/o per conto della Branch.

I Destinatari del Modello sono tenuti a rispettarne tutte le disposizioni, anche in adempimento dei doveri di lealtà, correttezza e diligenza che scaturiscono dai rapporti giuridici instaurati con la Società.

Gli Esponenti e il Personale sono oggetto di specifiche e diversificate attività di formazione e informazione sui contenuti del Modello.

## **2.7 AGGIORNAMENTO DEL MODELLO**

Poiché l’adozione del presente Modello spetta, ai sensi dell’art. 6, comma 1, lett. a) del Decreto, all’ “organo dirigente”, e pertanto ai Branch Managers, ogni sua successiva modifica e integrazione che si rendesse opportuna o necessaria a seguito di modifiche normative è devoluta alla competenza esclusiva degli stessi Branch Managers.

Al fine di garantire dinamicità, effettività ed efficacia al Modello, i Branch Managers hanno deliberato che tutte le occorrenti modifiche, diverse da quelle di cui sopra, potessero essere apportate da un solo Branch Manager.

I Branch Managers annualmente, vengono informati sulle eventuali modifiche apportate al Modello.

## **2.8 CODICE DI CONDOTTA E MODELLO**



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

La Società ha recepito e formalmente adottato un Codice di Condotta, con il quale essa intende diffondere le linee guida alla conformità legale e alla condotta etica ai Destinatari identificati. Il Codice di Condotta costituisce il più diretto riferimento in ambito etico ed include una serie di regole di deontologia aziendale che la Società riconosce come proprie e delle quali esige l'osservanza da parte dei propri organi sociali e di tutti i soggetti che, a qualunque titolo, intrattengano con essa rapporti.

Il Modello, le cui previsioni sono in ogni caso coerenti e conformi ai principi della documentazione aziendale in ambito etico, risponde più specificamente alle esigenze espresse dal Decreto 231 ed è, pertanto, finalizzato a prevenire la commissione delle fattispecie di reato ricomprese nell'ambito di operatività del Decreto 231.

La documentazione in ambito etico adottata dalla Società, pur essendo dotata di una propria valenza autonoma, afferma principi etico-comportamentali idonei anche a prevenire i comportamenti illeciti di cui al Decreto, acquisendo quindi rilevanza anche ai fini del Modello e diventandone un elemento complementare.

### **3. ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'art. 6, comma 1, del Decreto 231 richiede, quale condizione per beneficiare dell'esimente dalla responsabilità amministrativa, che il compito di vigilare sull'osservanza e funzionamento del Modello, curandone il relativo aggiornamento, sia affidato ad un Organismo di Vigilanza interno all'ente che, dotato di autonomi poteri di iniziativa e di controllo, eserciti in via continuativa i compiti ad esso affidati.

A tale proposito, le Linee Guida delle associazioni di categoria in precedenza richiamate precisano che, sebbene il silenzio del Decreto 231 consenta di optare per una composizione sia monocratica che plurisoggettiva, la scelta tra l'una o l'altra soluzione deve assicurare l'effettività dei controlli in relazione alla dimensione e alla complessità organizzativa dell'ente. L'Organismo deve inoltre svolgere le sue funzioni al di fuori dei processi operativi dell'ente, collocato in posizione di staff ai Branch Managers e pertanto svincolato da ogni rapporto gerarchico con i Branch Managers stessi.

In particolare, le Linee Guida dell'ABI, anche sulla base della considerazione che detto organismo deve:

- disporre di un budget idoneo ad assumere decisioni di spesa necessarie per assolvere alle proprie funzioni;
- poter colloquiare alla pari, senza vincoli di subordinazione gerarchica che possano condizionarne l'autonomia di giudizio, anche con i vertici della Società;
- essere dotato di poteri di richiesta ed acquisizione di informazioni da e verso ogni livello e settore della Società;
- poter costituire, in ragione della professionalità ed indipendenza dei propri componenti, un riferimento credibile sia per i dipendenti della Banca che ad esso vogliono rivolgersi per segnalare condotte illecite, sia per i soggetti esterni alla Società stessa;
- poter essere il soggetto cui la Branch affida il compito di accertare i comportamenti e proporre le eventuali



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

sanzioni a carico dei soggetti che non abbiano rispettato le prescrizioni contenute nel modello di organizzazione e di gestione, suggeriscono, come possibile soluzione ottimale, di ipotizzare detto organismo come una “funzione” aggiuntiva, espressamente istituita e disciplinata da parte dell’organo cui è attribuita la gestione della Branch.

In coerenza con le indicazioni impartite dall’ABI, i Branch Managers, attualizzando i suggerimenti di cui alle Linee Guida nella propria realtà aziendale, ha ritenuto di configurare l’Organismo di Vigilanza come un’autonoma “funzione”, composta da:

- due membri esterni indipendenti;
- il Responsabile dell’Unità Organizzativa Compliance;
- il Responsabile dell’Unità Organizzativa Group Audit;
- il Responsabile dell’Unità Organizzativa Legale;

Si sottolinea che l’identificazione dei soggetti chiamati a comporre l’Organismo di Vigilanza è stata effettuata dalla Società avendo presente il ruolo aziendale o professionale degli stessi, in relazione ai requisiti di autonomia, indipendenza e professionalità necessari per assolvere a tale funzione.

Al fine di assicurare, poi, la necessaria continuità d’azione a detto Organo, lo stesso è supportato, nello svolgimento dei propri compiti istituzionali, dalle competenti funzioni di controllo, prestate da Deutsche Bank S.p.A. in forza degli specifici Service Level Agreement.

### **3.1 REQUISITI DEI MEMBRI DELL’ORGANISMO DI VIGILANZA.**

Il Decreto non enuncia criteri di indipendenza o professionalità, anche minimali, di cui i singoli membri dell’Organismo di Vigilanza devono essere dotati, precisando solo, relativamente all’Organismo nel suo complesso, che esso deve avere “*autonomi poteri di iniziativa e controllo*”.

Tale circostanza induce a ritenere che la valutazione di adeguatezza debba essere effettuata in relazione alla *autonomia dell’organismo nel suo complesso*, autonomia che, dunque, dipende non solo dalle caratteristiche personali dei singoli componenti, ma anche dai poteri ad essi in concreto attribuiti come componenti dell’Organismo.

Ciò premesso, al fine di sviluppare il concetto di autonomia cui il dettato normativo fa riferimento e garantire così l’adeguatezza dei singoli componenti dell’Organismo di Vigilanza ai compiti loro assegnati, la Branch ha ritenuto opportuno definire taluni requisiti di cui i membri di detto Organismo devono essere in possesso, atti a garantire il rispetto di tali finalità.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Detti requisiti – la cui sussistenza è direttamente verificata dai Branch Managers, in quanto soggetto che nomina i singoli componenti – si configurano, ovviamente, in modo diverso a seconda della “provenienza” (nel senso del ruolo) della persona fisica cui si abbia riguardo.

Segnatamente, con riferimento ai membri esterni indipendenti, i Branch Managers – in coerenza con le indicazioni di cui alle Linee Guida dell’ABI – hanno ritenuto che detti soggetti possano assolvere in autonomia al predetto ruolo quale *membri esterni indipendenti*, essendo noto al Consiglio che:

- non intrattengono, direttamente o indirettamente, relazioni economiche (quali, ad esempio, l'aver intrattenuto prestazioni professionali nell'anno in corso e nel precedente; l'aver rapporti di natura commerciale nell'anno in corso e nel precedente, ecc.) con la Branch, con gli amministratori esecutivi di quest'ultima o con società controllate, con l'azionista che controlla la Branch, di rilevanza tale da condizionarne l'autonomia di giudizio, valutata anche in relazione alla loro condizione patrimoniale personale;
- non sono titolari, direttamente o indirettamente, di partecipazioni azionarie tali da permettergli di esercitare il controllo o un'influenza notevole sulla Branch;
- non sono familiari di amministratori esecutivi della Branch o di soggetti che si trovino nelle situazioni indicate nei precedenti alinea;
- non sono titolari di poteri esecutivi o di deleghe operative ad essi conferite dalla Branch.

Con riferimento invece ai requisiti di *professionalità* e di *onorabilità* dei membri esterni indipendenti, la Branch ha ritenuto opportuno richiedere agli stessi una dichiarazione nella quale attestino di essere in presenza dei requisiti di professionalità ed onorabilità previsti dalla normativa vigente per gli Esponenti aziendali delle società operanti nel settore bancario.

Da ultimo, con riferimento ai propri *dipendenti* membri dell'Organismo di Vigilanza, la Società, in coerenza con le indicazioni di cui alle Linee Guida dell’ABI, ha ritenuto che l'autonomia dei singoli debba essere affermata attraverso la loro *professionalità*, in relazione alle mansioni affidate, alla concreta autonomia ed alla effettività dei poteri loro attribuiti quali membri dell'Organismo in discorso (cfr. *infra*, § 4.2). In ordine ai requisiti di *onorabilità*, la Branch ha invece ritenuto opportuno richiedere una dichiarazione nella quale il Dipendente attesti, analogamente a quanto previsto per il membro esterno indipendente, di essere in possesso dei requisiti di onorabilità previsti dalla normativa vigente per gli esponenti aziendali delle banche.

### **3.2 DURATA IN CARICA, DECADENZA E REVOCA**

I membri dell'Organismo di Vigilanza durano in carica tre anni, sono rieleggibili e non possono essere revocati, se non per giusta causa.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Possono essere nominati componenti dell'Organismo di Vigilanza sia risorse interne alla Branch e al Gruppo, che professionisti esterni. Questi ultimi non devono intrattenere rapporti con la Branch che possano integrare ipotesi di conflitto d'interesse. I compensi dei componenti dell'Organismo di Vigilanza, sia interni che esterni allo stesso, non integrano ipotesi di conflitto di interessi.

Non può essere nominato componente dell'Organismo di Vigilanza, e, se nominato decade automaticamente, l'interdetto, l'inabilitato, il fallito o chi è stato condannato, ancorché con condanna non definitiva, ad una pena che importi l'interdizione, anche temporanea, dai pubblici uffici o l'incapacità ad esercitare uffici direttivi, ovvero sia stato condannato, anche con sentenza non definitiva o con sentenza di patteggiamento, per aver commesso uno dei Reati previsti dal Decreto 231.

I componenti che abbiano un rapporto di lavoro subordinato con il Gruppo decadono automaticamente dall'incarico in caso di cessazione di detto rapporto e indipendentemente dalla causa di interruzione dello stesso.

I Branch Managers possono revocare, con delibera, i componenti dell'Organismo in ogni momento ma solo per giusta causa.

A tale proposito, per giusta causa di revoca deve intendersi:

- un grave inadempimento dei propri doveri, così come definiti nel Modello (ad esempio, il mancato assolvimento dei compiti dell'Organismo di Vigilanza, ovvero la sua prolungata inattività);
- una sentenza di condanna della Banca ai sensi del Decreto o una sentenza di patteggiamento, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- un provvedimento di condanna della Banca in sede amministrativa per ipotesi di Illeciti Amministrativi, ove risulti dagli atti l'"omessa o insufficiente vigilanza" da parte dell'Organismo di Vigilanza, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. d) del Decreto;
- una sentenza di condanna emessa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso uno dei Reati previsti dal Decreto, ovvero un reato della stessa indole;
- un provvedimento di condanna in sede amministrativa nei confronti di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza per aver commesso Illeciti Amministrativi;
- la violazione degli obblighi di riservatezza di cui al Modello.

Qualora la revoca venga esercitata nei confronti di tutti i componenti dell'Organismo di Vigilanza, i Branch Managers provvedono immediatamente a nominare un nuovo Organismo di Vigilanza.

L'Organismo di Vigilanza provvede a disciplinare in autonomia le regole per il proprio funzionamento in un apposito Regolamento, in particolare definendo le modalità operative per l'espletamento delle funzioni ad esso rimesse.





Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

### 3.3 POTERI E FUNZIONI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

L'Organismo di Vigilanza assolve alle funzioni ad esso espressamente attribuite dal Decreto, provvedendo cioè, secondo quanto previsto dall'art. 6, comma 1, lett. b), a vigilare sul funzionamento e l'osservanza dei modelli e a curarne il loro aggiornamento.

In tale ottica, l'Organismo di Vigilanza della Branch provvede, in chiave generale, a:

- vigilare sull'osservanza delle prescrizioni del Modello da parte dei Soggetti Apicali e dei Soggetti Sottoposti all'Altrui Direzione;
- vigilare sull'efficacia ed adeguatezza del Modello, in relazione alla struttura aziendale ed all'effettiva capacità di prevenire la commissione di Reati ed Illeciti Amministrativi;
- vigilare sull'opportunità di aggiornare il Modello, laddove si riscontrino esigenze di adeguamento dello stesso in relazione a modifiche intervenute nell'operatività aziendale, negli assetti organizzativi o nella normativa applicabile.
- vigilare sulla diffusione all'interno della Branch della conoscenza, della comprensione e dell'osservanza del Modello.

Più in particolare, all'Organismo di Vigilanza è affidato il compito di:

- coordinarsi e collaborare con le funzioni aziendali (anche attraverso apposite riunioni), per il miglior monitoraggio delle attività identificate a rischio reato nel Modello;
- svolgere o provvedere a far svolgere accertamenti sulla veridicità e fondatezza delle segnalazioni ricevute;
- nel caso in cui sia stato comunque commesso un reato, analizzare le cause, al fine di individuare le misure correttive più idonee;
- effettuare verifiche mirate, periodiche e/o estemporanee, su determinate operazioni o su atti specifici, posti in essere nell'ambito delle aree di attività individuate a potenziale rischio di commissione del reato;
- pianificare e proporre ai vari livelli aziendali specifica attività di informazione e formazione sul Modello, coordinandosi con le funzioni aziendali coinvolte nella gestione del Personale;
- verificare l'introduzione e/o l'aggiornamento di strumenti, politiche e/o procedure scritte idonee a prevenire la commissione degli illeciti di cui al Decreto, con riferimento a tutte le attività sensibili.

Ai fini dello svolgimento degli adempimenti sopra elencati, l'Organismo è dotato dei poteri di seguito indicati:

- accedere, senza autorizzazioni preventive, a ogni documento e informazione rilevante per lo svolgimento delle funzioni allo stesso attribuite dal D. Lgs. 231/2001;
- richiedere che i responsabili delle funzioni aziendali/Gruppo, e in ogni caso tutti i Destinatari, forniscano tempestivamente le informazioni, i dati e/o le notizie loro richieste per la verifica dell'effettiva attuazione del Modello;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- segnalare alle funzioni e agli organi societari competenti l'opportunità di avviare procedure sanzionatorie a seguito dell'accertamento di violazioni del Modello;
- ottenere informativa in merito agli esiti delle procedure disciplinari o delle iniziative sanzionatorie assunte dalla Branch per accertate violazioni del Codice di Condotta e/o del Modello, e, in caso di archiviazione, chiederne le motivazioni;
- ricorrere a consulenti esterni di comprovata professionalità nei casi in cui ciò si renda necessario per l'espletamento delle attività di verifica ovvero di aggiornamento del Modello.

Al fine di garantire la massima autonomia organizzativa e d'azione all'Organismo di Vigilanza, quest'ultimo approva un proprio Regolamento finalizzato a disciplinarne le modalità di funzionamento nonché lo svolgimento delle attività.

In tale ambito vigila sull'adeguatezza e sul rispetto del Modello, definendo annualmente un piano dei controlli e attuando altresì controlli non programmati.

Tali controlli vengono svolti attraverso il coordinamento costante tra l'Organismo di Vigilanza e le funzioni di controllo, prestate da Deutsche Bank S.p.A. in forza degli specifici Service Level Agreement.

I Branch Managers assegnano all'Organismo di Vigilanza un *budget* di spesa adeguato rispetto alle funzioni ad esso rimesse che potrà essere incrementato su richiesta dell'Organismo ove ne sussista l'esigenza. L'Organismo delibera in autonomia le spese da sostenere.

### **3.4 LE LINEE DI RIPORTO DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a riferire in ordine all'attuazione del Modello ed alle sue eventuali criticità.

A tal fine, all'Organismo di Vigilanza della Branch sono assegnate due linee di riporto:

- la prima, su base continuativa, direttamente al Chief Country Officer;
- la seconda, su base periodica, e comunque almeno annuale, ai Branch Managers.

L'Organismo di Vigilanza predispone annualmente un rapporto scritto per i Branch Managers, sull'attività svolta, indicando in particolare i controlli effettuati e l'esito degli stessi, l'eventuale aggiornamento della mappatura delle Attività a Rischio e delle Operazioni a Rischio. Presenta inoltre, annualmente, un piano delle attività previste per l'anno successivo (il già citato piano dei controlli).

Nell'ipotesi in cui l'Organismo di Vigilanza dovesse rilevare criticità direttamente o indirettamente ascrivibili a taluno dei soggetti referenti testé indicati, la corrispondente segnalazione dovrà essere tempestivamente indirizzata a tutti i soggetti dianzi individuati.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

La relazione ha ad oggetto:

- l'attività svolta dall'Organismo di Vigilanza;
- le eventuali criticità emerse in detta attività (in uno ad ogni possibile indicazione per il loro superamento), sia in termini di comportamenti o eventi interni, sia in termini di efficacia del Modello.

I Branch Managers hanno, ciascuno singolarmente, facoltà di convocare in qualunque momento l'Organismo di Vigilanza, il quale, a sua volta, ha facoltà di richiedere, attraverso il Chief Country Officer, la convocazione dei Branch Managers (in sede comitale) per motivi urgenti.

### 3.5 FLUSSI INFORMATIVI NEI CONFRONTI DELL'ORGANISMO DI VIGILANZA

Il Decreto 231 enuncia, tra le esigenze che il Modello deve soddisfare, l'istituzione di specifici obblighi informativi nei confronti dell'Organismo di Vigilanza da parte delle funzioni aziendali, diretti a consentire all'Organismo lo svolgimento delle proprie attività di vigilanza.

Tutte le segnalazioni, da chiunque effettuate e anche in forma anonima, devono essere senza indugio indirizzate all'Organismo di Vigilanza con le seguenti modalità:

- per posta ordinaria all'indirizzo: Organismo di Vigilanza, Piazza del Calendario. 3, ovvero;
- attraverso il numero di telefono dedicato **02-40242934**, ovvero;
- attraverso l'indirizzo di posta elettronica **cristian.bassi@db.com**.

Le informazioni di cui sopra possono essere segnalate, anche in forma anonima, e pervenire all'OdV utilizzando le modalità predisposte dal Gruppo in materia di "**whistleblowing**" (si veda in proposito il "Manuale per la segnalazione interna delle irregolarità dei collaboratori – whistleblowing").

Le informazioni connesse a possibili e presunte irregolarità o anomalie possono essere segnalate, e pervenire all'OdV per il tramite della U.O. Anti Financial Crime utilizzando le modalità predisposte dal Gruppo nel contesto del c.d. "whistleblowing".

In particolare le segnalazioni possono essere effettuate attraverso i seguenti canali:

- 1) "Integrity hotline": piattaforma elettronica resa disponibile a livello di Gruppo per la segnalazione di irregolarità in formato elettronico mediante il link: <https://www.bkms-system.net/deutschebank>;
- 2) Canale telefonico: le segnalazioni possono essere effettuate a un centralino dedicato componendo i numeri telefonici pubblicati nella sezione "Sistema di segnalazione telefonica e piattaforma elettronica - Informazioni per i dipendenti" del sito di whistleblowing (<http://dbnetwork.db.com/plus/infrastructure/rca/en/whistleblowing.html>).



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

L'Organismo di Vigilanza valuta con attenzione ed imparzialità le segnalazioni ricevute, e può svolgere tutti gli accertamenti e gli approfondimenti all'uopo necessari. Qualora la segnalazione chiami potenzialmente in causa la responsabilità (diretta o indiretta) di uno dei membri dell'Organismo di Vigilanza, ovvero la Direzione o l'Unità Organizzativa cui detto membro è preposto, l'Organismo di Vigilanza procede alle valutazioni di cui sopra sentito l'interessato, ma con l'esclusione di quest'ultimo dal processo valutativo e decisionale.

La proposta di adozione di eventuali provvedimenti sanzionatori deve avvenire in conformità ai principi di cui al successivo Capitolo 6 della presente Parte Generale.

I segnalanti saranno garantiti contro qualsiasi forma di ritorsione, discriminazione o penalizzazione, anche nel caso in cui la loro segnalazione dovesse poi risultare priva di fondamento. A tal fine, l'Organismo di Vigilanza adotta i provvedimenti atti a garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, fatti salvi gli obblighi di legge e la tutela dei diritti della Branch e delle persone accusate erroneamente e in mala fede.

La U.O. Compliance riferisce periodicamente all'Organismo di Vigilanza (anche per dati riepilogativi) sulle specifiche iniziative di informazione e formazione adottate nei confronti del Personale e sui contenuti delle stesse.

Il Chief Operating Officer della Branch comunica tempestivamente all'Organismo di Vigilanza, rispettivamente, ogni eventuale modifica rilevante alla struttura organizzativa e l'eventuale avvio o dismissione di attività, al fine di consentire a quest'ultimo di aggiornare la mappatura delle Attività a Rischio e proporre gli eventuali adeguamenti del Modello.

I membri dell'Organismo di Vigilanza sono tenuti al più stretto riserbo ed al segreto professionale relativamente alle informazioni di cui sono venuti a conoscenza nell'espletamento dell'incarico e agiscono con il massimo grado di diligenza per evitare qualsiasi fuga di notizie o informazioni riservate all'esterno.

#### **4 RACCOLTA E CONSERVAZIONE DELLE INFORMAZIONI.**

L'Organismo di Vigilanza è tenuto a conservare per un periodo di dieci anni, in un apposito *database* (su supporto ottico, informatico o cartaceo), qualsiasi informazione, segnalazione, *report* o altra documentazione prevista nel presente Modello o comunque rilevante ai fini ed a comprova delle attività espletate.

#### **5 LA PUBBLICITÀ E LA DIFFUSIONE DEL MODELLO.**

##### **5.1 INFORMAZIONE E FORMAZIONE DEL PERSONALE.**



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Al fine di assicurare la più ampia efficacia al presente Modello, la Branch attribuisce una particolare valenza alle attività di informazione e formazione del Personale, sia di quello già presente in azienda che dei nuovi assunti.

Tali attività devono essere in grado di:

- escludere che qualsiasi soggetto operante all'interno della Società possa giustificare la propria condotta adducendo l'ignoranza del presente Modello;
- evitare che eventuali Reati possano essere causati da errori umani, dovuti anche a negligenza o imperizia, nella valutazione delle prescrizioni del presente Modello.

A tal fine l'informazione deve essere completa, tempestiva, accurata, accessibile e continua, per modo di consentire a tutto il Personale di raggiungere la piena consapevolezza delle direttive aziendali e di essere posti in condizione di rispettarle.

In tale ottica, il Modello ed ogni suo successivo aggiornamento è reso disponibile sul sito intranet aziendale contenente la raccolta di tutta la normativa interna della Branch.

Analogamente, ai neoassunti verranno fornite, al momento stesso della loro assunzione, tutte le indicazioni utili per avere accesso diretto al Modello, così da assicurare agli stessi la conoscenza di quest'ultimo, del Decreto, nonché dei valori e dei principi etici cui si ispira la Branch nel perseguimento dei propri obiettivi. I neoassunti verranno inoltre richiesti di sottoscrivere una dichiarazione, nella quale si impegnano a prendere visione del Modello (come pure del Codice di Condotta), dando in pari tempo atto del proprio obbligo di osservarne le previsioni.

A tali informazioni la Società intende inoltre affiancare specifiche attività formative, cui il Personale è tassativamente tenuto a partecipare, differenziandone i contenuti, la frequenza e le modalità di fruizione in relazione al ruolo aziendale dei Destinatari, al livello di rischio delle aree in cui operano ed alla loro eventuale qualifica di Soggetti Apicali.

È obiettivo generale della Branch infatti, garantire a tutti i Destinatari del Modello la conoscenza delle regole di condotta ivi contenute.

Al fine di garantire un'ampia divulgazione del Modello, devono essere tenuti in considerazione tutti quegli strumenti atti ad assicurare un'agevole e diffusa accessibilità, favorendo ad esempio pacchetti formativi fruibili *on line*, ove tecnicamente possibile.

L'attività di formazione del Personale è curata dalla Direzione Human Resources, in collaborazione con la



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

U.O. Compliance e in coordinamento con l'Organismo di Vigilanza, i quali valutano congiuntamente le esigenze formative delle diverse strutture della Branch.

L'Organismo di Vigilanza verifica la frequenza, la qualità e l'adeguatezza del contenuto dei corsi di formazione.

## **5.2 INFORMAZIONE DEI COLLABORATORI ESTERNI**

I Collaboratori esterni vengono informati, in merito ai principi essenziali del Modello, della pretesa della Branch che il loro comportamento sia conforme alle leggi e ai regolamenti vigenti ed alle previsioni del Codice di Condotta, nonché del fatto che ogni eventuale violazione del Modello potrà essere sanzionata secondo quanto previsto al Capitolo 6.

Un'apposita clausola ex Decreto 231 sarà inserita nei contratti o accordi che disciplinano la prestazione di attività o collaborazione degli stessi a favore della Società.

Inoltre, il presente documento viene pubblicato nel sito internet pubblico della Deutsche Bank Italia.

La documentazione relativa alle attività di informazione e formazione sarà conservata a cura dell'Unità Organizzativa Compliance, disponibile per la consultazione dell'Organismo di Vigilanza e di chiunque altro sia legittimato a prenderne visione.

## **6 SISTEMA DISCIPLINARE**

La predisposizione di un adeguato sistema disciplinare volto a prevenire e, ove necessario, a sanzionare la violazione delle regole di cui al presente Modello, costituisce parte integrante e fondamentale del Modello stesso ed ha lo scopo di garantirne l'effettività.

L'applicazione del sistema disciplinare e delle relative sanzioni è indipendente dallo svolgimento e dall'esito del procedimento penale eventualmente avviato dall'autorità giudiziaria, nel caso in cui il comportamento da censurare valga anche ad integrare una fattispecie di reato rilevante ai sensi del Decreto 231, ovvero eventuali Illeciti Amministrativi.

Costituisce violazione del presente Modello, ed espone pertanto l'autore alle sanzioni disciplinari di cui al presente paragrafo, ogni comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello stesso, nonché qualsiasi violazione di procedure interne previste dal medesimo e, in particolare:

- violazione di principi o norme del Codice di Condotta, del Modello e delle procedure aziendali previste dal presente Modello che si riferiscono ad aspetti o tematiche rilevanti ai fini del Decreto 231 (ad esempio, inosservanza delle procedure prescritte, omissione di comunicazioni all'Organismo di Vigilanza, omissione di controlli, ecc.);
- adozione di comportamenti in violazione delle prescrizioni del Modello che esponano la Branch al rischio che si verifichino Reati e/o Illeciti Amministrativi, tali da determinare, anche solo potenzialmente, l'applicazione delle sanzioni previste dallo stesso Decreto.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Le sanzioni disciplinari verranno commisurate al livello di responsabilità dell'autore dell'infrazione, all'eventuale sussistenza di precedenti disciplinari a carico dello stesso, alla gravità del suo comportamento, nonché all'intenzionalità dello stesso.

La violazione delle prescrizioni del Modello può altresì comportare l'eventuale richiesta di risarcimento dei danni nei confronti dei responsabili dei comportamenti non conformi al Modello stesso.

Per quanto concerne l'accertamento delle infrazioni, lo svolgimento dei procedimenti disciplinari e l'irrogazione delle sanzioni, restano invariati i poteri già conferiti, nei limiti della rispettiva competenza, alle strutture della Branch.

Il sistema disciplinare è soggetto a costante monitoraggio e valutazione da parte dell'Organismo di Vigilanza, che a tal fine si avvale del supporto delle competenti strutture interne.

### ***Misure nei confronti del Personale***

La violazione da parte dei dipendenti della Branch delle singole regole di condotta di cui al presente Modello costituisce illecito disciplinare.

I provvedimenti disciplinari irrogabili nei riguardi di detti dipendenti – nel rispetto delle procedure previste dall'art. 7 della Legge 30 maggio 1970, n. 300 (c.d. "Statuto dei Lavoratori") – sono quelli qui di seguito elencati.

#### *Sanzioni applicabili ai Quadri direttivi ed alle aree professionali dalla 1a alla 3a*

Rimprovero verbale:

- lieve inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento di lieve negligenza non conforme alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di lievi irregolarità nell'osservanza del Modello commesse da altri appartenenti al Personale;

Rimprovero scritto:

- mancanze punibili con il rimprovero verbale, quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche o per recidività, esse abbiano una maggiore rilevanza;
- inosservanza non grave di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità non gravi nell'osservanza del Modello commesse da altri appartenenti al Personale;

Sospensione dal servizio e dal trattamento economico (per un periodo non superiore a 10 giorni):

- mancanze punibili con il rimprovero scritto quando, per circostanze obiettive, per conseguenze specifiche



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- o per recidività, rivestano carattere di maggiore rilevanza;
- grave inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello, o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello che abbia esposto la Branch ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativi;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità gravi nell'osservanza del Modello commesse da altri appartenenti al personale, o tali da esporre l'Azienda ad una situazione oggettiva di pericolo o da determinare per essa riflessi negativi;

Licenziamento per giustificato motivo:

- violazione gravemente colposa delle prescrizioni del Modello, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi imposti dal Modello medesimo;

Licenziamento per giusta causa:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da comportare la possibile applicazione a carico della Branch delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile ad una mancanza di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

#### Sanzioni applicabili ai Dirigenti

Rimprovero scritto:

- inosservanza di quanto stabilito dalle procedure interne previste dal Modello o adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità nell'osservanza del Modello commesse da altri appartenenti al personale;

Licenziamento ex art. 2118 c.c.:

- violazione gravemente colposa delle prescrizioni del Modello, tale da configurare, o per la particolare natura della mancanza o per la sua recidività, un inadempimento "notevole" degli obblighi imposti dal Modello medesimo;
- adozione di un comportamento negligente non conforme alle prescrizioni del Modello che abbia esposto la Branch ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativi;
- omessa segnalazione o tolleranza di irregolarità nell'osservanza del Modello commesse da altri appartenenti al Personale, che abbiano esposto la Branch ad una situazione oggettiva di pericolo o tale da determinare per essa riflessi negativi;





Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

Licenziamento per giusta causa:

- violazione delle prescrizioni del Modello con un comportamento tale da comportare la possibile applicazione a carico della Branch delle sanzioni previste dal Decreto, riconducibile a mancanza di gravità tale da far venir meno la fiducia sulla quale è basato il rapporto di lavoro e da non consentire comunque la prosecuzione nemmeno provvisoria del rapporto stesso.

#### ***Misure nei confronti dei membri dei Branch Managers***

In caso di violazione del Modello da parte di uno o più Branch Managers, l'Organismo di Vigilanza informa tempestivamente gli altri Branch Managers, i quali prendono gli opportuni provvedimenti in conformità alla normativa vigente.

Qualora la violazione sia ascrivibile a tutti i Branch Managers, l'Organismo di Vigilanza ne dà informativa in via riservata all'Organo di gestione della Deutsche Bank AG (Vorstand).

I provvedimenti sanzionatori nei confronti dei Branch Managers verranno parametrati alla gravità dell'infrazione commessa: a titolo meramente esemplificativo, potrà essere deliberato un provvedimento di formale biasimo, la revoca (totale o parziale) delle eventuali deleghe conferite, la segnalazione della violazione all'Organo di gestione della Deutsche Bank AG (Vorstand), anche ai fini dell'eventuale decadenza dalla posizione di Branch Manager.

#### ***Misure nei confronti dei Consulenti/Fornitori***

Ogni violazione delle regole di cui al presente Modello, nonché la commissione di Reati o Illeciti Amministrativi da parte di Consulenti/Fornitori, è sanzionata secondo quanto previsto nelle specifiche clausole negoziali inserite nei relativi contratti e può comunque comportare, in relazione alla gravità della mancanza o al grado di responsabilità, la risoluzione del rapporto contrattuale.

Resta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora dal comportamento non conforme alle prescrizioni del Modello derivino danni alla Branch, come nel caso di applicazione da parte del giudice delle misure previste dal Decreto 231.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

## PARTE SPECIALE DEL MODELLO

### 1. PREMESSA

All'esito dell'attività di analisi svolta dalla Società, è stato riscontrato un potenziale rischio di commissione dei reati previsti dal Decreto 231 in relazione alle seguenti famiglie di reato:

- Reati di corruzione, nei confronti di controparti sia pubbliche (Art. 25) che private (Art. 25-ter);
- Ulteriori reati contro la Pubblica Amministrazione (Art. 24);
- Reati societari (Art. 25-ter);
- Delitti di criminalità organizzata (Art. 24.ter), delitti con finalità di terrorismo e di eversione dell'ordine democratico (art. 25-quater), i reati transnazionali e i reati di ricettazione e riciclaggio (art. 25-octies);
- Reati e illeciti amministrativi in materia di abusi di mercato (Art. 25-sexies);
- Delitti di omicidio colposo e lesioni colpose gravi o gravissime, commessi con violazione delle norme antinfortunistiche e sulla tutela della salute sul lavoro (Art. 25-septies);
- Reati informatici e trattamento illecito dei dati (art. 24-bis);
- Delitti contro l'industria e il commercio (Art. 25-bis.1) e i reati in materia di violazione del diritto d'autore (Art. 25-novies);
- Reati ambientali (Art. 25-undecies);
- Reato di induzione a non rendere dichiarazioni o a rendere dichiarazioni mendaci all'autorità giudiziaria (Art. 25-decies);
- Reato di impiego di cittadini di paesi terzi il cui soggiorno è irregolare (Art. 25-duodecies).

Per contro, la natura dei reati previsti dal Decreto negli artt. 25-bis ("falsità in monete, in carte di pubblico credito ed in valori di bollo"), 25-quater 1. ("pratiche di mutilazione degli organi genitali femminili"), 25-quinquies ("delitti contro la personalità individuale") e 25-terdecies del Decreto ("razzismo e xenofobia") ha portato la Deutsche Bank Filiale di Milano, in esito all'attività di mappatura dei rischi effettuata, ad escludere la ravvisabilità di qualsiasi rischio significativo nel contesto dell'ordinaria operatività aziendale.

In tale ambito appare infatti difficilmente configurabile una responsabilità della Società ai sensi del Decreto, sia per la difficoltà di ipotizzare che i predetti reati possano venire ad esistenza in ambito aziendale, sia per la difficoltà di individuare – anche laddove detti reati dovessero in ipotesi essere commessi – un eventuale "interesse o vantaggio" della Branch.

Sulla base di tali considerazioni, la Branch ha pertanto ritenuto ragionevole non individuare, relativamente alle fattispecie di reato contemplate nel sopra citato articolo del Decreto, alcun presidio organizzativo, generale o specifico, fermo restando in ogni caso l'obbligo per chiunque agisca in nome e per conto della Branch di operare sempre nel rispetto della legge e dei principi di integrità, correttezza e trasparenza.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

## **2. STRUTTURA E CONTENUTI DELLA PARTE SPECIALE DEL MODELLO**

La presente sezione del documento rappresenta una sintesi della parte Speciale del Modello organizzativo adottato dalla Società.

Il documento illustra, infatti, i più rilevanti principi comportamentali che i Destinatari devono seguire nello svolgimento delle proprie mansioni o nell'erogazione delle proprie prestazioni.

Tale approccio è stato scelto per consentire un'efficace ed esaustiva diffusione e comunicazione degli elementi e dei presidi essenziali definiti dalla Società per prevenire e contrastare le condotte e i comportamenti inappropriati che potrebbero esporre a profili di responsabilità amministrativa ai sensi del D.Lgs. 231/2001.

Al contempo, in linea con i principi del "*need to know*", questa scelta consente di evitare la diffusione all'esterno di talune informazioni confidenziali sull'organizzazione dei processi operativi che non fornirebbe a terze parti un valore aggiunto circa le effettive indicazioni comportamentali richieste dalla Società al fine di prevenire i rischi 231.

Si sottolinea che il sistema dei principi qui richiamato si fonda sul framework comportamentale definito dal Codice di Condotta.

## **3. PRINCIPI COMPORTAMENTALI**

In linea generale:

- tutti i Destinatari sono tenuti a osservare le leggi, le norme e i regolamenti dei paesi in cui operano ed a loro applicabili nello svolgimento delle proprie attività lavorative, nonché le nostre politiche, standard e procedure interne in quanto applicabili;
- tutti i Destinatari sono tenuti a partecipare attivamente al contrasto dei reati finanziari, impegnandosi contro frodi, corruzione, riciclaggio di denaro e finanziamento al terrorismo o alle altre attività criminali.

Di seguito alcuni principi comportamentali più specifici.

### **3.1 GESTIONE DEI RAPPORTI CON LE CONTROPARTI**

- Tutti coloro che operano nell'interesse, a vantaggio o comunque per conto della Società, senza alcuna distinzione o eccezione, sono tenuti al rispetto dei principi di lealtà, integrità, correttezza e trasparenza ed all'osservanza puntuale e scrupolosa delle leggi e dei regolamenti vigenti nonché dei valori del Codice di Condotta della Società;
- la concorrenza deve essere superata grazie all'eccellenza dei prodotti, servizi e collaboratori senza mai ricorrere a pratiche commerciali scorrette o sleali, perseguendo una cultura orientata ai risultati;
- ogni tipo di relazione deve essere caratterizzata dalla massima diligenza e professionalità evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- è necessario prestare particolare attenzione in relazione alle negoziazioni con controparti non sufficientemente conosciuta;
- è fatto divieto di adottare clientela appartenente o comunque in qualunque modo connessa alla malavita organizzata e quindi prestare ad essa servizi, risorse finanziarie o disponibilità economiche;
- è fatto divieto di influenzare in maniera impropria e/o illecita le decisioni delle controparti con le quali si intrattengono rapporti. In particolare, è fatto divieto di:
  - o promettere, offrire, corrispondere, direttamente o tramite terzi, somme di denaro o altre utilità in cambio di favori, compensi o altri vantaggi, nemmeno assecondando il comportamento induttivo della controparte;
  - o promettere, offrire, corrispondere omaggi o forme di ospitalità che eccedano le normali pratiche commerciali o di cortesia e, in ogni caso, tali da compromettere l'imparzialità e l'indipendenza di giudizio della controparte, nonché l'integrità e la reputazione di quest'ultima, nemmeno assecondando il comportamento induttivo della controparte stessa;
  - o procurare indebitamente, a sé, o alla Società, vantaggi di qualsivoglia natura a danno delle controparti;
  - o tenere una condotta ingannevole che possa indurre le controparti in errore in ordine alla scelta di attribuzione di incarichi alla Società o alle caratteristiche di prodotti/servizi bancari o finanziari;
  - o promettere o dare seguito a richieste di assunzione al fine di influenzare l'indipendenza di giudizio o indurre ad assicurare qualsiasi vantaggio;
  - o spingere un soggetto appartenente alla Pubblica Amministrazione a commettere atti contrari ai suoi doveri di ufficio.

In particolare, per quanto riguarda gli omaggi gli intrattenimenti:

- eventuali omaggi o forme di intrattenimento devono essere sempre caratterizzati per l'esiguità del loro valore o perché volti a promuovere iniziative di carattere benefico o culturale, ovvero eventi legati al business della controparte;
- è fatto divieto di promettere, erogare o ricevere omaggi, regalie, benefici di altra natura e intrattenimento che non siano ragionevoli, giustificabili e proporzionati nonché di valore tale da costituire conflitto con i propri doveri verso il Gruppo stesso e/o i suoi clienti;
- è fatto divieto di offrire ovvero accettare omaggi, regalie, benefici di altra natura o forme di intrattenimento in circostanze in cui ciò:
  - o non rientri nelle normali prassi di business ovvero risulti inappropriato alla luce della natura e della durata della relazione con la controparte;
  - o sia di frequenza, di valore o di natura tale da suscitare dubbi circa la loro appropriatezza/opportunità;
  - o possa potenzialmente causare danni reputazionali;
  - o possa essere inteso come mezzo di persuasione diretto ad ottenere impropriamente vantaggi di business, oppure come incentivo improprio ovvero come tangente o ricompensa;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- possa indebitamente influenzare il giudizio del Destinatario e/o potenzialmente influire sulla prestazione/ricezione di un servizio;
- possa influenzare il Destinatario nello svolgimento di una prestazione;
- possa influenzare un Soggetto pubblico nell'esercizio delle sue funzioni;
- possa assicurarsi la conclusione di affari attraverso l'offerta di vantaggi impropri;

Inoltre è fatto espresso divieto:

- di ricorrere alla forza fisica, a minacce o all'intimidazione oppure promettere, offrire o concedere un'indebita utilità per indurre colui il quale può avvalersi della facoltà di non rispondere nel procedimento penale, a non rendere dichiarazioni o a rendere false dichiarazioni all'autorità giudiziaria, con l'intento di ottenere una pronuncia favorevole alla Società o determinare il conseguimento di altro genere di vantaggio;
- intrattenere rapporti con persone sottoposte alle indagini preliminari e imputati nel processo penale al fine di turbare la loro libertà di autodeterminazione.

### 3.2 GESTIONE DELLE TRANSAZIONI E DEI DATI CONTABILI

- Tutte le transazioni devono essere adeguatamente registrate;
- non devono mai essere effettuate registrazioni false o fuorvianti;
- le scritture contabili devono essere redatte secondo i principi di trasparenza, verità, completezza, chiarezza, ricostruibilità e devono consentire la redazione di un quadro attendibile e fedele della situazione aziendale;
- le rilevazioni contabili ed i documenti che le esprimono devono essere basati su informazioni precise, esaurienti, verificabili;
- particolare attenzione è richiesta in sede di stima delle poste contabili. I soggetti che intervengono nel procedimento di stima devono attenersi al rispetto del principio di ragionevolezza ed esporre con chiarezza i parametri di valutazione seguiti, fornendo ogni informazione complementare che sia necessaria a garantire la veridicità del documento;
- il bilancio deve inoltre essere completo sotto il profilo dell'informazione societaria e deve contenere tutti gli elementi richiesti dalla legge;
- è fatto divieto di porre in essere attività e/o operazioni volte a creare disponibilità extracontabili (ad esempio, ricorrendo a fatture per operazioni inesistenti, tanto attive quanto passive, o alla sovra fatturazione, sia attiva che passiva), ovvero volte alla creazione di "fondi neri" o di "contabilità parallele", ancorché per valori inferiori alle soglie di punibilità previste dalla legge;
- è necessario dedicare la massima attenzione alla corretta applicazione della normativa fiscale.



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

### **3.3 GESTIONE DEI RAPPORTI CON LE AUTORITÀ PUBBLICHE DI VIGILANZA**

- I rapporti con le Autorità Pubbliche di Vigilanza devono essere improntati a criteri di correttezza, trasparenza e collaborazione, evitando comportamenti che possano in qualsiasi modo considerarsi di ostacolo alle attività che tali Autorità sono chiamate a svolgere;
- i rapporti con soggetti appartenenti alle Autorità Pubbliche di Vigilanza devono essere condotti con la massima diligenza e professionalità in modo da fornire informazioni chiare, accurate, complete, fedeli e veritiere evitando e comunque segnalando, nella forma e nei modi idonei, situazioni di conflitto di interesse;
- nell'ambito delle ispezioni effettuate da parte dei Funzionari delle Autorità Pubbliche di Vigilanza presso la sede della Società è fatto obbligo che tali incontri debbano di norma avvenire alla presenza di due rappresentanti della Società;
- è fatto divieto di utilizzare metodi fuori dalle prassi comuni per evitare controlli da parte delle Autorità Pubbliche di Vigilanza.

### **3.4 GESTIONE DEI DATI E DELLE INFORMAZIONI**

- I dati devono essere trattati nel rispetto dei principi di sicurezza e riservatezza e in conformità alla normativa di riferimento vigente;
- nel caso vengano acquisite informazioni di carattere confidenziale, è vietato comunicarla a terzi all'interno o all'esterno della società, salvo nel caso in cui tale comunicazione sia necessaria per adempiere ai propri doveri professionali, e purché sia evidenziato il carattere confidenziale della stessa e siano seguite le procedure interne relative;
- non possono essere utilizzate direttamente o indirettamente informazioni privilegiate; la circolazione di tali informazioni fra strutture diverse non soggette all'obbligo di separazione va limitata ai casi in cui si riveli necessaria per assicurare un migliore svolgimento dei servizi di investimento e di gestione collettiva del risparmio compatibilmente con la Legge ed i regolamenti.

### **3.5 GESTIONE DEL PERSONALE**

- Non sono tollerati atteggiamenti irrispettosi o discriminatori, molestie, minacce o qualsiasi tipo di comportamento ostile o offensivo;
- devono essere rispettate tutte le leggi applicabili e devono essere garantiti a tutti gli individui pari opportunità e possibilità di carriera;
- è fondamentale garantire criteri di selezione dei candidati oggettivi e trasparenti;
- il processo di assunzione dovrà garantire il rispetto delle leggi sull'immigrazione e la verifica del possesso, per tutta la durata del rapporto di lavoro, dei permessi di soggiorno, ove prescritti;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- deve essere rispettato il divieto di assumere, incaricare o comunque usufruire di lavoratori c.d. Extra-UE privi di regolare permesso di soggiorno.

Inoltre:

- devono essere assicurati gli adempimenti in materia di sicurezza e salute dei lavoratori sul luogo di lavoro osservando le misure generali di tutela e valutando la scelta delle attrezzature di lavoro nonché la sistemazione dei luoghi di lavoro;
- deve essere favorita e promossa l'informazione e formazione interna in tema di rischi connessi allo svolgimento delle attività, misure ed attività di prevenzione e protezione adottate, procedure di pronto soccorso, antincendio ed evacuazione dei lavoratori.

### **3.6 GESTIONE DEGLI STRUMENTI INFORMATICI**

Ogni dipendente è responsabile del corretto utilizzo delle risorse informatiche a lui assegnate (es. personal computer fissi o portatili), che devono essere utilizzate esclusivamente per l'espletamento della propria attività.

Inoltre, in linea generale, è fatto divieto di:

- introdursi abusivamente, direttamente o per interposta persona, in un sistema informatico o telematico protetto da misure di sicurezza contro la volontà del titolare del diritto all'accesso anche al fine di acquisire informazioni riservate;
- intercettare fraudolentemente e/o diffondere, mediante qualsiasi mezzo di informazione al pubblico, comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi;
- utilizzare dispositivi tecnici o strumenti software non autorizzati (virus, worm, trojan, spyware, dialer, keylogger, rootkit, ecc.) atti ad impedire o interrompere le comunicazioni relative ad un sistema informatico o telematico o intercorrenti tra più sistemi;
- distruggere, deteriorare, cancellare, alterare, sopprimere informazioni, dati o programmi informatici altrui o anche solo mettere in pericolo l'integrità e la disponibilità di informazioni, dati o programmi utilizzati dalla Pubblica Amministrazione o da altro Soggetto pubblico o ad essi pertinenti o comunque di pubblica utilità;
- introdurre o trasmettere dati, informazioni o programmi al fine di distruggere, danneggiare, rendere in tutto o in parte inservibili, ostacolare il funzionamento dei sistemi informatici o telematici di pubblica utilità;
- detenere, procurarsi, riprodurre o diffondere abusivamente codici d'accesso o comunque mezzi idonei all'accesso di un sistema protetto da misure di sicurezza;
- procurare, riprodurre, diffondere, comunicare, mettere a disposizione di altri, apparecchiature, dispositivi o programmi al fine di danneggiare illecitamente un sistema o i dati e i programmi ad esso pertinenti ovvero favorirne l'interruzione o l'alterazione del suo funzionamento;
- alterare, mediante l'utilizzo di firma elettronica altrui o comunque in qualsiasi modo, documenti informatici;
- produrre e trasmettere documenti in formato elettronico con dati falsi e/o alterati;



Estratto del Modello di organizzazione, gestione e controllo  
adottato da Deutsche Bank AG Filiale di Milano ai sensi del D.Lgs. 8 giugno 2001, n. 231

- porre in essere mediante l'accesso alle reti informatiche condotte illecite costituenti violazioni di diritti sulle opere dell'ingegno protette;
- possono essere installati e/o usati software esclusivamente in presenza di diritti di licenza sufficienti in relazione alle loro condizioni (per esempio, validità, restrizioni) e al numero di diritti;

### 3.7 SOSTENIBILITÀ

- Devono essere rispettate tutte le norme in materia di tutela ambientale;
- deve essere considerato il rischio ambientale nella valutazione di ogni singola operazione/transazione.