



Policy sui conflitti di interesse – DB Group



Indice

1. Introduzione	4
2. Definizioni.....	4
3. Ambito	7
3.1 Finalità	7
3.2 Applicabilità	7
4. Cosa sono i conflitti di interesse?.....	7
5. Tipologie generali di conflitti di interesse	8
6. Approccio alla gestione dei Conflitti.....	9
7. Responsabilità dei Dipendenti.....	9
7.1 Senior Management	9
7.2 Tutti i Dipendenti	10
8. Misure organizzative.....	11
8.1 Principi di Internal Governance.....	11
8.2 Consiglio di Gestione e Consiglio di Sorveglianza di Deutsche Bank AG.....	11
8.3 Membri del Consiglio delle Entità del Gruppo DB	11
8.4 Azionisti	12
8.5 Segregazione di funzioni	12
8.6 Governance dei comitati.....	13
9. Sistemi, controlli, policy e procedure	13
9.1 Standard minimi di gruppo previsti dal modello per i conflitti di interesse	13
9.2 Barriere allo Scambio di Informazioni e Control Room	14
9.3 Esecuzione/ gestione degli ordini dei Clienti	15
9.4 Benchmarks	15
9.5 Indipendenza della Ricerca.....	15
9.6 Sottoscrizione e Collocamento	16
9.7 Inducements.....	16
9.8 Prassi di remunerazione.....	16
9.9 Outside Business Interests	16
9.10 Operazioni dei Dipendenti.....	17
9.11 Omaggi, intrattenimento ed eventi di business.....	17
9.12 Fornitori e Soggetti Rilevanti	17
9.13 Disclosure e consenso del Cliente	17
9.14 Procedura di escalation.....	18
9.15 Whistleblowing	18
9.16 Controlli e Risk Assessment	18
9.17 Formazione.....	18
10. Violazioni della policy.....	19



11. Appendice 1 – Lista non esaustiva di esempi specifici di conflitto di interesse	20
12. Appendice 2 – Obblighi principali del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione	22



1. Introduzione

I conflitti di interesse sono un rischio insito nell'attività della Banca in qualità di fornitore di servizi finanziari a livello globale. In linea con il Codice etico e di condotta del Gruppo Deutsche Bank e le Norme applicabili, è fondamentale che la Banca sia in grado di identificare i conflitti di interesse effettivi o potenziali e di gestirli in maniera adeguata e trasparente, per evitare che un conflitto di interesse possa penalizzare l'interesse di un Cliente. I conflitti di interesse possono sorgere in molti contesti. Oltre che tra la Banca e un Cliente, ad esempio, potenziali conflitti di interesse possono sorgere anche tra un Cliente e un altro, un Dipendente (o un Soggetto Rilevante) e un Cliente o la Banca, un azionista e la Banca, tra diverse aree di business della Banca e tra diverse entità del Gruppo.

Al Senior Management compete la responsabilità di attuare un modello e di implementare sistemi, controlli e procedure per l'identificazione e la gestione dei conflitti di interesse. Ciascun Dipendente è responsabile dell'identificazione e dell'escalation dei potenziali conflitti di interesse affinché possano essere adeguatamente gestiti e risolti.

La mancata identificazione, escalation o adeguata gestione dei conflitti di interesse effettivi o potenziali e il mancato rispetto delle Norme in materia può esporre la Banca e i propri Dipendenti al rischio di multe, sanzioni, sentenze, risarcimenti di danni e compensazioni a seguito di azioni normative o legali e comportare un danno per la reputazione della Banca e una perdita generale di fiducia nella stessa.

La presente policy potrebbe essere integrata di volta in volta da ulteriori policy e procedure globali, regionali o locali. Qualora le Norme in materia richiedessero l'applicazione di standard più elevati rispetto a quelli previsti dalla presente policy, la Banca dovrà rispettare tali requisiti. Di conseguenza, questa policy non sostituisce l'obbligo della Banca di osservare ogni Norma applicabile relativa ai conflitti di interesse.

2. Definizioni

Salvo diversa definizione, i termini con l'iniziale maiuscola usati nella presente policy hanno i seguenti significati:

"Banca"	indica la Deutsche Bank AG, le sue filiali e succursali nazionali ed estere, gli uffici di rappresentanza e le Entità del Gruppo DB;
"Benchmark"	indica quanto specificato nella Global Benchmark Policy – DB Group;
"Consiglio"	indica l'organo di gestione a cui compete la responsabilità ultima di un'Entità del Gruppo DB;
"Membro del Consiglio"	indica un componente di un Consiglio;
"Cliente"	può indicare quanto segue: <ul style="list-style-type: none">a) un cliente attuale della Banca;b) un cliente potenziale della Banca (nei casi in cui la Banca stia cercando di instaurare una relazione di carattere contrattuale relativamente a servizi ed operazioni); oppure



- c) un ex cliente, laddove permangano obblighi di carattere fiduciario o di altro genere.

“Soggetto con cui si intrattiene uno Stretto Rapporto Personale”	può indicare: <ul style="list-style-type: none">a) un soggetto che intrattiene una relazione sentimentale con un Dipendente;b) un soggetto che intrattiene un rapporto di business, commerciale o finanziario con un Dipendente; oc) il convivente di un Dipendente.
“Modello per i conflitti di interesse”	indica il modello adottato dalla Banca per i conflitti di interesse in merito alla supervisione e gestione dei conflitti di interesse secondo quanto indicato nella “Conflicts of Interest: Group-wide Minimum Standards Framework Policy – DB Group”;
“Entità del Gruppo DB”	indica qualsiasi società di cui Deutsche Bank AG detenga, direttamente o indirettamente, una partecipazione superiore al 50% del capitale sociale o votante;
“Dipendente”	può indicare quanto segue: <ul style="list-style-type: none">a) un dipendente a tempo indeterminato o determinato della Banca;b) un Membro di un Consiglio, dipendente o meno della Banca, oppurec) una persona fisica impiegata dalla Banca come collaboratore esterno;
“Membro della Famiglia”	indica eventuali coniugi, partner civili, conviventi, figli o figliastri, genitori o suoceri, fratelli, sorelle, cognati, nonni, zii e nipoti del Dipendente;
“Barriere allo Scambio di Informazioni”	indica le barriere fisiche ed elettroniche all'interno della Banca (altrimenti dette “Barriere informative”);
“Consiglio di Gestione”	indica il Consiglio di Gestione di Deutsche Bank AG;
“MiFID”	indica la Markets in Financial Instruments Directive 2014/65/EU;
“Outside Business Interest”	indica una carica o attività intrapresa da un Dipendente al di fuori del proprio ruolo presso la Banca ai sensi delle policy e delle procedure della stessa, compresi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, attività commerciali, cariche esterne, occupazioni esterne e nomine a cariche politiche;
“Commissione di performance”	Corrisponde a un beneficio monetario e/o non monetario variabile pagato alla Banca in merito alla performance della stessa, con riferimento a una specifica materia o attività, incluse commissioni pagate con riferimento a variabili differenti, quali il raggiungimento di specifici turnovers o obiettivi



di vendita. Tali benefici sono definiti come legati alla performance anche nel caso in cui abbiano effetto in un differente periodo di valutazione;

- "Ricerca"** indica il Dipartimento di Ricerca della Banca;
- "Norme"** indica ogni legge, regolamento, norma, aspettativa delle Autorità di Vigilanza, standard organizzativo e amministrativo di autoregolamentazione, codice etico o di condotta, standard e best practice relativi ai conflitti di interesse e applicabili alla Banca;
- "Senior Management"** indica i Dipendenti responsabili della gestione delle aree di business e delle funzioni infrastrutturali;
- "Consiglio di Sorveglianza"** indica il Consiglio di Sorveglianza di Deutsche Bank AG;
- "Soggetto Rilevante"** può indicare quanto segue:
- a) un amministratore, socio o equivalente, dirigente o un rappresentante incaricato (o, laddove applicabile, agente collegato) della Banca coinvolto nella prestazione di servizi ad un cliente da parte della Banca;
 - b) un dipendente di un rappresentante incaricato (o, laddove applicabile, agente collegato) della Banca; nonché ogni altra persona fisica i cui servizi siano a disposizione e sotto il controllo della Banca o di un agente collegato e che partecipi alla prestazione di servizi di investimento e all'esercizio di attività di investimento da parte della Banca;
 - c) una persona fisica che partecipi direttamente alla prestazione di servizi alla Banca o al suo agente collegato nel quadro di un accordo di esternalizzazione avente per oggetto la prestazione di servizi di investimento e l'esercizio di attività di investimento da parte della Banca.
- "Valori"** Indica i valori illustrati nel Codice Etico e di Condotta della Banca; e
- "Fornitori"** indica i fornitori di beni e servizi e i consulenti della Banca.



3. Ambito

3.1 Finalità

La presente policy descrive la strategia della Banca relativa all'identificazione, l'escalation e la gestione dei conflitti di interesse. In particolare, la policy illustra:

- i. cosa costituisce un conflitto di interesse;
- ii. le principali tipologie di conflitti di interesse;
- iii. esempi comuni di situazioni in cui possono insorgere conflitti di interesse all'interno della Banca;
- iv. l'approccio generale utilizzato dalla Banca nella gestione delle situazioni di conflitto di interesse;
- v. le responsabilità dei Dipendenti (compreso il Senior Management) nella fase di identificazione, escalation e gestione dei conflitti di interesse;
- vi. l'assetto organizzativo della Banca in merito alla gestione dei conflitti di interesse;
- vii. la modalità con cui la Banca identifica e gestisce i conflitti di interesse e i sistemi, i controlli, le policy e le procedure connessi; e
- viii. le conseguenze per coloro che non rispettano la presente policy.

3.2 Applicabilità

La presente policy si applica alla Banca e ai propri Dipendenti a livello globale.

4. Cosa sono i conflitti di interesse?

Esistono diverse tipologie di conflitti di interesse che riguardano un'ampia gamma di comportamenti e circostanze. Solitamente, un conflitto di interesse sorge quando due o più soggetti tra i quali sussiste un obbligo di diligenza o fiducia si trovano ad avere un interesse in contrapposizione. Nel corso dell'attività lavorativa presso la Banca un dipendente può dover affrontare un conflitto di interesse che potrebbe potenzialmente compromettere o influenzare l'oggettività e la professionalità del proprio giudizio, od ostacolare altrimenti l'adempimento dei propri doveri e responsabilità nei confronti della Banca. Il mancato riconoscimento e la gestione inadeguata dei conflitti di interesse può avere conseguenze improprie o penalizzanti per i Clienti, la Banca e i Dipendenti.

I conflitti di interesse relativi alla Banca comprendono quelli che insorgono tra:

- i. la Banca e uno o più Clienti;
- ii. un Dipendente e un Cliente;
- iii. un Soggetto Rilevante e un Cliente;
- iv. due o più Clienti nell'ambito della prestazione di servizi da parte della Banca a tali Clienti;
- v. un Dipendente e la Banca;
- vi. singole aree della Banca;



- vii. singoli dipendenti della Banca;
- viii. un azionista rilevante e la Banca;
- ix. Deutsche Bank AG ed Entità di del Gruppo DB;
- x. Diverse Entità del Gruppo DB;
- xi. un Soggetto Rilevante e la Banca; oppure
- xii. la Banca e i propri Fornitori.

5. Tipologie generali di conflitti di interesse

Di seguito è riportato un elenco non esaustivo delle tipologie più comuni di conflitto di interesse.

I conflitti di interesse relativi ai Clienti possono essere descritti in generale come scenari in cui la Banca, un Dipendente o un Soggetto Rilevante:

- i. abbiano la possibilità di realizzare un guadagno finanziario o evitare una perdita finanziaria a spese del Cliente;
- ii. abbiano nel risultato di un servizio prestato al Cliente o dell'operazione realizzata per conto di quest'ultimo un interesse distinto da quello del Cliente;
- iii. abbiano un incentivo finanziario o di altra natura a privilegiare gli interessi di un altro Cliente o un gruppo di Clienti rispetto a quelli del Cliente interessato;
- iv. svolgano la stessa attività del Cliente;
- v. ricevano o riceveranno da una persona diversa dal Cliente un incentivo, in relazione con il servizio prestato al Cliente, sotto forma di denaro, di beni o di servizi diversi dalle commissioni o dalle competenze normalmente fatturate per tale servizio;
- vi. abbiano un incentivo finanziario o di altro tipo nel favorire la vendita al Cliente di un particolare prodotto o servizio che non sia nel miglior interesse del Cliente stesso.

I conflitti di interesse relativi alla Banca possono essere descritti in generale come scenari in cui:

- i. l'interesse di un Dipendente nell'esito di una particolare attività o progetto differisca da quello della Banca;
- ii. un Dipendente (oppure, ove pertinente, un Membro della Famiglia o un Soggetto con cui il Dipendente intrattiene uno Stretto Rapporto Personale) riceva in virtù della propria posizione presso la Banca un significativo beneficio finanziario o di altro tipo che sia di natura impropria;
- iii. un Dipendente abbia la possibilità di influire sulla concessione di attività da parte della Banca o sulle decisioni amministrative o comunque rilevanti di quest'ultima in maniera tale da ottenere un guadagno o vantaggio personale per se stesso o per un Membro della Famiglia;
- iv. un interesse attuale finanziario o di altra natura o un precedente ruolo in un progetto o attività oppure un rapporto con un'altra persona comprometta o possa compromettere il giudizio o l'obiettività di un Dipendente nell'adempiere ai propri doveri e responsabilità verso la Banca;
- v. un'area della Banca favorisca il proprio interesse rispetto a quello di un'altra area della Banca contro il miglior interesse della medesima, incluso il proprio interesse in relazione alla selezione dei Fornitori; oppure



- vi. un conflitto di interesse, reale o percepito, insorga in relazione a un'operazione o un accordo stipulati tra la Banca e un azionista rilevante o tra Entità del Gruppo DB a causa dello stretto rapporto tra le parti.

Ai fini della presente policy, i conflitti di interesse comprendono situazioni che potrebbero non costituire conflitti di interesse effettivi ma dar luogo alla percezione di un conflitto di interesse.

L'appendice 1 include una lista non esaustiva di esempi specifici di operazioni e attività presso la Banca che possono far insorgere conflitti di interesse che richiedono, ove pertinente, gestione, riduzione o prevenzione adeguate.

6. Approccio alla gestione dei Conflitti

La Banca cerca di assicurarsi che eventuali conflitti di interesse non penalizzino gli interessi dei Clienti, della Banca, dei suoi azionisti e di altri portatori di interessi attraverso l'identificazione, la prevenzione e la gestione dei conflitti stessi.

La Banca ha a disposizione più mezzi (che possono essere usati individualmente o combinati) per gestire un conflitto di interessi tra cui:

- § definizione di accordi, sistemi, controlli, policy e procedure organizzative finalizzati a prevenire l'insorgere di conflitti di interesse o a ridurre i rischi ad essi collegati;
- § informare le parti interessate in merito al conflitto di interesse e alle sue possibili conseguenze; oppure
- § evitare di prestare il servizio o l'attività che dà luogo al conflitto di interesse, laddove tale conflitto di interesse non possa essere prevenuto o gestito efficacemente utilizzando altri mezzi.

7. Responsabilità dei Dipendenti

Oltre agli specifici accordi organizzativi ed ai sistemi, ai controlli, alle policy e alle procedure indirizzati a particolari tipi di conflitti di interesse, la presente policy riporta di seguito gli standard di comportamento che i Dipendenti sono tenuti a soddisfare nell'esercizio dei rispettivi ruoli presso la Banca.

7.1 Senior Management

I membri del Senior Management sono responsabili dell'identificazione, della documentazione, dell'escalation e della gestione di tutti i conflitti di interesse non appena insorgono all'interno delle rispettive aree di competenza presso la Banca. In particolare i membri del Senior Management sono tenuti a:

- § promuovere una cultura che sottolinei l'importanza del trattamento etico dei Clienti e la gestione trasparente dei conflitti di interesse;
- § impegnarsi nell'implementazione delle policy, delle procedure e degli accordi per l'identificazione, la documentazione, l'escalation, la gestione e il monitoraggio nel continuo dei conflitti di interesse;
- § impegnarsi nel comunicare con chiarezza le policy, le procedure e le aspettative e nel condividere le best practice nella Banca;
- § adottare un approccio olistico all'identificazione dei conflitti di interesse potenziali ed emergenti all'interno delle, e tra le, unità e le funzioni infrastrutturali, nonché promuovere giudizi informati riguardo alla rilevanza e al modo in cui le questioni relative ai conflitti vengono trattate;
- § sensibilizzare i Dipendenti sull'importanza di seguire regolari corsi di formazione sia in fase di assunzione sia successivamente, per l'aggiornamento;



- § sponsorizzare sistemi e controlli per documentare, tracciare, gestire e mitigare il rischio di conflitti e riesaminarne periodicamente l'efficacia;
- § considerare le implicazioni e, ove necessario, attuare provvedimenti correttivi riguardo alle misurazioni della performance o ai regimi di incentivi che possono indurre un Dipendente ad agire contro i propri doveri e responsabilità verso la Banca e ai sensi delle Norme applicabili; e
- § tenersi aggiornati tramite la reportistica gestionale.

7.2 Tutti i Dipendenti

I Dipendenti sono responsabili dell'identificazione e gestione nel continuo dei conflitti di interesse, e la Banca richiede a tutti loro di:

- i. attenersi alla presente policy, alle Norme e alle altre policy e procedure applicabili relativamente all'identificazione, all'escalation e alla gestione dei conflitti di interesse;
- ii. agire con integrità ed operare con giudizio e buon senso in linea con i valori della Banca;
- iii. agire con il necessario grado di indipendenza e oggettività nell'assolvimento delle proprie responsabilità presso la Banca;
- iv. evitare ove possibile situazioni che possano dar luogo a conflitti di interesse o alla loro percezione, e non permettere che:
 - a. interessi o rapporti personali o finanziari;
 - b. Membri della Famiglia o Soggetti con cui si intrattiene uno Stretto Rapporto Personale;
 - c. il coinvolgimento passato, presente o futuro in un'attività o progetto; oppure
 - d. i vari ruoli e responsabilità presso la Bancacompromettano o mettano in discussione il proprio giudizio, la propria capacità di agire obbiettivamente o di assolvere adeguatamente ai propri obblighi e responsabilità verso la Banca e/o i Clienti, oppure comportino il rischio di danno reputazionale per la Banca, inclusi il rischio di sospetto di irregolarità riguardo al modo in cui un'attività viene concessa alla Banca o dalla Banca, facendo ottenere alla stessa un trattamento o un vantaggio indebito;
- v. informare immediatamente il proprio supervisore e/o la funzione di Compliance dell'esistenza e della natura generale di ogni conflitto di interesse effettivo o potenziale;
- vi. in caso di partecipazione a riunioni/consigli decisionali, comunicare immediatamente i conflitti di interesse al soggetto che presiede il consiglio e, qualora il presidente lo decida, autoescludersi dal processo decisionale e non cercare di influenzare ulteriormente le decisioni;
- vii. non trovarsi in un rapporto di supervisione, subordinazione o controllo (con influenza sulle condizioni di impiego) con parenti stretti, inclusi i Membri della Famiglia o Soggetti con cui si intrattiene uno Stretto Rapporto Personale;
- viii. non fare un uso improprio delle informazioni ottenute nell'ambito del proprio lavoro presso la Banca, ad es. operando in titoli senza idonea approvazione;
- ix. gestire le informazioni connesse al lavoro sulla base del principio del "Need to Know" (effettiva necessità di avere accesso a determinate informazioni) della Banca, sempre nel rispetto delle barriere allo scambio di informazioni e degli obblighi di riservatezza;
- x. chiarire e inoltrare prontamente ai propri responsabili e alla funzione di Compliance i propri sospetti e dubbi, di modo che i conflitti di interesse possano essere adeguatamente esaminati, gestiti e risolti; e



- xi. subito dopo l'inizio del proprio rapporto di lavoro con la Banca e successivamente su base periodica, completare, entro le tempistiche indicate, tutte le verifiche richieste da Compliance incluse, ove rilevante, le verifiche sulla completezza e sull'accuratezza dei questionari e delle comunicazioni attinenti a questa policy.

Inoltre, la Banca richiede ai Dipendenti che agiscono in qualità di supervisori di:

- xii. cercare attivamente di identificare, documentare e mitigare i conflitti di interesse nella propria sfera di responsabilità, anche in relazione a qualsiasi attività in essere o pianificata;
- xiii. valutare ogni situazione di potenziale conflitto portata alla loro attenzione per stabilire se si tratti effettivamente di un conflitto di interesse;
- xiv. stabilire (dopo aver consultato la funzione di Compliance e, se del caso, altre funzioni di controllo) il modo migliore di procedere per risolvere, gestire o evitare il conflitto di interesse, compresa, se necessaria, un'eventuale ulteriore escalation a livelli superiori del management oppure la possibilità di togliere al Dipendente interessato la supervisione di una data questione o attività; e
- xv. riesaminare con cadenza annuale o, se necessario, con maggiore frequenza ogni conflitto di interesse comunicato, al fine di garantire che siano gestiti in conformità con ogni risoluzione concordata.

8. Misure organizzative

La Banca mantiene e gestisce misure organizzative, procedurali e amministrative per l'identificazione e la gestione dei conflitti di interesse effettivi o potenziali.

8.1 Principi di Internal Governance

La Banca si impegna a mantenere un modello di Internal Governance in linea con gli standard internazionali e i requisiti di legge. In quest'ottica la Banca applica una serie chiara ed esaustiva di principi di Internal Governance, documentati nei Principi di Internal Governance della Banca, che tutti i Dipendenti sono tenuti a rispettare.

8.2 Consiglio di Gestione e Consiglio di Sorveglianza di Deutsche Bank AG

Deutsche Bank AG, società capogruppo della Banca, è una società per azioni costituita ai sensi della legge sulle società per azioni della Repubblica Federale Tedesca e gli obblighi dei membri del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza sono dovuti, in generale, alla Banca. Deutsche Bank AG adempie, inoltre, agli obblighi previsti dal codice di Corporate Governance tedesco relativo alla gestione dei conflitti di interesse attraverso i requisiti esposti nei mandati rispettivamente per il Consiglio di Gestione e per il Consiglio di Sorveglianza. Il Consiglio di Sorveglianza pubblica i mandati sia per il Consiglio di Gestione sia per se stesso ai sensi della legge tedesca sulle società per azioni. In essi sono esposti i requisiti per la documentazione degli atti delle riunioni, compresi i punti di discussione importanti e le considerazioni di rilievo. I principali obblighi del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione connessi ai conflitti di interesse sono esposti nell'appendice 2.

8.3 Membri del Consiglio delle Entità del Gruppo DB

Gli obblighi dei Membri del Consiglio sono dovuti, in generale, alla rispettiva entità legale e non ad azionisti, linee di business o creditori.



I Membri del Consiglio devono agire generalmente nel miglior interesse dell'Entità del Gruppo DB che rappresentano e garantire l'esistenza di procedure volte a far sì che le operazioni tra un'Entità del Gruppo e Deutsche Bank AG e/o un'altra Entità del Gruppo si svolgano in generale alle condizioni di mercato. In tale contesto, i Consigli possono considerare gli interessi complessivi della Banca come un elemento del loro processo decisionale. All'interesse della Banca può essere dato un peso significativo, qualora i Membri del Consiglio ritengano ciò nel miglior interesse della relativa Entità del Gruppo DB. La responsabilità di valutare il peso degli interessi dell'Entità del Gruppo DB e gli interessi della Banca nel processo decisionale è un elemento chiave del ruolo e delle responsabilità dei Membri del Consiglio.

Al fine di garantire scelte adeguate, i Membri del Consiglio devono garantire che tali decisioni non siano influenzate da conflitti di interesse. I Membri del Consiglio devono pertanto identificare proattivamente i casi di conflitti risultanti dalla propria posizione nel Consiglio (siano essi membri della funzione di gestione o di quella di sorveglianza) e renderli noti come previsto dai mandati e dalle Norme applicabili. In particolare, i Membri del Consiglio devono astenersi da qualunque azione che possa nuocere all'Entità del Gruppo DB per la quale ricoprono il ruolo di Membro del Consiglio. I conflitti di interesse rilevanti, individualmente e collettivamente, dovrebbero essere adeguatamente documentati, comunicati, discussi e debitamente gestiti dal relativo Consiglio.

In generale, un Membro del Consiglio non deve essere coinvolto in nessun tipo di attività in conflitto con l'Entità del Gruppo DB del cui Consiglio fa parte. I Membri del Consiglio non possono rappresentare l'Entità del Gruppo DB nelle negoziazioni con loro stessi/-e né con un terzo rappresentato da loro stessi/-e, a meno che le Norme pertinenti non permettano tale rappresentanza su base consensuale (ad esempio mediante risoluzione del consiglio degli azionisti, del consiglio di sorveglianza o del consiglio di amministrazione) e tale consenso sia concesso.

Un Membro del Consiglio non deve né condurre affari per proprio conto o per conto di altri nella stessa area di business dell'Entità del Gruppo DB del cui Consiglio fa parte, né può essere socio di una partnership o membro del consiglio di amministrazione o di sorveglianza di un'altra società nella stessa area di business, senza la previa approvazione degli azionisti o del Consiglio (come applicabile ai sensi delle Norme pertinenti).

8.4 Azionisti

Le operazioni o gli accordi tra la Banca e un azionista rilevante di Deutsche Bank AG devono essere definiti sulla reciproca indipendenza ed essere stipulati alle condizioni di mercato, nel miglior interesse dell'entità di gruppo della Banca rappresentata e in conformità con le Norme applicabili. I Dipendenti coinvolti in tali operazioni e accordi devono essere consapevoli del rischio di conflitti di interesse e della necessità di gestire tali questioni in modo adeguato.

8.5 Segregazione di funzioni

La Banca attua una chiara segregazione strutturale delle divisioni e delle funzioni infrastrutturali, in modo da permetterne la gestione indipendente. Ne sono un riflesso la composizione del Consiglio di Gestione, i relativi mandati e il piano di assegnazione delle attività del Consiglio di Gestione.

Ciascuna divisione di business della Banca riporta ad un membro nominato del Consiglio di Gestione responsabile della supervisione e della gestione della divisione.

Le funzioni infrastrutturali della Banca, indipendenti dalle divisioni di business, riportano a membri nominati del Consiglio di Gestione che non sono direttamente responsabili delle divisioni.

La Banca gestisce anche un sistema di controlli interni che poggia sul modello delle "Three Lines of Defence" che articola le responsabilità in materia di rischio, controllo e reporting in un modello operativo integrato che interessa tutte e tre le linee di controllo. Ciò richiede l'indipendenza delle funzioni di controllo, che includono Compliance, Risk e Audit.



8.6 Governance dei comitati

Ciascun comitato è tenuto dalla Committee Governance Policy della Banca ad adottare dei Terms of Reference. Tali mandati devono comprendere l'obbligo per i membri dei comitati di considerare i potenziali conflitti di interesse nella determinazione della composizione dei comitati, tenendo conto delle mansioni e delle responsabilità dei comitati stessi.

I mandati devono inoltre prevedere l'obbligo per i membri dei comitati di comunicare sempre i potenziali conflitti di interesse al presidente, e per il presidente di adottare provvedimenti adeguati per risolvere tali conflitti. Tutti i membri dei comitati e i partecipanti agli stessi sono tenuti a rispettare i mandati dei comitati a cui partecipano e a comunicare tempestivamente l'insorgere di eventuali conflitti di interesse.

9. Sistemi, controlli, policy e procedure

La Banca adotta una serie di sistemi, controlli, policy e procedure per la gestione dei conflitti di interesse, che a loro volta poggiano su una serie di altre policy e procedure della Banca. Una sintesi dei requisiti e dei controlli fondamentali previsti dalle policy della banca è disponibile di seguito. I Dipendenti sono tenuti a conoscere dettagliatamente le policy sotto riportate e a conformarsi pienamente ai requisiti da esse previsti.

9.1 Standard minimi di gruppo previsti dal modello per i conflitti di interesse

Gli standard minimi di riferimento per la gestione e la supervisione dei conflitti di interesse consistono nei quattro presidi riportati di seguito.

9.1.1 Registro dei conflitti di Interesse della Banca

Il registro dei conflitti di interesse della Banca è un registro che include le tipologie di conflitti di interesse che comportano un rischio rilevante di danno agli interessi di uno o più Clienti che sono insorti o possono insorgere in relazione a servizi e attività regolamentate. Inoltre, il registro dei conflitti di Gruppo individua e registra i conflitti di interesse strutturali che possono insorgere a causa del carattere "multiservizio" dei servizi e delle attività della banca.

Le informazioni riportate nel registro dei conflitti di interesse della Banca facilitano l'identificazione, l'escalation e la gestione di qualsiasi possibile conflitto di interesse e forniscono una base per la formazione dei Dipendenti.

9.1.2 Ufficio Conflitti e Business Selection

Il modello per i conflitti di interesse prevede anche la presenza di un Business Selection and Conflicts Office (l'"Ufficio Conflitti"), indipendente dalle divisioni di business della Banca, responsabile di esaminare operazioni, prodotti e attività che potrebbero dar luogo a conflitti di interesse effettivi o potenziali. L'Ufficio Conflitti sovrintende alla risoluzione dei conflitti a livello di gruppo e, insieme alla funzione di Compliance e all'Ufficio Legale, presta la sua assistenza nella gestione dei conflitti di interesse attraverso il monitoraggio, la risoluzione dei conflitti e, ove pertinente, la limitazione o la proibizione di attività e/o del coinvolgimento di Dipendenti in tali attività. Il mandato dell'Ufficio Conflitti comprende l'assistenza alla gestione e alla risoluzione di conflitti di interesse episodici che possono sorgere tra le divisioni al di fuori del processo di conflict clearing. All'Ufficio Conflitti compete inoltre la supervisione generale delle attività di gestione dei



conflitti presso la Banca prescritte ai sensi del modello per i conflitti di interesse e tale struttura è tenuta a riferire regolarmente al riguardo al Consiglio di Gestione.

Affinché la Banca si trovi nella condizione di identificare e gestire i possibili conflitti di interesse, le operazioni rilevanti che coinvolgono Clienti e Banca vengono registrate internamente e analizzate raffrontandole con le relazioni e le operazioni in essere della Banca stessa.

Se necessario ai sensi delle policy e delle procedure di deal logging della Banca, i Dipendenti sono tenuti a registrare le opportunità di business tempestivamente e prima della sottoscrizione di un accordo di riservatezza o di un mandato; prima di ricevere qualsiasi informazione confidenziale; prima di assumere un impegno, verbale o scritto, nei confronti di un Cliente.

I conflitti di interesse identificati o potenziali vengono valutati dall'Ufficio Conflitti, con possibilità di escalation al Senior Management, alla funzione di Compliance e all'Ufficio Legale, e/o secondo i casi, avviando la gestione o la risoluzione tramite il processo di Business Selection o altre sedi di risoluzione dei conflitti.

9.1.3 Supervisione e Gestione dei Conflitti Divisionali

Il modello di riferimento per i conflitti di interesse illustra i requisiti organizzativi e amministrativi che la Banca, le sue divisioni di business e le sue funzioni infrastrutturali devono soddisfare al fine di identificare, documentare, gestire e comunicare i conflitti di interesse. Ciascuna divisione di business e funzione infrastrutturale della Banca è tenuta a mantenere registri dei conflitti di interesse noti esistenti all'interno della relativa divisione o funzione.

Le divisioni di business sono tenute a riesaminare i prodotti, approvare nuovi prodotti e operazioni e valutarne l'appropriatezza e l'adeguatezza secondo quanto applicabile, allo scopo di identificare, comunicare e gestire i conflitti di interesse.

Ciascuna divisione deve dotarsi di strutture organizzative e di controllo idonee a promuovere un processo decisionale solido e obbiettivo. In particolare, tali processi devono essere conformi ai requisiti di volta in volta prescritti dalla funzione Global Governance del Gruppo.

9.1.4 Compliance

Compliance presidia il rischio di conflitti di interesse, in qualità di funzione di controllo di secondo livello e di "Risk Type Controller" per tale tipologia di rischio sulla base del modello di gestione dei rischi definiti dalla Banca. In tale ruolo, Compliance è responsabile della definizione del quadro di riferimento per la gestione del rischio, della definizione e supervisione degli standard di controllo, della definizione della propensione al rischio (assieme al business e al Consiglio di Gestione), della supervisione e dell'espletamento della valutazione del rischio associato alle diverse tipologie di conflitti di interesse.

9.2 Barriere allo Scambio di Informazioni e Control Room

La Banca rispetta la confidenzialità delle informazioni ed esige che i Dipendenti facciano altrettanto. La Banca agisce secondo il principio del "Need to Know", finalizzato all'osservanza di tutte le Norme applicabili riguardo al trattamento delle informazioni riservate. L'accesso a tali informazioni è limitato a coloro che ne necessitano coerentemente con il legittimo interesse della Banca o dei suoi Clienti. In linea con il principio del "Need to Know" adottato dalla banca, qualora un Dipendente, sulla base di determinate policy o procedure della Banca, debba condividere informazioni con altri Dipendenti (inclusi Dipendenti in altre società del gruppo o in altre linee di business) il Dipendente si deve attenere a tali policy e procedure, assicurandosi in ogni caso che la condivisione di informazioni sia conforme alla Policy sui Conflitti di Interesse e alle policy/procedure ad essa correlate.

Il modo principale con cui la Banca struttura le proprie attività per gestire i conflitti di interesse consiste nel mantenimento di Barriere allo Scambio di Informazioni in conformità alle policy della Banca in materia.



Queste policy sono concepite per limitare i flussi di informazioni tra i diversi settori della Banca. La Banca adotta le Barriere allo Scambio di Informazioni e altri provvedimenti nello stesso ambito per consentire ai Dipendenti di svolgere attività per conto dei Clienti senza essere influenzati da altre informazioni detenute all'interno della Banca che potrebbero generare un potenziale conflitto di interesse.

La Banca ha adottato anche sistemi sicuri e riservati all'interno della Control Room per tenere traccia delle informazioni rilevanti che sono di ausilio nell'identificazione e nella gestione di potenziali situazioni di conflitto di interesse. La Control Room è responsabile della gestione della Watch List e della Restricted List. Queste liste forniscono un supporto nella gestione e nel monitoraggio delle Barriere allo Scambio di Informazioni perché tengono traccia del flusso all'interno della Banca delle informazioni non disponibili al pubblico. Questo permette alla Banca di identificare e gestire i conflitti di interesse potenziali che possono sorgere dalle attività di vendita, negoziazione e Ricerca nel periodo precedente, intercorrente e successivo alle operazioni di investment banking.

9.3 Esecuzione/ gestione degli ordini dei Clienti

La Banca richiede ai Dipendenti di agire in maniera onesta, trasparente e professionale in linea con i migliori interessi dei Clienti, incluso nell'esecuzione, nella ricezione e nella trasmissione di ordini per loro conto. Gli interessi dei Clienti sono tutelati dalle policy della Banca in materia di negoziazioni, le quali vietano ai trader della stessa una condotta impropria, come ad esempio operazioni di front-running sugli ordini dei clienti, e stabiliscono che questi ultimi devono avere la precedenza sulla negoziazione in conto proprio della Banca.

9.4 Benchmarks

Situazioni di conflitto di interesse possono insorgere in merito alle attività della Banca associate ai benchmark. Le divisioni di business interessate da tale tipologia di conflitti definiscono le procedure da seguire e le misure da adottare allo scopo di gestire tali conflitti di interesse. Tali presidi includono la rimozione di ogni collegamento diretto tra la remunerazione dei Dipendenti coinvolti nell'invio dei dati sui benchmark (inclusi i supervisor dei dipendenti interessati) e la remunerazione di, o ricavi generati da, Dipendenti impegnati in altre attività che possono generare conflitti di interesse con riferimento alla gestione dei benchmark.

La Banca ha adottato procedure e erogato corsi di formazione per prevenire e monitorare la diffusione e la fuga di informazioni da parte di Dipendenti impegnati in attività di benchmarking, quali la separazione fisica dei contributori ("submitters") o degli amministratori (ove necessario) dai trader di derivati o da altri utenti che effettuano trading di prodotti basati sui benchmark. Gli amministratori e i contributori non devono in alcun caso tenere conto dell'impatto o dell'impatto potenziale di una contribuzione di dati sulla propria posizione di trading (o su quella della propria area operativa o desk di appartenenza) o sulla posizione di trading di qualsiasi altro individuo o area operativa. È inoltre proibito tentare di influenzare in modo inopportuno i dati di benchmark di un'altra impresa trasmittente ed è necessario evitare qualsiasi discussione che possa implicare una collusione con altri contributori o amministratori. Laddove si presentino, i conflitti di interesse relativi ai benchmark vengono inoltrati al Benchmark and Index Committee della Banca per essere valutati e gestiti.

9.5 Indipendenza della Ricerca

Un conflitto di interesse può insorgere nel caso in cui il contenuto dei report di una Ricerca o di altre dichiarazioni pubbliche di un analista di Ricerca non rappresenti le reali convinzioni dell'analista, perché influenzate dagli interessi di una particolare divisione della Banca.

Al fine di gestire i conflitti di interesse, la Banca adotta policy e procedure che promuovono e tutelano l'integrità della Ricerca. Non è consentito esercitare pressioni indebite su un analista di Ricerca riguardo al contenuto o alla tempistica di un report della Ricerca o di una dichiarazione fatta da un analista. La struttura di supervisione, le linee di reporting e i criteri di remunerazione per la Ricerca e gli analisti della Ricerca sono concepiti per conservare l'indipendenza della Ricerca da altri settori della Banca.



9.6 Sottoscrizione e Collocamento

Potenziali conflitti di interesse tra emittenti, investitori e la Banca potrebbero sorgere in relazione alle attività di sottoscrizione e collocamento.

La Banca ha definito policy, procedure e presidi finalizzati ad assicurare che i processi di pricing, di book-building e di assegnazione non arrechino danno agli interessi dei Clienti. Inoltre, le policy e procedure vietano alla Banca di anteporre i propri interessi (inclusi accordi di qualsiasi tipo con gli investitori in cambio di assegnazioni preferenziali) a quelli dell'emittente o gli interessi di un investitore rispetto ad un altro.

9.7 Inducements

La direttiva MiFID e la relativa normativa di implementazione contengono norme che proibiscono alla Banca di pagare o percepire compensi, commissioni, benefici non monetari o Commissioni di performance in relazione all'erogazione di un servizio MiFID (un "Inducement"), a meno che tale pagamento o ricezione non ricada in una delle eccezioni previste dalla normativa.

Un Inducement può creare un conflitto di interesse nel caso in cui il pagamento o la ricezione dell'incentivo distolga la Banca dai propri obblighi di servire i migliori interessi dei Clienti.

Allo scopo di monitorare da vicino gli scenari di conflitti di interesse potenziali in relazione agli Inducement, la Banca ha definito policy, procedure e controlli che tutti i Dipendenti interessati sono tenuti a rispettare.

9.8 Prassi di remunerazione

La Banca riconosce la remunerazione come un fattore che può influenzare la condotta dei Dipendenti. La Banca ha adottato policy e procedure di remunerazione per impedire che vengano adottate strutture di remunerazione che possano incentivare i Dipendenti ad agire contro le proprie responsabilità, i requisiti normativi o il Codice etico e di condotta del Gruppo Deutsche Bank.

In linea con i requisiti normativi, la Banca ha elaborato una Strategia di Remunerazione di Gruppo e una policy sulla Remunerazione, al fine di garantire che i collegamenti tra le prassi di remunerazione e le strategie commerciali e di rischio del Gruppo siano chiari e chiaramente compresi da tutti i Dipendenti.

Il Consiglio di Sorveglianza ha istituito un Compensation Control Committee e nominato un Compensation Officer che supporta il Consiglio di Sorveglianza nella definizione, nel monitoraggio e nell'esame della struttura del sistema di remunerazione per i Membri del Consiglio e i Dipendenti. Il modello di governance della Banca sulla remunerazione richiede informazioni da parte delle funzioni di Compliance, Risorse Umane e Risk sui Dipendenti che hanno un'influenza rilevante sul profilo di rischio della Banca, nonché per i candidati alla promozione a Managing Director.

In linea con i requisiti europei e tedeschi, la Banca ha implementato una "Compensation Policy for Investment Services" (policy sulla remunerazione per i servizi di investimento) quale policy integrativa che affronta specificamente il tema della remunerazione in relazione all'erogazione di servizi di investimento e servizi accessori ai sensi della MiFID. La finalità della policy è quella di allineare gli interessi commerciali della Banca e dei Dipendenti alla gestione efficace dei conflitti di interesse, nonché agli obiettivi della gestione del rischio in materia di standard di condotta, allo scopo di garantire che gli interessi dei Clienti non siano penalizzati dalle prassi di incentivazione e di remunerazione della Banca.

9.9 Outside Business Interests

Un conflitto di interesse può sorgere anche in relazione ad un Outside Business Interest (carica o attività intrapresa al di fuori del proprio ruolo presso la Banca). La Banca ha adottato policy e procedure finalizzate a identificare ed evitare i conflitti di interesse in tali attività. Ciò comprende l'imposizione degli obblighi di comunicazione e di approvazione e il divieto di intraprendere attività che possono dar luogo a conflitti di interesse potenziali, che tutti i Dipendenti interessati sono tenuti a osservare.



Ai fini della gestione dei conflitti viene tenuto e periodicamente un registro elettronico relativo agli Outside Business Interests.

9.10 Operazioni dei Dipendenti

Un conflitto di interesse può sorgere in virtù delle operazioni personali dei Dipendenti ("**Employee Trading**"). Ai sensi della policy della Banca sull'operatività personale dei collaboratori, tutti i Dipendenti interessati devono comunicare i propri dossier titoli e richiedere la pre-autorizzazione per le operazioni di negoziazione su strumenti finanziari soggetti alla policy. Tale processo di comunicazione e pre-approvazione è calibrato sulla base dei ruoli e responsabilità dei Dipendenti. L'approvazione (o rifiuto) di un'operazione si basa sulla valutazione delle attività della Banca a livello di Gruppo e sulla considerazione degli impegni con i Clienti ai fini di identificare, e quindi evitare, eventuali conflitti di interesse.

La Banca monitora la conformità a tali requisiti e le violazioni sono soggette al programma di Red Flags e ai processi disciplinari della Banca stessa.

9.11 Omaggi, intrattenimento ed eventi di business

Un conflitto di interesse può sorgere nel caso in cui un Dipendente riceva o offra un regalo o un invito ad un evento che costituisce un incentivo improprio per un Dipendente, un Soggetto Rilevante, un Cliente o un Fornitore ad agire in un dato modo. La Banca non permette né l'offerta né l'accettazione di regali o inviti ad eventi da parte di un Dipendente, a meno che non siano considerati di natura ragionevole e proporzionata o legati a una finalità commerciale legittima.

Ove pertinente, i Dipendenti interessati devono ottenere la pre-approvazione per regali e inviti ad eventi da parte della Banca, la quale non concederà la propria approvazione nel caso in cui i medesimi possano dar luogo a un potenziale conflitto di interesse, siano ritenuti di natura impropria o possano violare una policy della Banca, incluse, in via non esaustiva, la "Gifts, Entertainment and Business Events Policy" (Policy su omaggi, intrattenimento ed eventi di business) e la "Anti-Corruption Policy".

9.12 Fornitori e Soggetti Rilevanti

La Banca adotta vari sistemi, controlli, policy e procedure per la gestione dell'interazione della Banca con i Fornitori e i Soggetti Rilevanti. La Banca esegue la due diligence su Fornitori e Soggetti Rilevanti e adotta accordi contrattuali per la tutela degli interessi sia della Banca che dei Clienti. I conflitti di interesse possono sorgere in relazione a Fornitori e Soggetti Rilevanti, qualora, ad esempio, un Dipendente coinvolto nel processo di approvvigionamento o di assunzione abbia uno stretto rapporto di parentela con un particolare Fornitore o Soggetto Rilevante. I Dipendenti sono tenuti a seguire il codice etico e di condotta della Banca e a identificare, inoltrare e gestire di conseguenza i conflitti di interesse potenziali. Ai Dipendenti compete la responsabilità di comunicare tutte le situazioni che potrebbero ragionevolmente avere un impatto sulla propria indipendenza e obiettività, interferire con i rispettivi obblighi verso la Banca o i relativi Clienti, oppure dar luogo alla percezione di un conflitto di interesse. Inoltre, la Banca cerca di gestire i rapporti effettivi o potenziali con i Fornitori che sono anche effettivi o potenziali Clienti in maniera indipendente e alle condizioni di mercato e stabilisce e comunica gli impegni tra la Banca e i Fornitori in maniera da gestire i conflitti di interesse effettivi o potenziali.

La policy della Banca sugli inducements e quella sull'approvvigionamento disciplinano il trattamento corretto dei rapporti con i Fornitori, e tutti i Dipendenti sono tenuti a osservarle.

9.13 Disclosure e consenso del Cliente

Se da un lato la Banca dispone di procedure consolidate per la prevenzione o la gestione dei conflitti di interesse, in alcune circostanze tali misure potrebbero non essere sufficienti a tutelare l'interesse del Cliente da un danno rilevante e in tal caso il cliente deve essere informato in merito alla presenza del conflitto o la Banca può decidere, in circostanze particolari, di informare il Cliente in merito alla presenza di un potenziale conflitto di interesse e dei presidi definiti per gestirlo. Ove consentito dalle normative locali e ove opportuno,



al fine di ottenerne il consenso ad agire, è possibile divulgare determinate informazioni al Cliente interessato. Più precisamente, affinché possa prendere una decisione informata, al Cliente dovranno essere comunicate la natura generale e/o le fonti del conflitto.

La MiFID consente la disclosure al Cliente di un conflitto di interesse solo come ultima risorsa a disposizione. Tale disclosure deve essere fornita al Cliente su supporto durevole prima della prestazione del servizio di investimento e/o del servizio accessorio e deve essere sufficientemente dettagliata da permettere al Cliente di effettuare una decisione informata riguardo al servizio offerto. Sarà necessario dichiarare che tale comunicazione è stata effettuata in quanto le disposizioni organizzative ed amministrative adottate dalla Banca ai fini della prevenzione o della gestione del conflitto non sono sufficienti a garantire, con ragionevole sicurezza, che i rischi di danno agli interessi del Cliente siano evitati. La disclosure deve tener conto della natura del Cliente e includere la descrizione specifica dei conflitti di interesse che insorgono nella fase di erogazione di servizi di investimento e/o di servizi accessori. Deve essere fornita una spiegazione della natura generale e delle fonti dei conflitti di interesse, nonché dei rischi che i conflitti di interesse comportano per il Cliente e delle azioni intraprese al fine di ridurre tali rischi.

9.14 Procedura di escalation

La Banca adotta procedure di escalation e di risoluzione dei conflitti di interesse (relativi ai Clienti o di altro tipo) che sorgono all'interno o tra le funzioni infrastrutturali e le divisioni della Banca e/o tra le Entità del Gruppo DB.

I Dipendenti devono seguire il processo di escalation interno prescritto dalle policy e dalle procedure della Banca relative ai conflitti di interesse. In assenza di una specifica procedura di escalation, i Dipendenti devono informare il proprio responsabile e/o la funzione di Compliance dell'esistenza e della natura del conflitto di interesse. I Supervisors presso la Banca sono responsabili della valutazione del conflitto di interesse effettivo o potenziale e stabiliscono, previa consultazione delle funzioni di controllo pertinenti, il modo migliore di procedere, compresi l'ulteriore escalation ad un livello superiore e, se del caso, la notifica al Country o Regional Management oppure ai relativi Consigli.

9.15 Whistleblowing

La Banca mette a disposizione canali adeguati per la segnalazione/denuncia di conflitti di interesse all'interno della Banca stessa, nell'eventualità che il Dipendente li ritenga il modo più adatto per portare un problema all'attenzione della Banca.

La policy della Banca sulla denuncia di irregolarità (Whistleblowing Policy) riporta le procedure disponibili ai Dipendenti per segnalare problemi o sospetti di possibili violazioni di leggi, norme o regolamenti oppure delle policy, degli standard o delle procedure della Banca per i paesi in cui opera.

9.16 Controlli e Risk Assessment

La Banca testa periodicamente i propri controlli relativi alla gestione dei conflitti di interesse al fine di identificare possibili lacune e porvi rimedio. Il programma dei test è integrato da valutazioni di rischio periodiche condotte da varie funzioni interne alla Banca, inclusa la Compliance. Le policy, le procedure e i controlli relativi ai conflitti di interesse sono sottoposti a valutazione, permettendo così l'identificazione di nuovi conflitti di interesse o di lacune nei controlli per quelli in essere e il loro inoltro per la successiva correzione.

9.17 Formazione

La Banca mette a disposizione corsi di formazione periodici sulla gestione dei conflitti e sugli argomenti connessi ai conflitti di interesse e si aspetta che i Dipendenti vi partecipino. Tale formazione è fondamentale per garantire che i Dipendenti conoscano i processi di identificazione, escalation e risoluzione dei conflitti di interesse e siano quindi in grado di identificarli e gestirli. Alla formazione e alla sensibilizzazione sui



conflitti di interesse sono destinate risorse adeguate a svilupparne la conoscenza e la comprensione da parte dei Dipendenti.

10. Violazioni della policy

Il mancato rispetto delle Norme sopra descritte, dei controlli, delle aspettative, della presente policy e di quelle ad essa correlate potrebbe comportare azioni disciplinari. Per stabilire il livello dell'azione disciplinare da intraprendere, in ogni singolo caso si tiene conto della serietà e/o della frequenza della violazione. Inoltre, i Dipendenti possono incorrere in multe, sanzioni, sentenze, risarcimenti di danni e liquidazioni in relazione ad azioni normative o legali contro la Banca e contro loro stessi come singoli individui.

La Banca promuove una serie di comportamenti, policy e procedure finalizzate a favorire la cultura di rischio, compresa la consapevolezza dei possibili scenari di conflitto di interesse. L'osservanza di tali norme è di vitale importanza per soddisfare le aspettative normative nel settore finanziario, nonché gli standard della Banca in materia di gestione dei conflitti di interesse. Fondamentale nella gestione di una cultura forte del rischio è il monitoraggio costante delle violazioni delle policy, le procedure e i processi di controllo della Banca. A tale scopo è stato sviluppato il processo dei Red Flags, che usa indicatori oggettivi per rilevare le violazioni delle policy, le procedure e i processi di controllo pre-esistenti.

Nei paesi in cui è applicato, il processo dei Red Flags mira a facilitare la prevenzione dei potenziali rischi futuri attraverso una valutazione complessiva. Inoltre, il confronto costante dei dati sulle violazioni facilita l'esame di tali violazioni nei processi di remunerazione e di promozione. Il processo dei Red Flags, inoltre, fornisce un fondamento procedurale alla consapevolezza nei Dipendenti della cultura del rischio all'interno della Banca, e permette quindi indagini adeguate sulle violazioni e l'implementazione di azioni di rimedio e di mitigazione del rischio.



11. Appendice 1 – Lista non esaustiva di esempi specifici di conflitto di interesse

Quanto segue è un elenco non esaustivo di esempi specifici di operazioni e attività presso la Banca che danno luogo a conflitti di interesse che richiedono un'adeguata gestione, mitigazione o prevenzione:

- § un Dipendente manipola un benchmark (ad es. il LIBOR) o la fissazione dei prezzi di riferimento (ad es. WM/Reuters) per favorire l'interesse della Banca a scapito, *tra gli altri*, di altri utenti del mercato;
- § un Membro della Famiglia di un Dipendente e/o un Soggetto con cui il Dipendente intrattiene uno Stretto Rapporto Personale ha un interesse in un'operazione o attività in cui ha un interesse anche un Cliente o la Banca, e il Dipendente favorisce il Membro della Famiglia e/o il Soggetto con cui il Dipendente intrattiene uno Stretto Rapporto Personale;
- § regali o inviti ad eventi eccessivi o molto generosi ricevuti da un Dipendente ne influenzano in modo improprio il giudizio o lo inducono a una condotta scorretta;
- § la Banca detiene una delega per un Cliente ed esercita il voto legato alle azioni in modo da riflettere gli interessi della Banca o di un altro Cliente invece di quelli del primo Cliente;
- § la Banca ripartisce una nuova emissione di titoli di debito o azionari e favorisce determinati investitori a scapito di un emittente Cliente della Banca e/o di altri investitori Clienti, in cambio di determinati benefici o promesse di business o accordi di scambio di altro tipo;
- § un Dipendente, in possesso di informazioni su future operazioni con i Clienti relative a un dato titolo, negozia una posizione di proprietà della Banca in tale titolo;
- § la Banca fornisce consulenza finanziaria a una società cliente che in seguito diventa destinataria di un'offerta, e la banca tenta anche di agire per conto dell'offerente;
- § un'unità della Banca si avvale del supporto di un'altra che è debitrice di obbligazioni fiduciarie (ad es. un gestore di investimenti trasmette ordini ad un broker affiliato);
- § la Banca fornisce servizi di consulenza o di finanziamento ad un Cliente riguardo all'acquisizione di un asset, un progetto o un ordine di esportazione e cerca di fornire gli stessi servizi a un altro Cliente concorrente o offerente con riferimento allo stesso asset, progetto o ordine di esportazione;
- § la Banca pubblica ricerche positive su un emittente senza che vengano rispettati i requisiti di indipendenza della Ricerca;
- § la Banca fornisce consulenza in materia di investimenti a un Cliente su prodotti strutturati dalla Banca stessa;
- § un Dipendente effettua negoziazioni eccessive su un conto Cliente principalmente per generare commissioni a beneficio di un Dipendente e della Banca;
- § un Dipendente consiglia più negoziazioni a un Cliente, al fine di soddisfare gli obiettivi di ricavi del Dipendente o della Banca, invece che agire nel miglior interesse del Cliente;
- § un Dipendente consiglia a un Cliente un investimento in un fondo di asset management, affinché la Banca possa ritirare il proprio capitale iniziale, invece che agire nel miglior interesse del Cliente;
- § la Banca vende asset detenuti nei propri registri a un fondo di sua gestione, ma ciò non rappresenta il miglior interesse del fondo e dei relativi investitori;
- § la Banca assume un soggetto come dipendente o in un altro ruolo in cambio di accordi di scambio di qualsiasi natura non ammessi;



- § un Dipendente amministratore di un conto Cliente, che include attività immobiliari, seleziona un perito per la stima di un bene immobile che risulta a vantaggio della Banca e a scapito del Cliente;
- § un'unità della Banca opera come soggetto fiduciario per conto di Clienti investitori e altre unità della Banca operano per conto di un cliente emittente;
- § la Banca consiglia e vende prodotti da essa strutturati a Clienti in circostanze in cui la Banca antepone il proprio interesse finanziario all'interesse del Cliente;
- § un Dipendente consiglia alla Banca la selezione di un Fornitore a sé collegato senza comunicare alla Banca il proprio rapporto con il Fornitore stesso;
- § un Dipendente ha un rapporto finanziario personale (ad es. un prestito) con un altro Dipendente o ha un rapporto di diversa natura (ad es. il rapporto è intrattenuto da Membri della Famiglia o Soggetti con cui intrattiene uno Stretto Rapporto Personale o alla luce di Outside Business Interests) che interferisce con l'adempimento delle sue responsabilità nei confronti della Banca;
- § un'unità della Banca opera come distributore e/o consulente in relazione a prodotti strutturati da un'altra unità della Banca;
- § la Banca fornisce consulenza in materia di investimenti a un Cliente su prodotti strutturati da un'entità da cui la Banca riceve un incentivo;
- § la Banca fornisce consulenza in materia di investimenti a un Cliente e viene remunerata secondo il volume/fatturato delle operazioni;
- § la Banca fornisce consulenza assicurativa e raccomandazioni basate sui prodotti di una sola società assicurativa;
- § la Banca consiglia e vende prodotti assicurativi collegati alla concessione ai Clienti di prestiti al consumo, ipoteche o carte di credito e i prodotti assicurativi sono ottenuti da un solo assicuratore e/o in circostanze in cui ai Clienti non viene spiegato che non è necessario acquistare i prodotti assicurativi o che i prodotti assicurativi possono essere sottoscritti separatamente;
- § la Banca fornisce ai Clienti consulenza e raccomandazioni su mutui o prestiti immobiliari in connessione con la vendita di prodotti della Banca; e un'unità della Banca pone ai consulenti obiettivi di vendita che incentivano i Dipendenti a vendere ai Clienti prodotti Bancari (ad es. conti correnti e carte di credito) di cui i Clienti non hanno necessità o che non sono nel loro miglior interesse; e
- § un conflitto tra la Banca, un cliente o un Dipendente, nel caso in cui il cliente chieda alla Banca o a un Dipendente di assecondare comportamenti non conformi alla normativa in vigore o alle policy della Banca, inclusi casi di evasione fiscale, frode o altri illeciti.



12. Appendice 2 – Obblighi principali del Consiglio di Sorveglianza e del Consiglio di Gestione

Consiglio di Sorveglianza

Gli obblighi chiave dei membri del Consiglio di Sorveglianza in relazione ai conflitti di interesse sono:

- § evitare attività che possono generare un conflitto di interesse;
- § non perseguire nessun interesse personale attraverso il proprio ruolo all'interno del Consiglio di Sorveglianza né sfruttare a vantaggio personale le opportunità della Banca;
- § comunicare al presidente del Consiglio di Sorveglianza eventuali situazioni che possano generare conflitti di interesse effettivi o potenziali (in particolare nei casi in cui un membro del Consiglio di Sorveglianza sia impegnato in un mandato per Clienti, Fornitori o partner commerciali della Banca);
- § astenersi dal votare su qualsiasi punto all'ordine del giorno in cui sia stato identificato un conflitto di interesse che possa influire sulla propria capacità di prendere una decisione obiettiva;
- § interrompere il mandato di qualsiasi membro presso il Consiglio di Sorveglianza, qualora venga identificato un conflitto di interesse permanente; e
- § informare il presidente del Consiglio di Sorveglianza, qualora risulti che un altro membro non abbia comunicato correttamente un conflitto di interesse effettivo o potenziale; il presidente del Consiglio di Sorveglianza ha la responsabilità di decidere come meglio procedere.

Consiglio di Gestione

Gli obblighi chiave dei membri del Consiglio di Gestione in relazione ai conflitti di interesse sono:

- § evitare attività che possono generare un conflitto di interesse;
- § non perseguire nessun interesse personale attraverso il proprio ruolo all'interno del Consiglio di Gestione o sfruttare a vantaggio personale le opportunità della Banca;
- § comunicare al Consiglio di Sorveglianza (e ad altri membri del Consiglio di Gestione, ove pertinente) eventuali situazioni che possano generare conflitti di interesse tra i propri interessi personali, gli interessi di persone strettamente correlate o società con cui sono in rapporto e gli interessi della Banca;
- § le operazioni tra i membri del Consiglio di Gestione e la Banca devono essere in linea con l'operatività standard nel settore, e quelle rilevanti devono essere approvate dal Consiglio di Sorveglianza;
- § se un membro del Consiglio di Gestione e i relativi parenti diretti, singolarmente o collettivamente, detengono una partecipazione superiore al 5% in una società che abbia rapporti commerciali con la Banca, tale membro dovrà informare il presidente del Consiglio di Sorveglianza e i rapporti di parentela in questione dovranno essere presi in considerazione dalla funzione di Audit;
- § le operazioni in azioni della Banca, o in derivati su tali azioni, effettuate dai membri del Consiglio di Gestione devono essere comunicate all'autorità di regolamentazione tedesca delle Banche, ovvero la Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin, ente federale per i servizi finanziari), e la Banca; e
- § i membri del Consiglio di Gestione possono accettare mandati esterni, se approvati da altri membri del Consiglio di Gestione e dal comitato del Consiglio di Sorveglianza.