



Policy di gruppo

# Policy sui Conflitti di interesse – Gruppo Deutsche Bank

Versione 7.0

Esclusivo uso interno

Le informazioni contenute nel presente documento sono di proprietà del Gruppo Deutsche Bank e non possono essere copiate, utilizzate o diffuse, interamente o in parte, archiviate in un sistema di interrogazione o trasmesse in qualunque forma o con qualunque strumento (elettronico, meccanico, reprografico, registrazione o altro) fuori del Gruppo Deutsche Bank senza il preventivo consenso scritto.



## Indice

0. Informazioni essenziali.....	3
1. Ambito di applicazione .....	4
2. Cos'è un Conflitto di interesse? .....	4
3. Approccio alla gestione dei conflitti.....	4
4. Responsabilità del Personale .....	4
4.1 Tutto il Personale .....	5
4.2 Supervisor .....	5
4.3 Senior Management .....	6
4.4 Membri del consiglio delle Entità del Gruppo DB.....	6
5. Glossario.....	7
6. Elenco degli allegati.....	9
Allegato 1: Rapporti, scenari ed esempi specifici di Conflitti di interesse .....	10
Allegato 2: Descrizione degli accorgimenti organizzativi relativi ai Conflitti di interesse.....	13
Allegato 3: Descrizione delle policy, delle procedure, dei sistemi e controlli relativi ai Conflitti di interesse.....	15



## 0. Informazioni essenziali

### In breve

La presente policy definisce l'organizzazione adottata dalla Banca in tema di identificazione, documentazione, segnalazione e gestione dei Conflitti di interesse, ivi compresi i Conflitti di interesse che sorgono nel contesto dell'Attività MiFID.

### Categoria di documento

Policy di gruppo	<input checked="" type="checkbox"/>	Policy non di gruppo	<input type="checkbox"/>
Procedura di gruppo	<input type="checkbox"/>	Procedura non di gruppo	<input type="checkbox"/>

### Applicabilità

Globale al Gruppo DB  Limitata a:

### Tipologie di rischi rilevanti e autorizzazione

**Tipo di rischio:** Conflitti di interesse

**Autorizzazione:**

- |   |                                     |
|---|-------------------------------------|
| i) Titolare del tipo di rischio, come da tassonomia dei rischi di DB; e / o | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ii) Approvazione da parte del controllore del tipo di rischio competente    | <input type="checkbox"/>            |
| iii) Delibera del Consiglio di gestione                                     | <input type="checkbox"/>            |
| iv) Piano di assegnazione delle attività                                    | <input type="checkbox"/>            |

### Destinatari

Tutto il Personale

### Data di entrata in vigore

Data di pubblicazione



## 1. Ambito di applicazione

La presente policy definisce l'organizzazione adottata dalla Banca in tema di identificazione, documentazione, segnalazione e gestione dei Conflitti d'interesse, ivi compresi i conflitti di interesse che sorgono nel contesto dell'Attività MiFID. I termini con l'iniziale maiuscola hanno il significato attribuito loro nella sezione 5.

## 2. Cos'è un Conflitto di interesse?

Per "Conflitto di interesse" si intende una situazione in cui una o più persone o soggetti hanno interessi concorrenti e la soddisfazione di un interesse può comportare un pregiudizio per un altro. La presente policy si applica nella misura in cui un Conflitto di interesse dà luogo a uno o più dei rischi seguenti:

- i. la Banca e/o un Dipendente omette di rispettare obblighi legali o regolamentari;
- ii. la Banca e/o un Dipendente omette di assolvere un obbligo di diligenza, fiducia o lealtà nei confronti di un'altra persona o di un altro soggetto, come ad esempio un Cliente;
- iii. il giudizio professionale e l'oggettività di un Dipendente sono compromessi e/o impedisce il corretto adempimento dei suoi obblighi e delle sue responsabilità;
- iv. un Dipendente tiene una condotta contraria ai principi etici; e/o
- v. la Banca ottiene un vantaggio o un trattamento improprio oppure vi è una parvenza di inopportunità e un danno reputazionale, anche per quanto riguarda la modalità cui le attività di business vengono assegnate alla Banca oppure da essa assegnate.

Ai fini della presente policy, un Conflitto di interesse comprende sia un Conflitto di interesse effettivo (quindi un Conflitto di interesse che si è manifestato) sia un Conflitto di interesse potenziale (quindi un Conflitto di interesse che potrebbe manifestarsi in presenza di determinati fatti o circostanze). Esso comprende anche un Conflitto di interesse apparente (una situazione che può essere percepita come Conflitto di interesse), anche se nella realtà il Conflitto di interesse non esiste.

La mancata individuazione e opportuna gestione dei Conflitti di interesse può comportare conseguenze inopportune o negative per i Clienti, la Banca e i Dipendenti (ad esempio: danni di tipo reputazione, danni nelle relazioni con i clienti con conseguenti perdite di business, sanzioni regolamentari e rischi di contenzioso). Al fine di assistere nell'individuazione dei Conflitti di interesse, l'Allegato 1 comprende un elenco non esclusivo di (i) rapporti in cui possono manifestarsi Conflitti di interesse e (ii) scenari di Conflitti di interesse, nonché (iii) un campione di esempi specifici di circostanze in cui sorgono tali Conflitti di interesse.

## 3. Approccio alla gestione dei conflitti

Obiettivo della Banca è garantire che un Conflitto di interesse non pregiudichi gli interessi dei Clienti, della Banca, degli azionisti o altri stakeholder, individuando, prevenendo o gestendo i conflitti.

Alcuni Conflitti di interesse non sono ammessi dalle leggi o dalle normative, mentre altri sono ammessi a condizione che la Banca mantenga degli strumenti appropriati per gestirli. La Banca può utilizzare diversi strumenti (che possono essere utilizzati singolarmente o in combinazione tra loro) per gestire un Conflitto di interesse tra cui:

- i. accorgimenti organizzativi, descritti nell'Allegato 2;
- ii. policy, procedure, sistemi e controlli, descritti nell'Allegato 3;
- iii. comunicazione finalizzata ad informare i soggetti interessati del Conflitto di interesse e del suo possibile effetto su di loro, descritta nell'Allegato 3; o
- iv. evitare il servizio, l'attività o la questione che dà origine al Conflitto di interesse qualora quest'ultimo non possa essere prevenuto o gestito in modo efficace con altri mezzi.



#### 4. Responsabilità del Personale

Nel quadro dell'approccio della Banca alla gestione dei conflitti, il Personale deve svolgere le funzioni delineate di seguito nel proprio ruolo all'interno da Banca.



#### 4.1 Tutto il Personale

Tutto il Personale è responsabile dell'identificazione della gestione costante dei Conflitti di interesse, ed è tenuto a:

- i. rispettare la presente policy, le norme e altre policy e procedure applicabili relative all'identificazione, documentazione, segnalazione e gestione dei Conflitti di interesse;
- ii. agire secondo integrità ed operare con giudizio ed una corretta discrezionalità;
- iii. agire con il grado di indipendenza e oggettività necessario nello svolgimento dei propri compiti all'interno della Banca;
- iv. evitare per quanto possibile le situazioni che danno origine a conflitti di interesse per le seguenti cause:
  - a. interesse finanziario personale;
  - b. Membri della famiglia o Soggetti con cui si intrattiene uno stretto rapporto personale;
  - c. coinvolgimento precedente, corrente o potenziale in un'attività o un'impresa (all'interno della Banca o esternamente); o
  - d. ruoli e responsabilità differenti all'interno della Banca;
- v. comunicare immediatamente al supervisore e/o a Compliance l'esistenza e la natura generale di un Conflitto di interesse;
- vi. comunicare immediatamente i Conflitti di interesse al presidente in caso di partecipazione a organismi decisionali e, qualora il presidente lo decida, escludersi dal processo decisionale e non cercare di influenzare tali decisioni;
- vii. non trovarsi in un rapporto di supervisione, subordinazione o controllo (che ha influenza sulle condizioni di lavoro) con persone strettamente collegate, tra cui Membri della famiglia o Soggetti con cui si intrattiene uno stretto rapporto personale;
- viii. non utilizzare in modo improprio le informazioni ottenute nel corso dell'attività svolta in Banca, comprese quelle relative all'operatività su strumenti finanziari;
- ix. gestire le informazioni connesse all'attività lavorativa 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. contrastare e segnalare tempestivamente le problematiche ai supervisori e a Compliance in modo che i Conflitti di interesse possano essere opportunamente esaminati, gestiti e risolti;
- xi. all'ingresso in Banca, e periodicamente successivamente, completare tutte le attestazioni richieste da Compliance; e
- xii. rispettare tutte le norme applicabili che richiedono che le operazioni o gli accordi tra la Banca e un soggetto collegato avvengano in modo indipendente ed a condizioni di mercato.

#### 4.2 Supervisor

Il Personale che ha funzione di supervisione è tenuto a:

- i. tentare attivamente di identificare, contenere, e nella misura richiesta dalle procedure della propria unità, documentare i Conflitti di interesse nella propria area di competenza, anche in relazione alle attività correnti o pianificate;
- ii. valutare i Conflitti di interesse ad essi segnalati per determinare se esiste effettivamente un Conflitto di interesse;
- iii. determinare, dopo aver consultato Compliance e le altre funzioni di controllo come richiesto, il migliore piano di interventi per risolvere, gestire o evitare il Conflitto di interesse, ivi compresa la segnalazione a un livello di autorità superiore del management, se necessario, oppure la revoca al Dipendente (temporanea o permanente) del compito di sovrintendere una data questione o attività;
- iv. esaminare con frequenza annuale o con una frequenza maggiore, se necessario, i Conflitti di interesse segnalati per accertarsi che essi siano gestiti coerentemente con la soluzione concordata; e
- v. attribuire responsabilità al Personale supervisionato tali da non produrre Conflitti di interesse ed evitare di attribuire responsabilità che compromettano l'indipendenza delle funzioni di controllo della Banca.



#### 4.3 Senior Management

I membri del Senior Management si occupano di supervisionare l'identificazione, la documentazione, la segnalazione e la gestione di tutti i Conflitti di interesse che sorgono nelle proprie aree di competenza all'interno della Banca. I membri del Senior Management sono tenuti a:

- i. sponsorizzare e incoraggiare una cultura appropriata che sottolinei l'importanza della gestione corretta dei Conflitti di interesse;
- ii. attivarsi per l'implementazione di policy, procedure e accorgimenti finalizzati a individuare, documentare, segnalare, gestire e tenere sotto costante osservazione i Conflitti di interesse;
- iii. prendere parte alla chiara comunicazione delle policy, procedure e aspettative e condividere le best practice all'interno di tutta la Banca;
- iv. adottare una visione olistica finalizzata a individuare i Conflitti di interesse potenziale ed emergenti all'interno e trasversalmente alle Divisioni aziendali e alle funzioni infrastrutturali e agevolare la formulazione di un giudizio in merito alla significatività e alle modalità di gestione dei conflitti;
- v. sensibilizzare e promuovere il Personale a seguire una formazione periodica sia al momento dell'assunzione sia sotto forma di aggiornamento;
- vi. sponsorizzare sistemi e controlli tesi a documentare, tracciare, gestire e contenere il rischio di Conflitti di interesse, e rivedere periodicamente la loro efficacia;
- vii. considerare le implicazioni e adottare interventi correttivi, ove necessario, in relazione alle misure di performance quale regimi di incentivazione che possono incentivare un Dipendente ad agire in modo contrario agli obblighi ed alle responsabilità nei confronti della Banca o a cui è sottoposto secondo le norme applicabili; e
- viii. utilizzare informazioni gestionali per rimanere sufficientemente aggiornati e informati in merito agli aspetti sopra elencati.

#### 4.4 Membri del consiglio delle Entità del Gruppo DB

I principali doveri dei Membri del Consiglio delle Entità del Gruppo DB per quanto riguarda i Conflitti di interesse sono:

- i. I Membri del Consiglio devono in generale agire nell'interesse dell'Entità del Gruppo DB che rappresentano e assicurarsi che esistano procedure tali per cui le operazioni tra l'Entità del Gruppo DB e Deutsche Bank AG e/o un'altra Entità del Gruppo DB avvengano generalmente solo a condizioni di mercato. In questo contesto un Membro del consiglio:
  - a. può tenere conto degli interessi allineati della Banca all'interno del proprio processo decisionale;
  - b. può dare all'interesse della Banca un peso significativo se ritiene che questo sia nel miglior interesse dell'Entità del Gruppo DB interessata; e
  - c. nel processo decisionale è tenuto a ponderare nel merito gli interessi dell'Entità del Gruppo DB e gli interessi della Banca;
- ii. i Membri del Consiglio devono garantire che le decisioni aziendali non siano influenzate da Conflitti di interesse, pertanto devono:
  - a. identificare in modo proattivo i Conflitti di interesse derivanti dalla loro posizione all'interno del Consiglio (sia come membro del Consiglio di gestione sia del Consiglio di Sorveglianza) e segnalare tali Conflitti di interesse come richiesto dal regolamento e dalle norme applicabili; e
  - b. astenersi da qualunque azione che possa danneggiare l'Entità del Gruppo DB di cui è Membro del Consiglio. I Conflitti di interesse significativi, individualmente e collettivamente, devono essere opportunamente documentati, comunicati e gestiti dal Consiglio interessato;
- iii. in generale, un Membro del Consiglio non può prendere parte a qualsiasi attività che sia in concorrenza con quella dell'Entità del Gruppo DB nel cui Consiglio siede, senza preventiva approvazione degli azionisti dell'Entità del Gruppo DB interessata oppure del Consiglio, a seconda di quanto previsto dalle norme applicabili;
- iv. un Membro del consiglio non può rappresentare l'Entità del Gruppo DB nei rapporti con se stesso, né con un terzo che egli rappresenta, eccetto nel caso in cui le norme applicabili consentano tale rappresentanza in presenza di un consenso (ad esempio, per mezzo di



deliberazione dei soci, del Consiglio di sorveglianza oppure delibera unanime del Consiglio) e tale consenso sia effettivamente prestato.

## 5. Glossario

Termine	Definizione
<b>Audit</b>	La funzione di revisione interna della Banca;
<b>Banca</b>	Deutsche Bank AG, le sue filiali domestiche ed estere, i suoi uffici di rappresentanza e le Entità del Gruppo DB;
<b>Benchmark</b>	Un “Benchmark” è definito nella Global Benchmark Policy come qualsiasi indice utilizzato ai fini di riferimento per uno o più dei seguenti scopi: <ul style="list-style-type: none"> <li>• determinare gli interessi dovuti, o le somme dovute, nel quadro di contratti di prestito o altri contratti o strumenti finanziari;</li> <li>• determinare il prezzo al quale uno strumento finanziario può essere acquistato o venduto oppure scambiato o riscattato, o il valore di uno strumento finanziario; e/o</li> <li>• misurare il rendimento di uno strumento finanziario o di un fondo di investimento.<sup>1</sup></li> </ul>
<b>Consiglio</b>	L’organismo o gli organismi di governo competenti per un’Entità del Gruppo DB;
<b>Membro del consiglio</b>	Un Membro di un Consiglio;
<b>Divisioni aziendali</b>	Tutte le attività di front office all’interno della Banca: Corporate & Investment Bank; DWS; e Private & Commercial Bank;
<b>Cliente</b>	Può indicare: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) un Cliente della Banca;</li> <li>b) un potenziale Cliente della Banca (laddove la Banca stia tentando di instaurare un rapporto con il potenziale Cliente in merito a servizi od operazioni); o</li> <li>c) un precedente Cliente verso il quale permangono obblighi fiduciari o di altro tipo;</li> </ol>
<b>Stretto rapporto personale</b>	Può indicare: <ol style="list-style-type: none"> <li>a) un rapporto sentimentale di un Dipendente;</li> <li>b) un rapporto personale d’affari, commerciale o finanziario di un Dipendente; o</li> <li>c) un convivente/coinquilino di un Dipendente.</li> </ol>
<b>Modello per i Conflitti di interesse</b>	Indica il modello adottato dalla Banca per i Conflitti di interesse (COI Framework) in merito alla supervisione e alla gestione dei Conflitti di interesse secondo quanto indicato nella policy “Conflitti di interesse – Modello di standard minimi a livello di gruppo” (“Conflicts of Interest: Group-wide Minimum Standards Framework Policy”);
<b>Compliance</b>	La funzione Compliance della Banca;
<b>Compliance Control Room</b>	La funzione Compliance nella Banca composta dalle Control Room regionali per creare una rete globale che garantisce la copertura delle attività di control room per la Banca;
<b>Conflitto di interesse</b>	Una situazione in cui una o più persone o soggetti hanno interessi concorrenti e la soddisfazione di un interesse può comportare pregiudizio per un altro.
<b>Ufficio Conflitti</b>	La funzione di Business Selection and Conflicts della Banca;
<b>Tassonomia dei Conflitti di interesse</b>	Una descrizione sintetica, presentata nel Modello per i Conflitti di interesse, delle circostanze all’interno alla Banca che costituiscono o danno origine a Conflitti di interesse, comprese quelle che comportano un rischio materiale di danneggiare uno o più Clienti;

<sup>1</sup> L’uso di un indice per misurare il rendimento di un fondo di investimento comprende l’uso di un indice al fine di tracciare il rendimento di un indice o di una combinazione di indici, definire l’asset allocation di un portafoglio oppure calcolare le commissioni legate al rendimento.



Termine	Definizione
<b>Tipo di rischio di Conflitto di interesse</b>	I tipi di rischio indicati nella tassonomia dei tipi di rischi della Banca per i quali Compliance è definita come controllore del tipo di rischio della seconda linea di difesa (come meglio descritto nel Modello per i Conflitti di interesse);
<b>Collaboratore esterno</b>	Persone che lavorano per la Banca ma che non intrattengono un rapporto di lavoro dipendente con la Banca (compresi i funzionari, consulenti, appaltatori, Agenti collegati e i lavoratori di agenzie esterne);
<b>Entità del Gruppo DB</b>	Un soggetto giuridico in cui Deutsche Bank AG possiede direttamente o indirettamente oltre il 50% del capitale o dei diritti di voto (o equivalente);
<b>Operatività dei Dipendenti</b>	Attività di trading personali dei Dipendenti;
<b>Conflitto episodico</b>	Un Conflitto di interesse che sorge in conseguenza di un fatto o cambiamento delle circostanze, durante l'esecuzione di un'operazione oppure dopo la chiusura dell'operazione, in particolare quando la Banca ha ruoli o funzioni continuativi in relazione all'operazione o mantiene un interesse economico nell'operazione;
<b>Membro della famiglia</b>	In relazione a un Dipendente, indica eventuali coniugi, partner civili, figli o figliastri, genitori o suoceri, fratelli, sorelle, cognati, nonni, zii e nipoti;
<b>Risorse umane</b>	La funzione risorse umane della Banca;
<b>Incentivo</b>	Pagare o ricevere una commissione, una provvigione, un beneficio monetario o non monetario oppure ricevere commissioni di performance in relazione alla prestazione di servizi di investimento e/o di un servizio accessorio al Cliente;
<b>Barriere allo scambio di informazioni</b>	Le barriere fisiche ed informatiche che aiutano a controllare il flusso delle informazioni all'interno della Banca;
<b>Funzioni infrastrutturali</b>	Le seguenti funzioni infrastrutturali all'interno della Banca: Chief Operating Office; Chief Financial Office; Group Audit; Human Resources; Legal; Regulation, Compliance and Anti-Financial Crime; Research; e Risk;
<b>Legal</b>	La funzione della Banca;
<b>Consiglio di gestione</b>	Il Consiglio di gestione di Deutsche Bank AG;
<b>Attività MiFID</b>	La prestazione di servizi di investimento e accessori di cui alla sezione A e B dell'allegato I alla MiFID II (Direttiva sui mercati degli strumenti finanziari 2014/65/UE), laddove si applichi la MiFID II;
<b>Outside Business Interest</b>	Indica una carica o un'attività intrapresa da un Dipendente al di fuori del proprio ruolo presso la Banca e di cui deve essere data comunicazione ai sensi delle policy e delle procedure della Banca stessa, compresi, a titolo esemplificativo ma non esaustivo, attività commerciali, cariche esterne, occupazioni esterne e nomine a cariche politiche (ove applicabile);
<b>Commissione di performance</b>	Un beneficio monetario e/o non monetario variabile pagato alla Banca in merito all'esecuzione di un'attività, con riferimento a una specifica materia o attività, incluse commissioni pagate con riferimento a variabili differenti, quali il raggiungimento di specifici obiettivi di fatturato o di vendita. Tali benefici sono definiti come legati alla performance anche nel caso in cui abbiano effetto in un differente periodo di valutazione.
<b>Parte correlata</b>	Una persona o un soggetto considerato parte correlata della Banca secondo il diritto societario del paese in cui è costituito il soggetto. Esempi sono una società controllante, una società controllata o una società consociata;
<b>Ricerca</b>	La funzione di Ricerca della Banca;
<b>Risk</b>	La funzione Risk della Banca;



Termine	Definizione
<b>Norme</b>	Qualunque legge, regolamento, norma, aspettativa delle Autorità di Vigilanza, codice etico o di condotta, standard e best practice relativi ai Conflitti di interesse e applicabili alla Banca;
<b>Senior Management</b>	Il Personale responsabile, o che ha una influenza significativa sulla direzione e sulla gestione quotidiana di Deutsche Bank AG (comprese tutte le posizioni direttive nei due livelli al di sotto del Consiglio di gestione) e/o di un'Entità del Gruppo DB;
<b>Personale/ Dipendente</b>	<p>Può indicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un Dipendente a tempo indeterminato o determinato della Banca;</li> <li>b) un Collaboratore esterno; o</li> <li>c) un Membro di un Consiglio,</li> </ul> <p><i>Nota: il termine "Personale" o "Dipendente" non indica che la persona in questione ha uno specifico rapporto di lavoro DB.</i></p>
<b>Consiglio di sorveglianza</b>	Il Consiglio di sorveglianza di Deutsche Bank AG;
<b>Rappresentante esterno</b>	<p>Può indicare:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a) un rappresentante incaricato (o se applicabile, un Agente collegato) della Banca che prende parte alla prestazione di servizi della Banca verso un Cliente;</li> <li>b) un dipendente di un rappresentante incaricato (o, se applicabile, un 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 della Banca e che partecipi alla prestazione di servizi da parte della Banca a un Cliente; o</li> <li>c) persona fisica che partecipa alla prestazione di servizi alla Banca o al suo rappresentante incaricato (o se applicabile l'Agente collegato) nel quadro di un contratto di outsourcing;</li> </ul>
<b>Agente collegato</b>	Una persona giuridica o fisica che agisce per conto della Banca sotto la propria completa e incondizionata responsabilità, promuove i servizi di investimento e/o servizi accessori ai Clienti e ai potenziali Clienti, riceve e trasmette istruzioni o ordini dai Clienti relativamente ai servizi di investimento in strumenti finanziari, colloca strumenti finanziari e/o fornisce consulenza ai Clienti e potenziali Clienti in relazione a tali strumenti finanziari o servizi di investimento;
<b>Unità</b>	Tutte le Divisioni aziendali e le funzioni infrastrutturali;
<b>Fornitori</b>	Fornitori e prestatori di servizi, consulenti della Banca.

## 6. Elenco degli allegati

Allegato 1: Rapporti, scenari ed esempi specifici di Conflitti di interesse

Allegato 2: Descrizione degli accorgimenti organizzativi relativi ai Conflitti di interesse

Allegato 3: Descrizione delle policy, delle procedure, dei sistemi e controlli relativi ai Conflitti di interesse



## Allegato 1: Rapporti, scenari ed esempi specifici di Conflitti di interesse

### 1. Rapporti che danno origine a Conflitti di interesse (elenco non esaustivo)

Secondo la presente policy, danno luogo a Conflitti di interesse diversi tipi di rapporti che presentano una stretta correlazione o una possibile sovrapposizione. Questi comprendono i Conflitti di interesse che sorgono tra:

- i. un Cliente e la Banca, un Dipendente o Rappresentante esterno;
- ii. due o più Clienti nel quadro della prestazione di servizi da parte della Banca a tali Clienti;
- iii. la Banca e un Dipendente, Fornitore, Rappresentante esterno o un azionista significativo;
- iv. due o più Unità, Dipendenti o Entità del Gruppo DB; o
- v. Deutsche Bank AG e le Entità del Gruppo DB.

### 2. Scenari di Conflitti di interesse (elenco non esaustivo)

Segue un elenco non esaustivo degli scenari comuni di Conflitti di interesse.

#### 2.1. Conflitti relativi ai Clienti

I Conflitti di interesse relativi ai Clienti possono essere generalmente descritti come gli scenari in cui la Banca, un Dipendente o un Rappresentante esterno:

- i. può realizzare un utile finanziario inopportuno, o evitare una perdita finanziaria, a danno del Cliente;
- ii. ha un interesse nell'esito di un servizio prestato a un Cliente o di un'operazione svolta per conto del Cliente, diverso dall'interesse del Cliente su quell'esito;
- iii. ha un incentivo finanziario o di altra natura a favorire l'interesse di un Cliente o di un gruppo di Clienti rispetto agli interessi di un altro Cliente;
- iv. svolge la stessa attività del Cliente;
- v. riceve o riceverà da un soggetto diverso dal Cliente un incentivo relativo a un servizio prestato al Cliente, sotto forma di denaro, beni o servizi, che non rientrano tra le commissioni o le tariffe standard per quel servizio; o
- vi. ha un incentivo di natura finanziaria o di altra natura a favorire la vendita a un Cliente di un particolare prodotto o servizio che non è nel miglior interesse del Cliente.

#### 2.2. Conflitti relativi alla Banca

I Conflitti di interesse relativi alla Banca possono essere generalmente descritti come gli scenari in cui:

- i. l'interesse di un Dipendente sull'esito di una particolare attività o un'impresa è differente dall'interesse della Banca;
- ii. un Dipendente (o, se applicabile, un Membro della famiglia o un Soggetto con il quale intrattiene stretti rapporti personali) riceve un significativo e inappropriato beneficio finanziario o di altra natura in virtù della posizione del Dipendente all'interno della Banca;
- iii. un Dipendente ha l'opportunità di influenzare l'aggiudicazione di incarichi da parte della Banca oppure di prendere significative decisioni amministrative o di altro tipo in modo da creare un vantaggio o un beneficio personale del Dipendente, di un Membro della famiglia o di un Soggetto con il quale intrattiene stretti rapporti personali;
- iv. un esistente interesse finanziario o di altra natura del Dipendente, oppure il precedente coinvolgimento del Dipendente in un'impresa o un'attività, oppure il rapporto con un'altra persona pregiudica o potrebbe pregiudicare il suo giudizio o la sua oggettività nell'esecuzione dei propri obblighi e doveri nei confronti della Banca;
- v. un Dipendente favorisce gli interessi di una Unità della Banca rispetto a un'altra Unità della Banca in modo non coerente con il miglior interesse della Banca, anche nella selezione dei Fornitori; o
- vi. sorge un Conflitto di interesse in relazione a un'operazione o un accordo stipulato tra la Banca e un azionista significativo oppure tra Entità del Gruppo DB a causa dello stretto legame tra le parti.



### 3. Esempi specifici di Conflitti di interesse (elenco non esaustivo)

Segue un campione, tratto dalla Tassonomia dei Conflitti di interesse della Banca, di specifici esempi di operazioni e attività nella Banca che possono dare origine a Conflitti di interesse che richiedono una corretta gestione, attenuazione o prevenzione:

<b>Rapporti con terzi</b>	Può sorgere un conflitto di interesse tra la Banca, un Cliente e un terzo se la Banca riceve dal terzo o riconosce al terzo (tra cui anche istituti finanziari, fornitori o imprese di servizi professionali (ad esempio studi legali, studi di consulenza fiscale)) incentivi o altri tipi di benefici non monetari (in cambio ad esempio della presentazione e/o della raccomandazione reciproca di Clienti), in quanto tali accordi possono far sorgere il rischio che la Banca o il terzo in questione dia consigli o raccomandazioni (tra cui la promozione di specifici prodotti e servizi) dettati dalle considerazioni commerciali derivanti dall'incentivo piuttosto dal miglior interesse del Cliente, oppure la Banca o il terzo in questione sia incentivato ad agire in modo incompatibile o divergente rispetto all'interesse del Cliente.
<b>Allocazioni</b>	Può sorgere un conflitto di interesse tra la Banca e un Cliente se la Banca prende parte all'allocazione di prodotti, servizi, prestiti o strumenti finanziari (ad esempio offerta o sindacazione di un prestito, di strumenti finanziari, operazioni di trading, offerte pubbliche iniziali, ecc.) perché la Banca può essere incentivata ad allocare o a definire il prezzo dell'operazione in modo tale da favorire se stessa o taluni Clienti investitori (in cambio ad esempio della promessa di reciproche commesse), con possibile danno per l'emittente/venditore/Cliente mutuatario della Banca o altri Clienti investitori.
<b>Benchmark</b>	Può sorgere un Conflitto di interesse tra la Banca, il Personale, i Clienti e altri utilizzatori del mercato quando (i) un Dipendente gestisce una posizione di rischio detenuta dalla Banca il cui valore o prezzo è determinato da un Benchmark (ad esempio LIBOR, WM/Reuters) o dal fixing di un prezzo di riferimento (ad esempio regolamento/chiusura di contratti future), e pertanto ha un interesse economico nel livello del Benchmark o nel tasso di fixing, perché questo può spingere il Dipendente, da solo o in collusione con altri, a tentare di manipolare il mercato o di influenzare i contributi inviati dai contribuenti a proprio beneficio o a beneficio della Banca e a danno del Cliente; o (ii) un'Unità della Banca gestisce il rischio del Benchmark e agisce anche come agente di calcolo o contribuente del Benchmark-
<b>Numero eccessivo di operazioni (Churning)</b>	Sorge un conflitto di interesse tra la Banca (che agisce come gestore di portafoglio / asset manager avente discrezione sul conto di un Cliente), un Dipendente e un Cliente se, anziché realizzare gli obiettivi di investimento del Cliente, il Dipendente esegue a danno del Cliente un numero eccessivo di operazioni ("churning"), acquistando e vendendo strumenti finanziari in maniera eccessiva sul conto del Cliente, principalmente al fine di generare commissioni a beneficio della Banca e del Dipendente.
<b>Cross-selling dei prodotti</b>	Sorge un conflitto di interesse tra la Banca, un Dipendente e un Cliente se il Dipendente conclude a danno del Cliente attività di cross-selling o fornitura di più servizi/prodotti al Cliente che non sono nel migliore interesse del Cliente, con lo scopo principale di generare elevate commissioni o ricavi per conto della Banca.
<b>Diffusione o uso di informazioni non pubbliche, comprese informazioni rilevanti per la formazione del prezzo (informazioni privilegiate)</b>	Sorge un conflitto di interesse tra la Banca, un Dipendente, un Cliente e altri operatori di mercato se, mentre è in possesso di informazioni non pubbliche rilevanti per la formazione del prezzo ("PSI"), un Dipendente le usa in modo improprio o diffonde tali informazioni a vantaggio proprio o della Banca e a danno del Cliente o di altri operatori di mercato.
<b>Membro della famiglia /</b>	Può sorgere in conflitto di interesse tra la Banca, un Dipendente, un Cliente o un Fornitore se un Dipendente tratta con persone che sono Membri della famiglia o



<b>Soggetto con il quale si intrattengono stretti rapporti personali</b>	Soggetti con i quali intrattiene stretti rapporti personali nell'ambito dello svolgimento dell'attività lavorativa per la Banca o per conto della Banca, perché tali rapporti possono compromettere o comunque mettere in discussione il giudizio del Dipendente, la sua capacità di agire in modo oggettivo o di svolgere correttamente le proprie responsabilità nei confronti della Banca e/o dei Clienti, o comunque far sorgere il rischio di danno reputazionale per la Banca, ivi compreso il rischio di inopportunità (anche apparente) nelle modalità di aggiudicazione delle attività di business alla Banca o dalla Banca, oppure il rischio che la Banca ottenga un vantaggio o un trattamento inopportuno.
<b>Ricezione di omaggi e intrattenimento</b>	Può sorgere un Conflitto di interesse tra un Dipendente e la Banca, un Cliente e un terzo se un Dipendente riceve omaggi e/o intrattenimento che possono incentivare in modo inopportuno il lavoratore ad agire in modo potenzialmente incompatibile con gli interessi della Banca, del Cliente e/o del terzo.
<b>“Pitches” e operazioni opposte</b>	Sorge un Conflitto di interesse tra la Banca e i Clienti se la Banca si propone di agire, oppure agisce su lati opposti della stessa operazione/situazione.
<b>Indipendenza di Ricerca</b>	Sorge un Conflitto di interesse tra la Banca, un Dipendente, i Clienti e altri utilizzatori del mercato se il contenuto di una relazione di Ricerca o di un'altra dichiarazione pubblica non rappresenta le reali opinioni dell'analista di Ricerca in quanto essi sono influenzati dagli interessi di una particolare Divisione aziendale della Banca, della Banca nel suo insieme, di un Cliente, di un altro soggetto terzo oppure del Dipendente interessato.
<b>Uso di prodotti interni</b>	Può sorgere un Conflitto di interesse tra la Banca, un Dipendente e un Cliente se il Dipendente consiglia o raccomanda al Cliente l'acquisto di prodotti e servizi sviluppati dalla Banca (“prodotti interni”), ivi compresa la raccomandazione di questi prioritariamente rispetto a prodotti o servizi sviluppati da terzi, in quanto l'imparzialità della consulenza o della raccomandazione della Banca può essere compromessa dal desiderio del Dipendente di generare elevati ricavi per la Banca.
<b>Window dressing (relativamente ai fondi)</b>	Sorge un Conflitto di interesse tra la Banca, i Dipendenti, i Clienti e altri operatori di mercato se la Banca acquista o vende titoli su un portafoglio immediatamente in prossimità della scadenza del periodo di rendicontazione al fine di conferirgli un aspetto non veritiero alla fine del periodo di riferimento (ad esempio per far sembrare il portafoglio più redditizio o comunque più solido rispetto a quanto non sia in realtà), creando un'impressione falsa o fuorviante a danno dei Clienti o di altri operatori del mercato.



## **Allegato 2: Descrizione degli accorgimenti organizzativi relativi ai Conflitti di interesse**

### **1. Organizzazione della governance interna**

#### **1.1 Governance del consiglio**

Il rispettivo regolamento interno del Consiglio di Gestione e del Consiglio di Sorveglianza definisce gli obblighi di questi organi relativamente alla gestione dei Conflitti di interesse. Il Consiglio di Sorveglianza si occupa delle decisioni relative ai Conflitti di interesse dei membri del Consiglio di Sorveglianza, in conformità alle normative di legge vigenti. I requisiti minimi di governance per i consigli delle entità giuridica della Banca sono stabiliti anche nella Board Governance Policy.

#### **1.2 Separazione dei compiti e delle funzioni**

La Banca separa strutturalmente le proprie Divisioni aziendali e le funzioni infrastrutturali al fine di mantenerle indipendenti. Questa separazione si rispecchia anche nella composizione del Consiglio di Gestione, nel suo regolamento interno e nel piano di assegnazione delle attività del Consiglio di Gestione. Nel quadro dei principi di gestione del rischio, la Banca si è dotata anche di un sistema di controllo interno supportato da un sistema a “tre linee di difesa” che impone l’indipendenza delle funzioni di controllo, tra cui Compliance, Risk e Audit.

Inoltre, le Divisioni aziendali attuano policy e procedure e sistemi e controlli tali per cui una persona o un’Unità non esegue tutte le fasi dell’operazione; in questo è compreso il cosiddetto principio del doppio controllo, teso a evitare o contenere il rischio di perdita di attivi o di informazioni.

#### **1.3 Governance dei comitati**

Ciascun comitato della Banca è obbligato dalla Committee Governance Policy ad avere un regolamento interno (Terms of reference). Questo regolamento deve comprendere l’obbligo per i membri del comitato di considerare i possibili Conflitti di interesse in sede di determinazione della composizione del comitato, tenuto conto delle attività e delle responsabilità di quel comitato. Inoltre, il regolamento deve imporre ai membri del comitato di segnalare su base continuativa i possibili Conflitti di interesse al presidente, ed a quest’ultimo di intervenire opportunamente per risolvere tali Conflitti di interesse.

### **2. Conflitti di interesse – Modello di standard minimi a livello di gruppo**

Il Modello per la supervisione e la governance dei Conflitti di interesse (COI Framework) è composto dai quattro elementi che seguono.

#### **2.1 Registro dei Conflitti di interesse della Banca**

La Banca mantiene un registro che raccoglie le tipologie di Conflitti di interesse che sono sorte o che potrebbero sorgere nell’ambito dei servizi regolamentati e delle attività della Banca o comunque in virtù delle prassi strutturali e aziendali della Banca. Ove applicabile, per tali Conflitti di interesse vengono creati riferimenti incrociati con la relativa Attività MiFID.

#### **2.2 Ufficio Business Selection and Conflicts**

L’Ufficio Conflitti è una funzione globale indipendente dalle Divisioni aziendali della Banca e che ha quattro primarie responsabilità all’interno del Modello per i Conflitti di interesse:

- i. supervisione del funzionamento del processo di conflict clearing e business selection e di altri mezzi di risoluzione dei conflitti su operazioni;
- ii. assistenza nell’amministrazione e nella risoluzione dei Conflitti episodici che si possono verificare al di fuori del processo di conflict clearing;
- iii. supervisione generale delle attività di supervisione e governance dei Conflitti di interesse svolte dalle Unità e rendicontazione annuale al Consiglio di gestione; e
- iv. creazione e aggiornamento, in collaborazione con Compliance, della Tassonomia dei Conflitti di interesse.

#### **2.3 Supervisione e governance dei conflitti delle Unità**

Il Modello per i Conflitti di interesse definisce gli standard minimi per la supervisione e la governance dei Conflitti di interesse in ciascuna Unità, tra cui:

- i. il funzionamento di un organismo di supervisione;



- ii. la rendicontazione periodica al comitato esecutivo dell'Unità;
- iii. il mantenimento di un registro dei Conflitti di interesse, di procedure di attenuazione e di controlli, e di processi di escalation chiaramente definiti;
- iv. esecuzione di valutazioni periodiche del rischio;
- v. formazione del Personale dell'unità;
- vi. creazione di opportuni accorgimenti di organizzazione e supervisione; e, ove applicabile,
- vii. gestione della comunicazione dei Conflitti di interesse ai Clienti.

Inoltre, le Divisioni aziendali sono tenute a svolgere un riesame periodico dei prodotti, l'approvazione di nuovi prodotti e di nuove transazioni e la valutazione di adeguatezza e appropriatezza, le quali attività sono nel loro insieme volte a individuare, segnalare e gestire i Conflitti di interesse.

## **2.4 Compliance**

Compliance, quale seconda linea di difesa, è il "controllore del tipo di rischio" per la tipologia di rischio relativa ai Conflitti di interesse. In questa funzione, Compliance si occupa della definizione delle relative policy, della verifica dei controlli adottati dalle Divisioni aziendali e della valutazione periodica del rischio relativo alla gestione dei Conflitti di interesse operata dalla Banca.

Compliance si occupa anche di alcuni aspetti della gestione complessiva dei conflitti della Banca, tra cui processi relativi all'operatività personale dei Dipendenti e degli Outside Business Interests, nonché quelli gestiti dalla Compliance Control Room.



## **Allegato 3: Descrizione delle policy, delle procedure, dei sistemi e controlli relativi ai Conflitti di interesse**

La Banca adotta diversi sistemi, controlli, policy e procedure per gestire i Conflitti di interesse, tra cui quelli presentati brevemente di seguito.

### **1. Policy, procedure, sistemi e controlli generali**

#### **1.1 Barriere allo scambio di informazioni e Control Room**

Come previsto dalla *Information Barriers Policy* (“Policy sulle Barriere allo scambio di informazioni”), la Banca mantiene delle Barriere allo scambio di informazioni pensate per limitare i flussi di informazioni tra le differenti aree della Banca. Queste limitazioni consentono alla Banca e al Personale di svolgere attività per conto dei Clienti senza essere influenzati da altre informazioni presenti all’interno della Banca che possono dare origine a un Conflitto di interesse. Al fine di fugare possibili dubbi, e coerentemente con la policy “Need to Know” adottata dalla Banca, quando un Dipendente è obbligato da un’altra policy o una procedura della Banca a condividere informazioni con altri Dipendenti (compreso il Personale di altre società del gruppo o di altre business line), il Dipendente è tenuto a farlo nel rispetto della policy o della procedura in questione, a condizione che tale condivisione di informazioni non costituisca violazione della presente Policy sui Conflitti di interesse o di altre policy e procedure collegate.

La Control Room (parte della funzione Compliance) della Banca aiuta a mantenere l’integrità delle Barriere allo scambio di informazioni individuando le informazioni non pubbliche attraverso una “Watch List”, monitorando il flusso di informazioni all’interno della Banca e, ove necessario, limitando le attività basate su tali informazioni attraverso la “Restricted List” della Banca. Questi accorgimenti consentono alla Banca di individuare e gestire i possibili Conflitti di interesse derivanti dalle attività di vendita, trading e ricerca nel periodo precedente, concomitante e successivo alle operazioni di investment banking.

#### **1.2 Informazione e consenso del Cliente**

In alcune circostanze, la Banca può stabilire che gli accorgimenti da essa adottati al fine di prevenire e gestire i Conflitti di interesse possono non essere sufficienti a tutelare l’interesse del Cliente rispetto a un danno e che il Cliente debba essere informato. In alternativa, la Banca può decidere, in particolari circostanze, che un Cliente debba essere portato a conoscenza della possibilità di un Conflitto di interesse e degli accorgimenti che verranno messi in campo al fine di gestirlo. Ove consentito dalle norme e opportuno, potrà essere data informazione al Cliente interessato al fine di informarlo sugli accorgimenti e/o richiedere lo specifico consenso del Cliente ad agire.

Laddove la Banca svolga un’Attività MiFID, non è consentita la comunicazione al Cliente di un Conflitto di interesse quale unico mezzo per gestire il Conflitto di interesse, se non come misura di ultima istanza. Tale comunicazione:

- i. deve avvenire prima dell’esecuzione della relativa Attività MiFID su supporto durevole, con un ragionevole dettaglio al fine di consentire al Cliente di decidere in modo informato se accettare la prestazione del servizio in questione;
- ii. deve indicare che l’informativa viene data al Cliente perché gli accorgimenti organizzativi e amministrativi della Banca messi in campo al fine di prevenire o gestire quel Conflitto di interesse non sono sufficienti a garantire con ragionevole certezza la prevenzione del rischio di un danno per gli interessi del Cliente;
- iii. deve tenere in considerazione la natura del Cliente e presentare una descrizione specifica del Conflitto di interesse che è sorto in relazione al servizio proposto; e
- iv. deve presentare una spiegazione della natura generale e della fonte del Conflitto di interesse, dei rischi per il Cliente che sorgono in conseguenza del Conflitto di interesse e una descrizione delle misure intraprese al fine di contenere tali rischi.

#### **1.3 Escalation**

La Banca si è dotata di processi interni di escalation dei Conflitti di interesse, laddove ciascuna Unità è responsabile della definizione e della documentazione dei propri processi all’interno del Modello per i Conflitti di interesse. I processi di escalation sono necessari per consentire la tempestiva segnalazione del Conflitto di interesse e che esso venga considerato al livello gerarchico opportuno e dagli stakeholder corretti, al fine di giungere alla soluzione più appropriata.



## 1.4 Whistleblowing

Con la [Whistleblowing Policy](#) la Banca ha previsto degli opportuni canali per segnalare/denunciare i Conflitti di interesse all'interno della Banca, quando un Dipendente ritiene che questo sia il canale più appropriato per portare il caso all'attenzione della Banca.

## 2. Policy, procedure, sistemi e controlli relativi a specifiche attività

### 2.1 Gestione degli ordini dei Clienti

Può sorgere un Conflitto di interesse quando un Dipendente riceve, trasmette, esegue o comunque gestisce un ordine di un Cliente. La Banca dispone di policy per gestire tali Conflitti di interesse e proteggere così gli interessi del Cliente, le quali impongono al Personale di agire secondo onestà, correttezza e professionalità nel rispetto del miglior interesse del Cliente e vietano una condotta inopportuna da parte dei trader della Banca, come ad esempio il front-running degli ordini Clienti.

### 2.2 Benchmark

Può sorgere un Conflitto di interesse quando la Banca e il suo personale si occupano di attività relative a Benchmark. Come previsto dalla [Global Benchmark Policy](#), la Banca dispone di procedure che devono essere seguite al fine di gestire tali Conflitti di interesse, tra cui:

- i. obblighi relativi alla remunerazione del Personale che si occupa dell'invio di dati relativi ai Benchmark;
- ii. procedure e formazione finalizzate a prevenire e controllare i flussi di informazioni che coinvolgono Personale che svolge attività relative ai Benchmark; e
- iii. un meccanismo specifico di escalation e risoluzione in caso di individuazione di significativi Conflitti di interesse.

### 2.3 Indipendenza della Ricerca

Può sorgere un Conflitto di interesse quando il contenuto di rapporti di Ricerca o di altre dichiarazioni pubbliche da parte di un analista non rappresentano le sue reali opinioni, perché sono stati influenzati dagli interessi di una particolare Divisione aziendale della Banca. Al fine di gestire tali Conflitti di interesse, il [Research Policies and Procedures Manual](#) è pensato per promuovere e salvaguardare l'integrità e l'indipendenza della funzione Ricerca. A nessuno è consentito esercitare pressioni inopportune su un analista relativamente al contenuto o alla tempistica di una relazione di Ricerca oppure di una dichiarazione pubblica resa dall'analista. La struttura di supervisione, le linee gerarchiche e i criteri di remunerazione per Ricerca e gli analisti di Ricerca sono pensati per mantenere l'indipendenza di Ricerca da tutte le altre aree della Banca.

### 2.4 Sottoscrizione e collocamento

Può sorgere un Conflitto di interesse tra un Cliente emittente, i Clienti investitori e la Banca nel quadro delle attività di sottoscrizione collocamento della Banca. La Banca ha in essere policy, procedure e accorgimenti tali per cui il processo di sindacazione, compresi la creazione dei book, le allocazioni e la determinazione dei prezzi, avvengono secondo gli interessi del Cliente emittente. Alla Banca è fatto divieto di anteporre i propri interessi, o gli interessi di un Cliente investitore, rispetto a quelli del Cliente emittente, oppure di favorire in modo inappropriato un Cliente investitore rispetto a un altro.

### 2.5 Incentivi

Può sorgere un Conflitto di interesse quando il pagamento o la ricezione di un Incentivo spingerebbe la Banca a non agire nel migliore interesse per il Cliente. La Banca ha definito policy, procedure e controlli riguardanti la concessione e la ricezione di Incentivi con l'obiettivo di valutarne l'appropriatezza e di gestire i Conflitti di interesse che ne possono derivare.

### 2.6 Prassi di remunerazione

Può sorgere un Conflitto di interesse quando le prassi di remunerazione della Banca potrebbero indurre un Dipendente ad agire in modo contrario alle sue responsabilità, agli obblighi previsti dalla normativa o al codice di condotta della Banca. Con la [Compensation Policy](#), la Banca si è dotata di un modello di retribuzione pensato per allineare le prassi di retribuzione ed evitare incentivi di questa natura.

La Banca ha anche introdotto un'altra [Compensation Policy for Investment, Banking and Credit Services](#) che tratta specificamente della remunerazione in relazione alla prestazione di servizi di investimento e di servizi accessori che ricadono nel campo di applicazione della MiFID. Scopo di questa policy è evitare che le prassi di incentivazione e remunerazione della Banca arrechino un danno agli interessi dei Clienti.



## 2.7 Outside Business Interests

Può sorgere un Conflitto di interesse tra gli Outside Business Interests di un Dipendente e gli interessi della Banca dei suoi Clienti. La [Outside Business Interests Policy](#) (Policy sugli Outside Business Interests - cariche ed attività esterne del personale) impone obblighi di comunicazione e approvazione che consentono l'individuazione, la gestione e se necessario il divieto degli Outside Business Interests che possono dare luogo a Conflitti di interesse. La Banca mantiene un registro elettronico degli Outside Business Interests, che viene rivisto periodicamente e utilizzato ai fini di gestione dei conflitti.

## 2.8 Operatività dei Dipendenti

Le attività di operatività personale di un Dipendente possono far sorgere un Conflitto di interesse tra un Dipendente e la Banca o i suoi Clienti. La [The Personal Account Dealing Policy](#) (Policy sulla negoziazione per conto proprio) impone la comunicazione e l'approvazione dei conti personali nonché la preventiva approvazione per specifiche attività di compravendita su strumenti finanziari. L'approvazione o il rifiuto di una richiesta di operatività personale di un Dipendente dipende dall'esame delle attività e degli impegni della Banca, a livello di gruppo, rispetto ai suoi Clienti, in modo da individuare e gestire o evitare qualunque Conflitto di interesse.

## 2.9 Omaggi e intrattenimento

Può sorgere un Conflitto di interesse quando un Dipendente riceve od offre un omaggio o evento di intrattenimento che costituisce un incentivo inopportuno verso un Dipendente, un Rappresentante esterno, un Cliente o un Fornitore ad agire in un certo modo. La [Gifts, Entertainment and Business Events Policy](#) (Policy su omaggi, intrattenimento ed eventi di business) non consente a un Dipendente di offrire né accettare omaggi o intrattenimento che non siano ragionevoli, proporzionati e finalizzati a un legittimo scopo aziendale. Ove applicabile, il Dipendente deve ottenere la preventiva approvazione per la ricezioni o l'offerta di omaggi o intrattenimenti, la quale approvazione dipenderà, tra gli altri criteri, anche dalla probabilità che possa sorgere un Conflitto di interesse.

## 2.10 Fornitori e Rappresentanti esterni

Può sorgere un Conflitto di interesse nel corso dell'interazione tra la Banca e Fornitori e Rappresentanti esterni quando ad esempio un Dipendente coinvolto nel processo di acquisto o di assunzione ha un rapporto stretto con uno specifico Fornitore o Rappresentante esterno. La Banca si è dotata di una [Procurement Policy](#) e dispone di più sistemi, controlli, policy e procedure con l'obiettivo di gestire questi rapporti, che prevedono tra l'altro obblighi di due diligence, accordi contrattuali e l'obbligo per il Personale di segnalare le questioni che potrebbero dare origine a un Conflitto di interesse. Inoltre, se un Fornitore è anche Cliente o potenziale Cliente della Banca, la Banca i gestisce tali rapporti in modo indipendente e a condizioni di mercato secondo le regole di incarico stabilite tra la Banca, i Fornitori e i Clienti, al fine gestire qualunque Conflitto di interesse.