

Deutsche Bank



# Codice di Condotta

Dedicati a promuovere un ambiente di lavoro sostenibile

# Indice dei contenuti



<b>Un messaggio dal nostro CEO</b>	3
<b>This is Deutsche Bank</b>	
Un unico racconto, che ci consente di essere davvero orientati ai risultati	4
Applicabilità e conformità al Codice	5
<b>...La Cultura a cui aspiriamo</b>	
Panoramica	6
Fare la cosa giusta	7
Dare valore ai dipendenti e creare un clima di fiducia nel contesto lavorativo	8
Prendere decisioni ponderate	9
Ciascuno di noi è un Risk Manager	10
Responsabilità come Manager e la c.d. <i>Leadership Kompass</i>	11
Parlare apertamente e segnalare qualsiasi preoccupazione (incluso Whistleblowing)	12
<b>...Le nostre Persone</b>	
Attività di dipendenti e collaboratori – Offerte di regali, intrattenimenti & Conflitti personali	13
Attività di dipendenti e collaboratori– Negoziazione per conto proprio	14
Attività di dipendenti e collaboratori – Cariche e attività esterne del Personale e licenze	15
Well-being	16
Ambiente, Salute e Sicurezza	17
<b>...I nostri Clienti</b>	
Tratta i Clienti correttamente, comunica con loro, e gestisci i loro reclami	18
Proteggere e gestire le informazioni confidenziali	20
<b>...Le nostre attività</b>	
Conflitti di interesse	21
Comunicazioni, media, social media e rapporti con le Autorità	22
Tutelare gli interessi della Banca	24
Prevenzione e identificazione della criminalità finanziaria	27
<b>...Le nostre Comunità</b>	
Sostenibilità e rispetto dei diritti umani	30
Mercati liberi ed equi	33
<b>Contatti &amp; Strumenti</b>	35

## Overview

### Un messaggio da Christian Sewing, Chief Executive Officer



A nome del Management Board, sono lieto di presentare il Codice di Condotta di Deutsche Bank.

La nostra nuova dichiarazione d'intenti ci invita a fare del nostro meglio nel supportare i nostri Clienti e nel guidarci verso una crescita sostenibile per tutti i nostri stakeholder. Vi preghiamo di familiarizzare con la formulazione del nostro scopo e la vision che l'ha ispirata.

Il Codice di Condotta costituisce le fondamenta sulle quali costruiamo il nostro obiettivo finale. Delinea gli standard di comportamento ai quali sia la banca che i dipendenti sono tenuti ad aderire.

Come società globale e istituzione diversificata, rappresenta una sfida definire uno standard onnicomprensivo per i differenti ambienti di lavoro. Parimenti, non è possibile disciplinare nel Codice tutte le questioni che potrebbero verificarsi all'interno del quadro normativo e regolamentare in cui DB opera.

Offriamo ai nostri Clienti in tutto il mondo una gamma molto ampia di prodotti e servizi rientranti nelle nostre quattro aree di business: Corporate Bank, Investment Bank, Private Bank e Asset Management.

Pertanto, il Codice si propone di fornire una guida generale e non deve essere inteso come una serie di regole da applicare in situazioni specifiche. Il successo del Codice dipende dalla capacità di ciascuno di noi di prendere le decisioni giuste di fronte alle sfide poste da un contesto normativo a volte complesso. Le questioni critiche devono essere segnalate tempestivamente e in modo appropriato.

Come Banca siamo responsabili verso i Clienti, gli investitori, le Comunità e nei confronti l'uno dell'altro. Conquistare e mantenere la fiducia di tutti i nostri stakeholder è di cruciale importanza.

Il Codice di Condotta è concepito per garantire che la nostra condotta sia conforme ai principi di etica e integrità, nel rispetto di tutte le leggi e le normative applicabili a livello globale e delle policy e delle procedure di Deutsche Bank. Il principio semplice ma fondamentale alla base di tutto è che dobbiamo fare ciò che è giusto - non solo ciò che è consentito.

Vogliamo favorire un ambiente aperto e vario dove le opinioni dei dipendenti siano apprezzate, in cui il successo della banca e dei dipendenti si fonda sul rispetto, la collaborazione e il lavoro di squadra, al servizio dei Clienti, degli stakeholder e delle Comunità.

A nome mio e del Management Board invito tutti i dipendenti ad impegnarsi in prima persona per mettere il Codice al centro di ogni nostra attività. Vogliamo promuovere una cultura aziendale basata sul comportamento etico. Agire nel rispetto di questi standard è fondamentale per essere una banca che persegue il successo in modo sostenibile.

Grazie,

Christian Sewing

# This is Deutsche Bank

Un unico racconto, che ci consente di essere davvero orientati ai risultati



“This is Deutsche Bank” esprime perché siamo qui, quali sono i nostri obiettivi e come realizzarli.

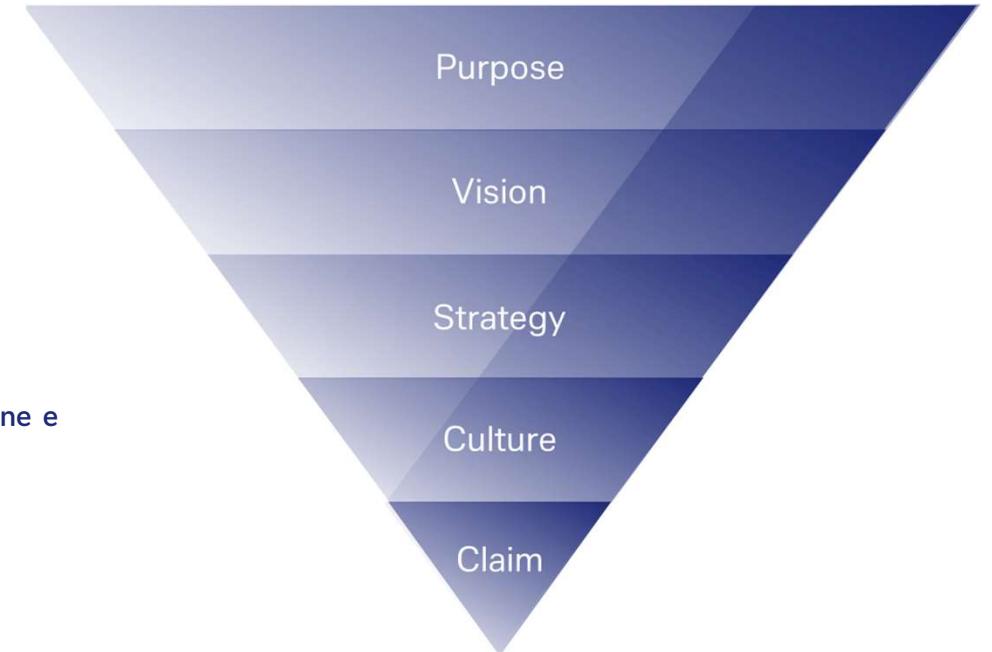
**Il nostro scopo è la nostra “stella polare” – il motivo per cui Deutsche Bank esiste:**  
*Dedicati al successo duraturo e alla sicurezza finanziaria dei nostri Clienti, in ciascun paese e oltre i confini*

**La nostra vision traduce il nostro scopo in un obiettivo tangibile a lungo termine :**  
*La global Hausbank: leader in Europa e la prima scelta per i nostri Clienti*

**La nostra strategia ci conduce al successo; trasforma la vision in realtà ; è focalizzata sul:**  
*Modello di Business – Modello Operativo – Offerta Globale – Ritorno sul Capitale*

**La nostra cultura è la somma dei nostri comportamenti; la spinta per il raggiungimento dei nostri obiettivi, visione e strategia.**  
*Poter eccellere insieme ogni giorno*

**Il nostro claim è una promessa che facciamo a noi stessi e ai nostri stakeholders:**  
*With Deep Dedication (con profonda dedizione)*



*This is Deutsche Bank, e in particolare la cultura cui aspiriamo è l'essenza del nostro Codice di Condotta.*

*Sebbene non si possa disciplinare ogni circostanza, ci guiderà nelle nuove sfide, ci aiuterà a prendere le migliori decisioni e a fare la cosa giusta.*



Modello di Business	→	Un modello di business con focus sulle aree dove siamo leader del mercato in ciascuno dei 4 business incentrati sui Clienti
Offerta Globale	→	Una crescita mirata, fortemente ancorata al mercato domestico e all'offerta globale con un network in business selezionati
Modello Operativo	→	Un'ulteriore evoluzione del modello operativo e dell'allocazione responsabile delle risorse
Ritorno sul Capitale	→	Un'aspirazione a generare una crescita del capitale nel tempo

# This is Deutsche Bank

## Applicabilità e conformità al Codice



La nostra banca chiede a tutti i dipendenti<sup>1</sup> di rispettare le leggi, i regolamenti, e di rispettare le disposizioni e lo spirito del Codice, la Cultura a cui aspiriamo e di attenersi alle policy e procedure interne applicabili (“Policy”).

### Rispettare il Codice indipendentemente dalla sede di lavoro.

È necessario attenersi al Codice e alle policy della banca, riflettendone la Cultura nelle attività di ogni giorno.

Il mancato rispetto del Codice, delle policy, delle leggi e delle normative applicabili rappresenta una violazione grave dei doveri derivanti dal rapporto di lavoro e può esporre al rischio di azioni disciplinari fino al licenziamento.

### Domanda

Alex lavora a Londra e gestisce un Cliente negli Emirati Arabi. Ritiene che un prodotto sarebbe ideale per soddisfare le esigenze di tale Cliente e la sua strategia di investimento.

Alex non conosce la normativa applicabile negli Emirati e chiede supporto a Business Line Compliance (BLC) per capire come procedere. BLC chiarisce a quali regole e normative Alex deve attenersi nell’offrire quello specifico prodotto a Clienti negli Emirati.

### Alex ha agito in conformità con la Cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** Sì. Sebbene possa ritardare il contatto con il Cliente, Alex ha agito responsabilmente assicurando che le attività fossero in linea con le leggi, i regolamenti e le policy applicabili, adottando al contempo una condotta proattiva tramite il supporto di BLC, così da offrire il miglior prodotto possibile al Cliente.

### Domanda

Sam lavora nell’Investment Bank (IB) e vorrebbe intraprendere un business in Colombia. Non conosce tuttavia la normativa fiscale applicabile e, più in generale, è in dubbio sulle conseguenze alle quali andrebbe incontro il Gruppo. Contatta Group Tax affinché lo supporti nel verificare la strategia fiscale e i principi applicabili.

### Sam ha agito in linea con la Cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** Sì. Sam ha agito bene conducendo la due diligence per assicurare la conformità alle leggi rilevanti e cercando proattivamente una soluzione. La nostra banca dispone di un framework di controllo e di governance che garantiscono di rispettare le normative tributarie, di predisporre dichiarazioni fiscali corrette e pagare le imposte dovute.



### LO SAPEVI?

Le versioni aggiornate delle nostre policy e del Codice sono disponibili nel [Policy Portal](#).

Il materiale didattico per la formazione è disponibile nel portale [LearningHub](#).

Sia al momento dell’assunzione, che successivamente, vi sarà chiesto di dichiarare di aver letto, di conoscere e di rispettare il Codice e le altre policy.

La nostra banca è, inoltre, soggetta alle leggi, regolamenti delle giurisdizioni nell’ambito delle quali esercita il proprio business, sia dove opera fisicamente che su licenza, ovvero in ragione delle norme applicabili ai nostri Clienti.

### Speak Up

Per qualsiasi dubbio riguardante gli standard di condotta, leggi e regolamenti applicabili, chiedete consiglio al vostro responsabile, al Legale, a Compliance, ad Anti-Financial Crime (AFC), al Group Tax, alle Risorse Umane o alle altre funzioni competenti della banca.

<sup>1</sup> I dipendenti che gestiscono le c.d. Third Party Contractors (TPC) o i Business Consultants (BC) devono garantire che i TPC /BC prendano visione del Codice. Inoltre, il Management Board di DB AG è impegnato a seguire il contenuto e lo spirito di questo Codice.

# La Cultura a cui aspiriamo

## Panoramica



Poter eccellere insieme ogni giorno.

La nostra cultura è il riflesso dei nostri comportamenti.

È il risultato del modo in cui ogni giorno assumiamo le nostre decisioni.

Un messaggio che ispira quattro principi guida e 16 comportamenti fondamentali aiutano ognuno di noi a comprendere cosa ci si aspetta quando supportiamo i nostri Clienti, ci assumiamo responsabilità nei confronti delle autorità, interagiamo tra di noi e utilizziamo in modo efficiente i nostri processi e sistemi.

La cultura a cui aspiriamo diventa una forza trainante per l'impegno individuale e collettivo, andando oltre la parole scritta e diventando un'esperienza reale che influenza il nostro approccio al lavoro. Seguire la cultura a cui aspiriamo ci garantirà di realizzare il nostro scopo e la nostra vision e di portare avanti la nostra strategia.

Per maggiori informazioni

[Culture narrative](#)

[Our Aspirational Culture – Intranet Page](#)

[Example positive and negative behaviours](#)

Deutsche Bank Code of Conduct

Cultura a cui aspiriamo	<b>Dedicati al successo duraturo dei Clienti e la sicurezza finanziaria in ciascun Paese e oltre i confini</b>			
	Poter eccellere insieme ogni giorno.			
Principi guida	<b>Agiamo responsabilmente</b> per ispirare fiducia...	<b>Pensiamo in ottica commerciale</b> per una crescita sostenibile...	<b>Prendiamo l'iniziativa</b> per creare soluzioni...	<b>Lavoriamo insieme</b> per il migliore impatto possibile...
Comportamenti critici	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Agendo con integrità</li> <li>– Assumendoci la responsabilità</li> <li>– Parlando apertamente e ascoltando</li> <li>– Valutando i rischi e i controlli</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Puntando a un'eccellente esperienza per il Cliente</li> <li>– Considerando l'impatto a lungo termine delle decisioni di business</li> <li>– Dando priorità al tempo e alle risorse</li> <li>– Agendo in modo tempestivo ma ponderato</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Generando nuove opportunità</li> <li>– Mettendo in discussione lo status quo</li> <li>– Semplificando i processi</li> <li>– Consentendo agli altri di assumere decisioni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Favorendo il dialogo e considerando i diversi punti di vista</li> <li>– Trovando soluzioni con gli altri</li> <li>– Dando valore ai risultati di gruppo</li> <li>– Trattando tutti con correttezza</li> </ul>
	<b>Consulta</b> <u>"Fare la cosa giusta"</u>	<b>Consulta</b> <u>"Trattare i Clienti correttamente" &amp; "Assumere decisioni ponderate"</u>	<b>Consulta</b> <u>"Assumere decisioni ponderate"</u>	<b>Consulta</b> <u>"Dare valore ai dipendenti e creare un clima di fiducia nel contesto lavorativo"</u>

# La Cultura a cui aspiriamo

## Fare la cosa giusta



Agiamo responsabilmente per ispirare fiducia ...

### Agendo con integrità



**Agiamo sempre con integrità.**

Questo vale per tutte le interazioni con i nostri Clienti, colleghi e stakeholder.

Di fronte a questioni non disciplinate dal Codice, dobbiamo farci guidare da ciò che è giusto e opportuno, non solo da ciò che è consentito o legale. Ammettiamo sempre e correggiamo i nostri errori.

#### LO SAPEVI?

In caso di contrasto tra il Codice e le normative, le leggi e i regolamenti locali, si applicano le disposizioni più restrittive.

### Assumendoci le responsabilità



**Ci assumiamo la responsabilità delle nostre azioni od omissioni.**

Vuol dire anche rispettare gli impegni assunti e segnalare tempestivamente potenziali problemi.

Ciascuno di noi sarà ritenuto responsabile di eventuali comportamenti irregolari o illegali.

#### LO SAPEVI?

La tua condotta potrebbe essere oggetto di segnalazione alle autorità e portare in ultima istanza all'erogazione di sanzioni civili o penali, ovvero alla sospensione o interruzione della licenza/iscrizione a registro, ove applicabile.

### Parlando apertamente e ascoltando



**Parlare apertamente è sempre la cosa giusta**

È fondamentale avere il coraggio di sollevare temi difficili e di porre domande. Le autorità di regolamentazione, l'ufficio Legale, Compliance, AFC o le altre funzioni competenti adotteranno le misure appropriate a seguito della pronta escalation. In alternativa, effettuate una segnalazione tramite la pagina web Raise a Concern su dbNetwork o la Integrity hotline.

Dobbiamo dare ascolto alle segnalazioni degli altri, e con rispetto prestare attenzione, prendere atto e dare seguito alle sfide.

**Non sarà tollerato alcun abuso di posizione, in qualsiasi forma:**

Dovete sempre agire nell'interesse esclusivo di DB. Non lasciatevi mai influenzare da interessi personali. Ciò vuol dire anche evitare qualsiasi forma di sfruttamento della vostra posizione, potere o autorità per molestare (anche sessualmente) o intimidire un/una collega, nonché per esercitare un'influenza inappropriata per conto di o mostrare favoritismi inappropriati nei confronti di un individuo con il quale si è legati da rapporto personale stretto o legame familiare.<sup>1</sup>

### Valutando rischi e controlli



**Agire eticamente è il modo corretto di condurre le nostre attività di business.**

Realizzare gli interessi dei nostri Clienti e delle parti interessate ed è fondamentale per perseguire il successo a lungo termine.

Nel prendere decisioni e nel determinare il corso delle nostre azioni, dobbiamo tutti rimanere nell'ambito del risk appetite e dei relativi limiti.

Ecco perché è importante adattare i controlli ai rischi emergenti e fare escalation in modo tempestivo ed efficace.

<sup>2</sup> Per "stretto rapporto personale" si intendono le relazioni affettive o sessuali, i rapporti di affari, commerciali o finanziari, il rapporto con il convivente o con un soggetto finanziariamente dipendente. La definizione di legame familiare include il rapporto con il coniuge, il partner civile, il convivente, i figli o i figliastri, il genitore o suocero, il fratello o il cognato, il nonno, la zia/lo zio, il nipote/la nipote.

# La Cultura a cui aspiriamo

## Dare valore ai dipendenti e creare un clima di fiducia nel contesto lavorativo



Lavoriamo in modo collaborativo, trattiamo tutti con correttezza, rispetto e mostriamo apprezzamento.

Il rispetto reciproco è la base per la creazione di un clima di fiducia e per la collaborazione. Per questo non tolleriamo gli atteggiamenti irrispettosi o discriminatori, le molestie, incluse quelle sessuali, le minacce e qualsiasi tipo di comportamento ostile o di abuso.

Lavoriamo insieme senza discriminazioni di razza, colore della pelle, sesso, nazionalità, origine etnica, età, religione, invalidità, stato civile, gravidanza, orientamento sessuale, identità di genere, espressione, cittadinanza e qualsiasi caratteristica individuale tutelata dalla legge.

Siamo convinti che la diversità dei dipendenti, le differenti prospettive, i talenti e il contributo individuale arricchiscano le nostre interazioni con i nostri Clienti, l'ambiente lavorativo e le Comunità all'interno delle quali viviamo e lavoriamo.

Rispettiamo tutte le leggi applicabili garantendo a tutti gli individui pari opportunità e possibilità di carriera.

Ci impegniamo a risolvere rapidamente e con la massima discrezione i reclami relativi al rapporto di lavoro, rispettando i nostri dipendenti e collaboratori.

Non tolleriamo comportamenti ritorsivi nei confronti di nessun individuo che presenti reclami sul rapporto di lavoro o che collabori con indagini relative a discriminazioni o molestie.



Se vi accorgete che qualcuno non rispetta questi standard, o che sta subendo discriminazione, molestie o è vittima di condotte inappropriate, siete incoraggiati a parlare apertamente. Per maggiori informazioni consultate il [link](#).

Oltre a parlare apertamente e ascoltare, potete attivamente reagire contro ogni forma di discriminazione, molestie, ritorsione subita da colleghi:

Appreziate il dialogo e i punti di vista

Risolvete i problemi collaborando

Riconoscete i risultati di gruppo

Trattate tutti con correttezza

### Ciò vuol dire:

- Siate disponibili, inclusivi, collaborativi ed empatici,
- Date ascolto, riconoscete e cogliete le sfide,
- Siate curiosi, fate buon uso dei diversi punti di vista; decidete in base al merito,
- Date il giusto peso alle consuetudini locali e ai costumi che potrebbero condizionare le decisioni,
- Collaborate con tutti i business e le aree, lavorando contro i pregiudizi, unendo le forze o prendendo parte ai diversi team,
- Rispettate e apprezzate tutti per il loro contributo.

### Scoprite di più:

[DEI microsite](#)

Per informazioni sulle molestie, consulta il manuale pubblicato in [HR Connect](#).

# La Cultura a cui aspiriamo

## Prendere decisioni ponderate



Prendiamo l'iniziativa per trovare soluzioni, prendendo la decisione giusta e pensiamo in ottica commerciale per raggiungere obiettivi sostenibili.

Questo Codice si applica a tutti i dipendenti a livello globale ed è supportato dalle policy e procedure di Deutsche Bank, ma **non può** disciplinare ogni situazione.

Laddove la risposta non sia esplicitamente disciplinata dalla legge o dalle nostre policy, dobbiamo ricorrere al buon senso e prestare attenzione. **Quattro domande chiave possono aiutarci a decidere con giudizio:**



### Prendiamo sempre l'iniziativa...

...generando nuove opportunità

...semplificando i processi

...mettendo alla prova lo status quo

...dando fiducia a chi assume decisioni

#### Ciò significa, ad esempio:

- Rafforzare i rapporti con i Clienti offrendo nuovi e adeguati prodotti
- Condividere le best practice con i colleghi di tutto il mondo
- Comprendere il proprio ruolo nel processo e come può incidere
- Mettere in discussione le convenzioni e guardarsi attorno
- Delegare attività a colleghi con esperienza

### Pensiamo in ottica commerciale per raggiungere obiettivi sostenibili...

...valutando gli effetti a lungo termine delle decisioni di business

...dando priorità a tempo e risorse

...agendo in modo responsabile ma risoluto

#### Ciò significa, ad esempio:

- Soppesare l'appropriatezza di ogni interazione con i Clienti
- Assumere decisioni equilibrate tenendo in considerazione la visione commerciale e i potenziali rischi
- Lavorare con efficienza entro i budget concordati
- Definire scadenze realistiche e modulare l'impegno richiesto in relazione al completamento delle attività
- Eliminare i fattori che compromettono la tempestività nell'assunzione delle decisioni
- Essere conformi a leggi e regolamenti applicabili
- Fondare le decisioni su fatti ed evidenze
- Valutare l'impatto delle decisioni sui Clienti, la produttività e la cultura aziendale

# La Cultura a cui aspiriamo

## Ciascuno di noi è un Risk Manager



In Deutsche Bank, ognuno di noi ha un ruolo nella costruzione di una banca più forte, più resiliente e sostenibile. Il nostro obiettivo è promuovere una cultura di forte consapevolezza e titolarità del rischio, in cui tutti i dipendenti agiscano come «risk manager».

Siete il nostro più importante strumento di difesa.

Siamo tutti «*risk manager*». Ciò significa assumersi la responsabilità non solo per se stessi, per il proprio team, per la linea di business o per la funzione infrastrutturale, ma per la banca in generale.

Ogni giorno siamo esposti a una vasta gamma di rischi. Questi rischi possono avere un impatto sul nostro personale, sui nostri Clienti, sui nostri ricavi e sulla nostra reputazione.

Qualunque sia il vostro ruolo, le vostre decisioni e azioni possono esporre a rischi. Li mitigiamo introducendo dei controlli, dei processi e dei sistemi efficaci, ma abbiamo comunque bisogno che agiate con buon senso e in modo responsabile.

### Risk Appetite (propensione al rischio)

- L'assunzione di rischi è parte integrante dell'attività bancaria. Dobbiamo essere chiari sul risk appetite che siamo disposti e siamo in grado di correre. Il Management Board determina il Risk Appetite.

### Identificazione del rischio

- Dobbiamo essere consapevoli dei rischi legati alla nostra area di attività, e capaci di identificare eventuali rischi emergenti.

### Mitigazione del rischio e controlli

- Dobbiamo gestire concretamente il nostro rischio per assicurarci di rimanere nei limiti del risk appetite.
- Lo facciamo attraverso tecniche di mitigazione del rischio e sistemi di controllo interno come i «4-eyes check», le autorizzazioni, le approvazioni dei comitati, le riconciliazioni post-negoziato, la compliance surveillance e il transaction monitoring.

### Titolarità, misurazione e reporting del rischio

Il nostro modello si basa su 3 linee di difesa. Ciò significa che ogni business è titolare e gestisce il proprio profilo di rischio come prima linea di difesa. Le funzioni di controllo (seconda linea di difesa, come Finance, Risk, AFC e Compliance) stabiliscono gli standard minimi di controllo ai quali i risk owner (titolari del rischio) e del controllo (risk controllo) devono attenersi e verificano che la prima linea di difesa operi nei limiti del risk appetite. Audit è la nostra terza linea di difesa.

Deutsche Bank Code of Conduct

### Domanda

Nia vuole concludere un accordo con un Cliente di lunga data, con un track record di grande successo. L'accordo non rientra nei limiti del risk appetite, ma potrebbe fruttare alla Banca un notevole guadagno. Nia è convinta che l'accordo avrà successo e che eventuali violazioni minori potranno essere gestite.

### Nia sta agendo in linea con la Cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. Nia non dovrebbe concludere operazioni che non rientrano nel risk appetite. Dovete agire **in modo responsabile**, valutare tutti i rischi e agire nell'ambito del nostro framework di controllo.

Dobbiamo metterci in discussione e segnalare ogni preoccupazione. Nia dovrebbe valutare tali aspetti, miriamo infatti a collaborare per avere il migliore impatto possibile.

Dobbiamo rispettare i limiti e intraprendere azioni preventive per evitare violazioni ed essere **rigorosi, lungimiranti e accurati nella valutazione del rischio**.

Dobbiamo segnalare i rischi significativi al senior management e parlare apertamente, e se ci sembra sbagliato, **fermarci e chiedere consiglio**.



### TIPOLOGIA DI RISCHIO

**Finanziario:** di Credito, Mercato, Liquidità, Modello e Impresa

**Non-Finanziario:** di Criminalità Finanziaria, Conformità, Operativo, Reputazionale, Terze-Parti, ecc...

### Policy & Link

[Risk Management Policy](#)  
[Control Framework](#)  
[Chief Risk Office Site](#)



# La Cultura a cui aspiriamo

## Responsabilità come Manager e la c.d. Leadership Kompass



La c.d. Leadership Kompass guida i manager a essere un modello di ruolo, a dare forma alla cultura e a valorizzare le Persone...

...definendo gli standard per tenere condotte virtuose. I manager...

- Creano un clima di fiducia e affidabilità quando dimostrano competenza.
- Assicurano che la strategia e la vision diventino realtà.
- Supervisionano le attività e la condotta dei dipendenti e sono tenuti a costruire un ambiente di controllo adeguato al fine di garantire l'applicazione delle policy e dei requisiti regolamentari.

...giocando un ruolo chiave nel costruire un ambiente di lavoro produttivo. Loro...

- Incoraggiano e valorizzano le condotte virtuose.
- Contribuiscono a riflettere i principi guida nelle pratiche quotidiane.
- Sono chiamati a creare un ambiente di lavoro inclusivo e diversificato che attrae e trattiene i migliori dipendenti e consente ai team di innovare, trovare soluzioni, e performare con successo.

...valorizzando e dando spazio alle loro Persone. I manager ...

- Danno il meglio ogni giorno apprendendo e crescendo con gli altri.
- Comunicano apertamente, sono inclusivi e danno feedback regolarmente.
- Riconoscono e valorizzano le condotte virtuose, ma al contempo intervengono per correggere le condotte inappropriate.
- Si assumono la responsabilità delle azioni o omissioni proprie e dei dipendenti che supervisionano.

### Lavoriamo in modo collaborativo.

Promuovete un ambiente in cui la collaborazione è apprezzata per ottenere il massimo impatto superando le battute d'arresto e pensando oltre ai confini del vostro team. Incoraggiate la partecipazione attiva, ricercando punti di vista diversi e risolvendo i problemi in collaborando. Celebrate i risultati collettivi.

### Chiediamo e diamo feedback.

Chiedete regolarmente feedback e agite di conseguenza per aumentare l'efficacia della leadership. Dimostrate che il feedback è benvenuto e apprezzato. Date feedback costruttivi con chiarezza, empatia e rispetto per incoraggiare gli altri a lottare per l'eccellenza. Crea un loop di feedback continuo con il tuo team.

### Prendiamo l'iniziativa.

Promuovete un ambiente nel quale si prenda l'iniziativa e si cerchino soluzioni. Aiutate le Persone a sfidare in modo costruttivo lo status quo, prendere decisioni, generare nuove idee e semplificare i processi per ottenere risultati migliori nell'interesse dei nostri Clienti e degli stakeholder in generale.

### Investiamo il nostro tempo nel dare una guida e ispirare.

Dedicate tempo di qualità alle Persone, comprendete le loro esigenze, guidatele affinché realizzino in pieno il loro potenziale. Comprendete il ruolo fondamentale che la gestione dei talenti gioca nel nostro successo. Create dei futuri leader. Siate disponibili verso i team e fate del vostro meglio per loro

### Agiamo responsabilmente.

Vi sarà data fiducia se costruire un ambiente virtuoso. Consentite alle vostre Persone di assumere responsabilità. Abbiate un approccio proattivo nella valutazione dei rischi e dei controlli, garantendo trasparenza, equità e integrità nelle vostre azioni. Ascoltate e agite di conseguenza quando le Persone parlano apertamente.

### Acceleriamo l'apprendimento e la crescita.

Date priorità all'apprendimento per ottenere prestazioni sostenibili, non per ottenere risultati nell'immediato ma a breve termine. Date importanza allo sviluppo personale. Promuovete la curiosità intellettuale, la sperimentazione e la condivisione delle conoscenze per consentire al vostro team di abbracciare il cambiamento, cogliere le opportunità e affrontare la complessità con sicurezza.

### Pensiamo in ottica commerciale.

Costruite un ambiente in cui le Persone possano raggiungere risultati sostenibili ed eccellenti esperienze per i Clienti. Assicuratevi che i membri del team siano sempre aggiornati e in grado di valutare l'impatto a lungo termine delle decisioni aziendali. Definite di conseguenza le scadenze e le risorse nel vostro team e prendete decisioni tempestive e ponderate.



### Favoriamo un senso di appartenenza.

Create un ambiente di lavoro inclusivo e psicologicamente sicuro apprezzando e valorizzando le prospettive e i background diversi. Abbracciate la diversità di pensiero per promuovere l'innovazione. Sostenete il benessere del vostro team, mostrate empatia e costruite la resilienza organizzativa attraverso il coinvolgimento dei dipendenti e la soddisfazione lavorativa.

Per scoprire tutto sulla Leadership Kompass [clicca qui](#)

# La Cultura a cui aspiriamo

## Parlare apertamente e segnalare qualsiasi preoccupazione (incluso Whistleblowing)



Ci impegniamo a creare un ambiente dove ognuno di noi si senta libero di fare emergere qualsiasi potenziale irregolarità senza temere alcuna ritorsione. Spetta a ciascuno di noi intraprendere le azioni appropriate per indirizzare qualsiasi criticità.

### La vostra responsabilità

Per eccellere insieme ogni giorno, dobbiamo segnalare qualsiasi preoccupazione riguardante potenziali violazioni di leggi, regole, regolamenti, policy della banca o conflitti di interesse.

Dovete segnalare qualsiasi potenziale condotta criminosa commessa da DB, i suoi dipendenti e le terze parti.

Le condotte criminose includono, ad esempio, le violazioni antitrust, concussione, corruzione, abusi di mercato e riciclaggio.

Siete incoraggiati a segnalare le potenziali violazioni di leggi, regolamenti, policy della banca e conflitto di interesse.

Ci si aspetta che solleviate tempestivamente qualsivoglia preoccupazione indipendentemente da pressioni di business o di altra natura.

Se vi sembra di agire in modo errato, fermatevi e chiedete consiglio, e in caso di dubbio effettuate una segnalazione. È sempre preferibile segnalare una preoccupazione piuttosto che rimanere in silenzio.

### LO SAPEVI?

Nessuna disposizione nel presente Codice (o in altra normativa interna) pregiudica la segnalazione di una violazione all'Autorità Regolamentare o di Vigilanza competente. Non necessitate di alcuna autorizzazione preventive.

### La confidenzialità è di cruciale importanza

Le segnalazioni, soprattutto quelle relative a condotte scorrette, sono gestite nel rispetto del principio del *Need-to-Know*.

Le informazioni sono trattate in via confidenziale nei limiti delle esigenze investigative e nel rispetto delle leggi e regolamenti applicabili.

### Divieto di ritorsione

Per ritorsione si intende qualsiasi azione ostile contro chiunque effettui una segnalazione o collabori allo svolgimento di un'indagine.

Proibiamo qualsiasi forma di ritorsione contro chiunque effettui una segnalazione, indipendentemente dal soggetto interessato dalla stessa. Vietiamo, inoltre, qualsiasi conseguenza negativa ai danni di chi fornisce supporto o collabora ad un'attività investigativa. Coloro che commettono atti di ritorsione sono soggetti a provvedimenti disciplinari fino al licenziamento. I manager potrebbero dover rispondere dei comportamenti ritorsivi commessi da dipendenti sotto la loro responsabilità.

### Link



Sistema di segnalazione telefonica: +49 (0)30-20867999

I contatti telefonici di alcuni Paesi sono [qui disponibili](#)

[Integrity Hotline](#)

[Raising Concerns Homepage](#)

[Speak Up Confidential - Home \(sharepoint.com\)](#)

[Policy sulla segnalazione delle potenziali irregolarità \(incluso Whistleblowing\) – Gruppo Deutsche Bank](#)

### Utilizzate i seguenti canali per effettuare una segnalazione

Esistono numerosi canali per segnalare una irregolarità o preoccupazioni di natura etica.

- **La Integrity Hotline** – la piattaforma è gestita dalla Whistleblowing Central Function ('WBCF'), un gruppo specializzato della Banca. Tutti possono segnalare in via confidenziale, soprattutto le condotte scorrette. Consente anche di segnalare in forma anonima.
- **O più direttamente**, potete segnalare al:
  - Al vostro Responsabile
  - Al Responsabile del Dipartimento o HR
  - A Compliance, AFC, o al Legale

### Domanda

Huan scopre che la condotta di un collega potrebbe costituire una molestia sessuale ai danni di un altro collega junior. Huan effettua immediatamente una segnalazione tramite la [Integrity Hotline](#).

### Huan ha agito correttamente?

**Risposta:** Sì. Lo Speak-up e il framework Whistleblowing non riguardano solo irregolarità relative al contest lavorativo. Le violazioni Non-Finanziarie hanno un impatto negativo sul Personale, sui Clienti e sulla nostra reputazione. Tali condotte possono essere indice di ulteriori problematiche. È importante identificarle e indirizzarle prontamente.

# Le nostre Persone

## Attività di dipendenti e collaboratori – Offerte di regali, intrattenimenti & Conflitti Personali



Agiamo in modo responsabile per ispirare fiducia, comportandoci con integrità e assumendoci la responsabilità delle nostre azioni

I dipendenti devono dichiarare qualsiasi conflitto di interessi effettivo o potenziale

Omettere la dichiarazione di conflitti di interesse personali può portare all'applicazione di sanzioni disciplinari.

Ad esempio, se avete uno stretto rapporto personale con un fornitore, un Cliente o un collega, dovete dichiararlo.

Esistono anche altre circostanze in cui la banca può essere tenuta per legge ovvero per l'emergere di un conflitto di interessi, a imporre limitazioni e/o requisiti ai dipendenti. Queste casistiche includono:

- Spese aziendali; ad es., regali e intrattenimenti
- Contributi politici
- Negoziazione per conto proprio
- Attività e cariche esterne
- Avvisi cautelari, indagini penali e regolamentari

### Spese aziendali – Offerte di regali e intrattenimenti

Non offriamo né accetteremo regali o intrattenimenti che potrebbero creare un conflitto di interessi reale o potenziale o che potrebbero essere percepiti come un tentativo improprio di influenzare le decisioni di business. In termini pratici, ciò significa garantire che eventuali regali o intrattenimenti siano ragionevoli, proporzionati e offerti per uno scopo commerciale legittimo.

Deutsche Bank Code of Conduct

### Domanda

Kaya lavora per DB negli Stati Uniti. Il figlio di Kaya torna a casa dopo il college. Il figlio è attualmente disoccupato e ha pochi risparmi. È politicamente attivo e vuole contribuire con i propri risparmi a un candidato che corre per la carica di governatore. Kaya lo registra nel c.d. *Political Activities Management System* (PAMS) per ottenere l'autorizzazione preventiva dall'ABC regionale.

#### Kaya ha fatto la cosa giusta?

**Risposta:** Sì. Kaya ha agito in linea con la cultura a cui aspiriamo, riportando la casistica al proprio team regionale ABC, dimostrando di conoscere la US Political and Lobbying policy, la quale si applica anche ai soggetti legati a un dipendente DB. Kaya ha evitato che DB venisse esposta al rischio di incorrere in sanzioni, penali o altre misure coercitive.

### Domanda

Lian incontra di persona un potenziale Cliente prima di chiudere un contratto. Il Cliente ha già organizzato il viaggio e l'alloggio. All'arrivo, Lian informa il potenziale Cliente di aver effettuato il check-in in un hotel di lusso, a 5 stelle, con tutti i pasti e le bevande inclusi a carico della Banca. Il manager di linea di Lian non ne è a conoscenza.

#### Lian ha fatto la cosa giusta?

**Risposta:** No. Lian non ha agito con integrità. Dato che tale offerta si colloca nel contesto di una negoziazione, è possibile che tali azioni influenzino il processo decisionale. Non è certo la cosa giusta da fare, costituisce una violazione delle policy della banca e potrebbe causare danni reputazionali.

### Contributi politici

- La nostra banca è un'organizzazione politicamente neutrale e non partecipa a campagne politiche né effettua donazioni a favore di partiti politici. Quando dialogate con organi governativi su temi rilevanti per le vostre attività, qualsiasi comunicazione deve essere gestita con onestà e diligenza.
- Se siete coinvolti in attività politica a titolo personale, garantite la piena separazione dai vostri doveri di dipendente. I fondi o le risorse della nostra banca (tempo compreso) non possono essere utilizzati per fini politici.

### Avvisi cautelari, indagini penali e regolamentari

- Se ricevete un avviso cautelare o siete coinvolti in un'indagine penale o regolamentare, ove consentito dalla legge, informate tempestivamente il vostro HR manager locale di riferimento.
- L'HR manager locale informerà quindi le funzioni HR e Legal di Gruppo, ove necessario, e tutti gli altri stakeholders interessati, a seconda dei casi.

### Policy & Link

[Anti-Bribery and Corruption - Business Expenditure Procedure](#)

[Policy sui conflitti di interesse - Deutsche Bank Group](#)



# Le nostre Persone

## Attività di dipendenti e collaboratori – Negoziazione per conto proprio



La negoziazione per conto proprio è soggetta a requisiti legali e normativi, per evitare anche la sola parvenza di insider trading e/o altri potenziali conflitti. Applicare la Policy sulla negoziazione per conto proprio vuol dire garantire la massima chiarezza ed agire in modo coordinato, efficace ed efficiente.

### Negoziazione per conto proprio (employee trading)

Gli interessi della banca e dei suoi Clienti prevalgono rispetto ai nostri interessi di investimento personali.

Comportarsi con integrità significa dichiarare sempre le proprie attività di investimento personali a Employee Compliance.

La policy richiede una pre-autorizzazione ogni volta che effettuate operazioni di trading sui vostri conti personali, o di parti correlate, di cui siete titolari effettivi o beneficiari, o dove potete negoziare strumenti o prendere decisioni d'investimento.

La pre-autorizzazione/dichiarazione occorre anche per gli investimenti privati (PIT), che sono investimenti finanziari o prodotti non quotati/non negoziabili in borsa.

I processi e i controlli introdotti mirano a un'appropriata esecuzione delle vostre attività di investimento personali.

Gestire i vostri conti personali in linea con le policy tutela la reputazione della banca. Abbiamo tutti la responsabilità di fare la cosa giusta.



### LO SAPEVI?

- Employee Compliance gestisce uno [Sharepoint](#) di approfondimento delle temi employee trading.
- Puoi trovare lì una panoramica dei prodotti finanziari che richiedono preautorizzazione.

### Domanda

Dominique lavora nel settore Infrastructure e vuole investire in alcune azioni. Non essendo sicura che il prodotto richieda una pre-autorizzazione, Dominique chiede chiarimenti a Employee Compliance.

### Dominique ha agito con integrità?

**Risposta:** Sì. Dominique, ha agito in modo responsabile e ha chiarito un dubbio relativo all'applicazione della PAD Policy. Dominique ha agito con trasparenza e integrità.

### Domanda

Yuki, un collega della Corporate Bank e Ben, un collega dell'Investment Bank, sono amici di vecchia data. Ben ha parlato a Yuki di un evento imminente che sta per verificarsi in una società quotata. In previsione di un rapido rendimento, Yuki acquista azioni tramite brokerage account.

### Yuki e Ben hanno rispettato le policy?

**Risposta:** No. Né Yuki né Ben si sono comportati con integrità. Mentre Yuki si concentrava sui profitti a breve termine, Ben ha violato il principio del Need to Know, condividendo informazioni privilegiate che influenzano il prezzo delle azioni.

### Policy & Link

[Policy sulla negoziazione per conto proprio – Gruppo DB](#)

[Procedura sulla negoziazione per conto proprio – Gruppo Deutsche Bank](#)



# Le nostre Persone

## Attività di dipendenti e collaboratori – Cariche e attività esterne del Personale e licenze



Agiamo in modo responsabile per ispirare fiducia, comportandoci con integrità e assumendoci la responsabilità delle nostre azioni.

### Outside business interests (cariche e attività esterne)

Ci aspettiamo che diate il vostro meglio alla nostra banca.

Gli «Outside business interests» (OBI) sono incarichi e attività esterne dei dipendenti a titolo personale, al di fuori del ruolo rivestito in banca, a fronte o in assenza di un compenso. Si tratta generalmente di ruoli in organizzazioni esterne come cariche di amministrazione o partnership, impieghi esterni/di altro tipo o incarichi presso uffici pubblici. Sono stati fissati standard minimi per evitare o gestire conflitti tra tali interessi commerciali esterni e i doveri del dipendente, e per proteggere la nostra banca e il suo personale dai rischi reputazionali, evitare interferenze con le vostre responsabilità nei confronti della banca e per consentire alla Compliance l'identificazione e prevenzione o mitigazione dei conflitti. Dovete dichiarare e ottenere pre-autorizzazione prima di impegnarvi o accettare di impegnarvi in un'attività esterna tramite [GECCo](#)<sup>3</sup>. Gli interessi e cariche esterne antecedenti all'assunzione presso la nostra banca devono essere dichiarati entro 30 giorni dalla prima Compliance Attestation.



### Deutsche Bank Code of Conduct

<sup>3</sup> Per l'Italia, la richiesta di pre-autorizzazione deve essere effettuata in GECCo esclusivamente per le cariche esterne. Le attività esterne devono essere dichiarate a HR locale, secondo le modalità da quest'ultimo indicate.

### Domanda

Syed vuole costituire una società immobiliare che abbia come oggetto sociale la locazione di abitazioni private.

**Syed deve dichiarare la OBI tramite [GECCo](#)?**

### Risposta:

- a) No. Se Syed costituisce la società come socio unico o con un familiare, la casistica non rientra nella policy OBI e non necessita di pre-autorizzazione.
- b) Sì. Se Syed vuole costituire la società con un amico/una persona diversa da un familiare, è necessaria la pre-autorizzazione tramite [GECCo](#).

Note: I dipendenti DEVONO ricevere approvazione espressa da Employee Compliance prima di assumere l'incarico, avviare l'attività, assumere un impegno, ecc.

### Domanda

Lee, prima impiegato in una società concorrente operante nello stesso Paese, è stato recentemente assunto da Deutsche Bank. Quando lavorava presso la precedente società, Lee aveva ottenuto la licenza dall'autorità di regolamentazione locale, in DB inizia quindi da subito a contattare i Clienti.

**Lee ha agito correttamente contattando subito i Clienti?**

**Risposta:** No, Le licenze di Lee non vengono trasferite automaticamente da una società all'altra. Lee deve prima accertarsi, contattando Employee Compliance e la Compliance locale, di avere la licenza obbligatoria prima di iniziare a svolgere attività regolamentate come la negoziazione con i Clienti.

### Employee Licensing (licenze/abilitazioni)

Molte giurisdizioni prevedono specifiche licenze/abilitazioni/autorizzazioni per lo svolgimento di attività regolamentate\*. Tali titoli non si trasferiscono automaticamente quando un individuo è assunto da una diversa società. (\*ad esempio, l'abilitazione alla vendita e transazione di prodotti finanziari)

Per verificare cosa richieda il vostro ruolo, consultate la Global Employee Licensing and Registration Policy, che stabilisce gli obiettivi di controllo, i principi e altri requisiti fondamentali per le attività regolamentate dell'azienda, per le diverse aree.

Inoltre, le policy locali forniscono ulteriori dettagli in merito alle licenze/abilitazioni richieste dalle diverse giurisdizioni.

Siete responsabili di assicurarvi di disporre della licenza necessaria per il vostro ruolo. Per maggiori informazioni o in caso di dubbi consultate il vostro manager e la Compliance.

### Policy & Link



[Policy sugli Outside Business Interests \(cariche ed attività esterne del personale\) - Gruppo Deutsche Bank,](#)

[Policy sui requisiti di Abilitazione e Registrazione dei dipendenti – Policy Globale](#)

# Le nostre Persone

## Well-being



In Deutsche Bank poniamo la salute e il benessere al centro della nostra cultura.

Deutsche Bank mira a creare un ambiente di lavoro attento e che promuova il vostro benessere, in cui potete mettere tutto voi stessi al lavoro, sentirvi supportati e appagati, in modo da poter dare il meglio di voi e aver successo nella vostra carriera. Vogliamo consentirvi di dare priorità al vostro benessere e supportare chi vi circonda nel fare lo stesso.

La salute e il benessere derivano dai comportamenti quotidiani, e si fondano sulle seguenti quattro dimensioni:



La banca lavora costantemente per allineare l'offerta di benessere con i portafogli welfare, le iniziative di diversità, equità e inclusione, il nuovo modello di lavoro ibrido e l'agenda «Talent & Development», compreso lo sviluppo della leadership con il nostro e-learning per manager su misura [Mastering Modern Management](#). L'obiettivo è condividere le migliori pratiche all'interno dell'organizzazione, coinvolgere tutte le parti interessate e rendere il benessere parte della nostra cultura della performance sostenibile.

Per enfatizzare ancora di più l'impegno ai vertici dell'azienda nei confronti del benessere dei dipendenti, il Group Management Committee (GMC) ha nominato dei Well-being Champions in ogni Leadership Team globale e divisionale, i quali sostengono l'agenda del benessere insieme a Fabrizio Campelli - Well-being Sponsor nel Management Board.

Per rendere l'offerta «Well-being» della banca più trasparente, per incrementare l'awareness e favorire l'allineamento tra divisioni e regioni, è a disposizione di tutti i dipendenti il [Global Well-being Hub](#). L'hub mette insieme risorse, iniziative e benefit di tutta la banca, per rendere disponibili informazioni su dove è possibile chiedere supporto (ad esempio, la hotline 24 ore su 24 Employee Assistance Program, il Mental Health First Aider, i medici aziendali, ecc.) o per ottimizzare le risorse destinate allo sviluppo personale. Sono tanti i possibili spunti per favorire il benessere.

**La vostra salute mentale è una priorità: "It's ok not to be ok"**

Oltre 600 Mental Health First Aiders (MHFA) a livello globale - dipendenti che si offrono volontari per supportare attivamente la salute mentale dei colleghi e sono organizzati in un gruppo di lavoro internazionale per coordinare meglio i loro sforzi. Puoi anche partecipare a sessioni di lavoro regolari, webinar o gruppi di supporto in diverse regioni e divisioni. Inoltre, la banca offre un modulo di [eLearning](#) sulla consapevolezza della salute mentale.

Il messaggio "It's ok not to be ok" è incluso regolarmente nelle comunicazioni del senior management e in tutta la piattaforma e vi incoraggia a parlare apertamente e a cercare supporto, quando ne avete bisogno.

# Le nostre Persone

## Ambiente, Salute e Sicurezza



Deutsche Bank dà priorità e promuove l'importanza dell'ambiente, della salute e della sicurezza.

### Ambiente, Salute e Sicurezza:

Ci impegniamo a creare pratiche e ambienti di lavoro sicuri, dove condurre affari a vantaggio dei nostri dipendenti e Clienti.

Riteniamo che integrare pratiche adeguate in materia di ambiente, salute e sicurezza nella nostra attività di business produca molteplici effetti positivi. Contribuisce a migliorare la qualità e la produttività sul luogo di lavoro e aumenta il benessere complessivo dei dipendenti.

Il senior management si impegna a promuovere i nostri programmi e le nostre policy in materia di ambiente, salute e sicurezza.

### Aspettative per i Dipendenti:

- Siete personalmente responsabili, mentre esercitate le vostre attività, di prendervi cura con diligenza della vostra sicurezza e di quella degli altri.
- Segnalate qualsiasi pericolo, incidente, anche mancato, infortunio sul posto di lavoro o qualsiasi altro fattore che metta a rischio la sicurezza o l'incolumità dei colleghi.
- Sapete cosa fare in caso di incendio o di emergenza medica.
- Svolgete i corsi che vi sono stati assegnati.
- Prima di una trasferta d'affari, visitate il Travel Security information hub, per ricevere supporto e scoprire le risorse a vostra disposizione, così da garantire la vostra sicurezza durante il viaggio. Per alcuni Paesi è richiesta una pre-autorizzazione.

### Domanda

Faheem ha recentemente iniziato a recarsi in ufficio guidando uno scooter elettrico, e ricarica la batteria dello scooter al desk della banca per esser certo che la batteria sia sufficiente al rientro.

#### È in linea con la Cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. Utilizzando questi dispositivi può aumentare il rischio di incendio associato alla loro carica e conservazione. Per proteggere la sicurezza degli edifici e dei soggetti ivi presenti, Deutsche Bank vieta la ricarica delle batterie, tramite la postazione di lavoro o negli uffici, di qualsiasi veicolo elettrico leggero personale, comprese le biciclette elettriche, gli scooter elettrici, gli egway, gli hoverboard, i monopattini e i monocicli a motore. Questi dispositivi non possono essere parcheggiati/conservati in modo da impedire la circolazione o bloccare le uscite.

### Domanda

Kim ha recentemente subito un intervento chirurgico al ginocchio. Sebbene sia in grado di lavorare, Kim avrà bisogno dell'aiuto di una stampella per le prossime due settimane. Ubicata al 15° piano, Kim non ha difficoltà a raggiungere la sua postazione in banca, situata vicino all'atrio dell'ascensore. Kim ha analizzato la situazione con il proprio manager, ansiosa di tornare in ufficio per supportare il team durante un'intensa revisione di fine trimestre. Il manager le consente di tornare ma le chiede di avvisarlo in caso di difficoltà e per eventuali esigenze.

#### È in linea con la Cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. Non hanno considerato le difficoltà nell'applicare le procedure di evacuazione assistita obbligatorie quando la mobilità di Kim è compromessa. Gli ascensori per passeggeri normalmente non possono essere utilizzati quando l'edificio è in fase di evacuazione antincendio. Kim potrebbe mettere in pericolo la propria sicurezza e quella degli altri tentando di scendere le scale, impedendo anche ad altri il passaggio. Kim dovrebbe innanzitutto discutere i requisiti per un piano di evacuazione personale con il team responsabile di queste procedure prima di rientrare in ufficio.

### Policy & Link



Executive Management  
Commitment to Health and Safety,  
Dichiarazione d'intenti:  
[Sustainability Publications - db.com](https://www.db.com/sustainability/publications)

#### Policy:

[Environment, Health and Safety \(EHS\) Policy – Deutsche Bank Policy Portal](#)

Report a hazard or incident to the  
nearest Regional Operations Centre:

[SOS Security Incident](#)

[Raising Concerns Homepage](#)

Travel Security, hub informativo:

[Travel Security – Deutsche Bank CSO \(db.com\)](#)

# I nostri Clienti

## Tratta i Clienti correttamente, comunica con loro, e gestisci i loro reclami (1/2)



Pensiamo commercialmente, cercando di offrire un'eccellente esperienza al Cliente. Fondamentale per la nostra strategia è agire in modo responsabile, onesto, equo, professionale, comportandosi sempre con integrità e in conformità con i migliori interessi dei nostri Clienti.

### Trattare i Clienti correttamente

In termini pratici, gestire i Clienti con integrità e correttezza è parte della nostra Cultura e vuol dire che:

- Agiamo responsabilmente, facendo ciò che è giusto e non solo ciò che è consentito;
- Non traiamo mai indebitamente vantaggio da qualcuno e non ricorriamo a manipolazione, occultamento, abuso di informazioni confidenziali, ma utilizziamo con correttezza le informazioni; o
- Evitiamo sempre false rappresentazioni di fatti o pratiche scorrette.

### Puntiamo a un'esperienza eccellente per i Clienti, che possiamo realizzare:

- Acquisendo informazioni e comprendendo i loro bisogni;
- Chiedendo proattivamente e tenendo in debita considerazione i loro feedback;
- Lavorando tutti insieme per assicurare un'esperienza positiva per il Cliente; e,
- Realizzando obiettivi sia per noi stessi che per loro.

Il nostro obiettivo è fornire ai nostri Clienti soluzioni adeguate che portino ai risultati giusti in base ai requisiti dichiarati, alla classificazione di appartenenza e alla pensione al rischio.

### Comunicazioni con i Clienti

Le comunicazioni con i nostri Clienti, sia orali che scritte, devono essere sempre corrette, chiare e accurate.

- Comunicazioni quali le circolari d'offerta e le ricerche promuovono l'efficienza del mercato garantendo che tutti i partecipanti abbiano l'opportunità di agire sulla base di informazioni accurate, complete, veritiere e non fuorvianti.
- Agire responsabilmente significa garantire che tutte le comunicazioni bancarie soddisfino determinati standard e requisiti minimi di contenuto.
- Inoltre, requisiti specifici relativi ad alcune categorie di comunicazioni come ricerca, vendita, marketing e pubblicità sono oggetto di policy integrative.



### Policy & Link

[Policy sulle comunicazioni alla Clientela - Global](#)

Valutazione di adeguatezza e appropriatezza – Policy – Deutsche Bank SpA



### Domanda

Chris è responsabile delle comunicazioni presso la Investment Bank e non è sicuro dei dettagli di un prodotto specifico che sarà commercializzato domani. Chris condivide la sua preoccupazione con il team manager e gli esperti in materia (SME); seppur tale confronto possa generare ritardi.

#### Chris ha fatto bene a posticipare il lancio del prodotto?

**Risposta:** Sì, Chris ha agito in linea con la nostra cultura a cui aspiriamo, evitando una potenziale rappresentazione ingannevole dei prodotti della nostra banca e tutelando gli interessi dei Clienti e della banca stessa.

### Domanda

Jean lavora in una filiale retail. Un Cliente già noto si reca in filiale per investire nella sua interezza una piccola eredità ricevuta. Jean suggerisce un prodotto che non tutela il capitale, destinato solo a individui con un patrimonio netto elevato, c.d. "Clienti sofisticati", garantendo così alla banca una commissione più elevata.

#### Jean ha agito nell'interesse del Cliente?

**Risposta:** No, Jean non ha agito nell'interesse del Cliente, vendendo un prodotto per il quale avrebbe ricevuto una commissione più elevata e, quindi, garantendosi maggiori possibilità di raggiungere l'obiettivo fissato dalla banca. Jean non avrebbe dovuto vendere il prodotto tralasciando l'importanza dei rischi insiti nel prodotto. Non si trattava di un prodotto adatto alle esigenze del Cliente.

# I nostri Clienti

## Tratta i Clienti correttamente, comunica con loro, e gestisci i loro reclami (2/2)



L'esperienza del Cliente è il cuore del nostro business ed è fondamentale per la nostra attività garantire che le risorse dei nostri Clienti siano protette, che le loro segnalazioni e preoccupazioni siano ascoltate e gestite efficacemente.

### Siamo chiamati a gestire i reclami dei Clienti senza ritardi

I reclami possono essere trasmessi direttamente dal soggetto interessato ovvero da una terza parte autorizzata e possono essere inoltrati tramite diversi mezzi di comunicazione, ad esempio a mezzo di lettera, telefono, e-mail o di persona. Possono anche contenere una richiesta, esplicita o implicita, di pagamento o adeguamento.

Tutti i dipendenti sono tenuti a segnalare tempestivamente tutti i reclami alla Complaints Management Function (Funzione di gestione dei reclami) della propria Divisione. Qualsiasi reclamo che comporti un rischio significativo per la banca deve essere immediatamente inoltrato al Senior Management della divisione e alla Compliance. Tutti i reclami devono essere gestiti in modo corretto, tempestivo, imparziale e obiettivo e trattati nel più breve tempo possibile, e in ogni caso entro i termini di legge.

### Tutelare i beni e i conti dei Clienti

Assicuriamo costantemente la salvaguardia e la tutela dei beni dei nostri Clienti, agendo con integrità, applicando le policy, eseguendo i controlli rilevanti e assicurandoci di fare la cosa giusta.

#### Policy & Link



[Policy sui requisiti minimi per la registrazione e la gestione dei reclami - Global](#)

#### Domanda

Un Cliente invia un'e-mail ad Alex per chiedere informazioni sul proprio account. Allo stesso tempo, condivide delle preoccupazioni in merito ai problemi tecnici del sistema. Alex contatta il reparto IT per risolvere il problema e gestisce la richiesta per il Cliente. Inoltre, Alex adotta misure per garantire, nel complesso, una migliore esperienza e prevenire problemi futuri

#### Alex ha risposto adeguatamente al reclamo del Cliente?

**Risposta:** Sì. Alex si è assunto la responsabilità di risolvere il problema per il Cliente. Ha inoltre colto l'occasione per garantire al Cliente un'esperienza complessivamente migliore. Ciononostante, le criticità rilevate dal Cliente in riferimento al sistema devono essere registrate come reclamo.



#### Domanda

Toni ha ricevuto una chiamata da un Cliente preoccupato da transazioni insolite sul suo conto che non riconosce e che i suoi estratti conto arrivano con ritardo. Poiché sembra trattarsi di un problema di sistema, Toni non lo classifica come reclamo. Pertanto, non lo inoltra al proprio manager. Toni decide di aspettare che il Cliente richiami. Non registra né informa la Funzione di gestione dei reclami

#### Toni ha risposto adeguatamente al reclamo del Cliente?

**Risposta:** No. Toni avrebbe dovuto inoltrare immediatamente il reclamo alla Funzione di gestione dei reclami della divisione. Per reclamo si intende qualsiasi espressione di insoddisfazione o lamentela, fondata o non fondata, da o per conto di un Cliente o di una controparte in merito all'avvenuta o mancata erogazione di servizi finanziari da parte della nostra banca (ad esempio, l'esecuzione di qualsiasi transazione, o la disposizione di titoli o fondi). Ciò può riguardare anche pubbliche relazioni riguardanti le pratiche commerciali della nostra banca che potrebbero potenzialmente danneggiare la reputazione, il marchio e il valore di mercato della nostra banca, nonché questioni relative ai diritti umani, sociali o ambientali.

#### LO SAPEVI?

Nella maggior parte delle giurisdizioni, esistono requisiti legali o normativi relativi alla gestione e alla segnalazione dei reclami. Inoltre, i reclami possono indicare la presenza di un problema più ampio. Quanto prima saranno trasmessi, tanto prima la banca potrà intervenire.

# I nostri Clienti

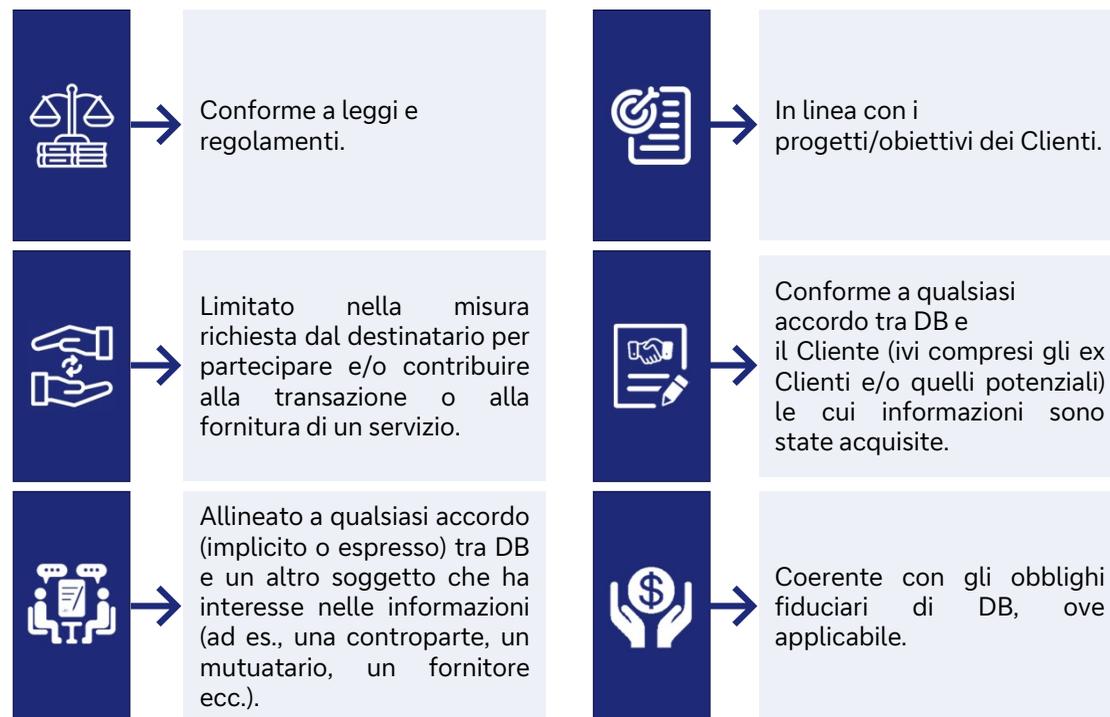
## Proteggere e gestire le informazioni confidenziali



Agiamo in modo responsabile per mantenere la riservatezza delle informazioni dei nostri Clienti e della nostra banca, per ispirare fiducia ed essere in linea con i nostri requisiti normativi.

I nostri Clienti si aspettano che manteniamo la riservatezza delle loro informazioni, indipendentemente dal fatto che quest'ultime attengano a questioni finanziarie, personali o aziendali. La nostra banca si aspetta inoltre che manteniate la riservatezza delle nostre informazioni.

Dovete quindi mantenere riservate le informazioni sui Clienti e sulla banca e proteggerle dall'accesso di soggetti non autorizzati. Non devi condividerle con nessuno, all'interno o all'esterno della banca, che non abbia un legittimo "Need to Know". Siete responsabili di tale valutazione:



**Non è mai appropriato** condividere informazioni riservate con familiari e/o amici. Anche se ritenete che un familiare o un amico non utilizzerà in modo improprio le informazioni, non potete condividerle.

Le restrizioni alla divulgazione di informazioni riservate non sono intese a limitare e non possono ostacolare il diritto dei dipendenti di segnalare o manifestare dubbi o rispondere a richieste delle autorità regolamentari, delle forze dell'ordine o degli agenti incaricati, dei tribunali o delle autorità di vigilanza della nostra banca.

### LO SAPEVI?

Le informazioni riservate possono avere forma scritta, orale o elettronica e comprendono un'ampia varietà di dati derivanti da fonti quali le apparecchiature IT, le strategie e gli elenchi di Clienti. In caso di dubbi, presumete che tutte le informazioni che ricevete siano riservate. Le informazioni interne costituiscono una tipologia di informazioni riservate.

### Policy & Link



[Policy in merito all'abuso di informazioni confidenziali dei Clienti, informazioni proprietarie di DB e informazioni privilegiate nonché in merito all'insider dealing – Gruppo DB](#)

[Information Security Controls](#)

[Information Classification – Mission Security](#)

[Email Security](#)

[Sensitive Information](#)

### Domanda

Un collega chiede a Jesse di condividere le informazioni sui Clienti del loro ex datore di lavoro. Il collega spiega che questa sarebbe una grande opportunità per la banca di acquisire nuovi Clienti, fare cross-selling di prodotti finanziari, e per Jesse un'occasione per raggiungere i propri obiettivi trimestrali.

**Sarebbe in linea con la cultura a cui aspiriamo?**

**Risposta:** No. Jesse non deve rivelare tali informazioni e potrebbe dover fare escalation. Le informazioni sui Clienti di un ex datore di lavoro sono informazioni riservate di tale datore di lavoro e abbiamo l'obbligo legale di proteggerle, anche dopo aver lasciato l'azienda. Divulgando tali informazioni, Jesse violerebbe il presente Codice ed esporrebbe se stesso e la banca a responsabilità legali.



# Le nostre Attività

## Conflitti di interesse



Agire in linea con la cultura a cui aspiriamo vuol dire riconoscere che i conflitti possono essere mitigati e che, nell'affrontare i potenziali conflitti, bisogna agire con integrità e usare il buon senso, nel rispetto del Codice e delle policy.

I conflitti di interesse non gestiti hanno portato a controlli regolamentari e multe significative in tutto il settore finanziario, anche per la nostra banca.

**Un conflitto di interesse sorge quando una o più Persone o entità hanno interessi concorrenti e soddisfare un interesse può comportare un danno per un altro.**

In qualità di fornitore globale di servizi finanziari, la nostra attività dà inevitabilmente origine a conflitti reali e potenziali (inclusi quelli percepiti). Abbiamo introdotto disposizioni organizzative e di sistema e adottiamo ulteriori misure per contribuire a evitare, ridurre al minimo o mitigare tali conflitti.

Tutti i conflitti di interesse, compresi quelli che sono riconducibili a uno stretto rapporto personale o familiare con la nostra banca, un Cliente, un fornitore, ecc., devono essere segnalati tempestivamente al proprio responsabile e, se necessario, a Business Selection and Conflicts Office, a Compliance, HR o Legal in modo che possano essere gestiti in modo appropriato.

Non dovrete abusare della vostra posizione presso la banca, tra le altre cose, esercitando un'influenza indebita per conto di, o mostrando favoritismi inappropriati nei confronti di un individuo con il quale si è legati da stretto rapporto personale o un legame familiare.

Non è possibile elencare tutte le situazioni che potrebbero rappresentare un potenziale conflitto, dovete quindi ricorrere al buon senso e chiedere supporto in caso di dubbio sulla condotta da tenere.

Deutsche Bank Code of Conduct

### Domanda

Remy fa parte della funzione COO e sta selezionando un nuovo fornitore di software per la banca. La moglie di Remy lavora per uno dei fornitori, come Remy stesso ha segnalato.

**È corretto che Remy abbia effettuato la segnalazione?**

**Risposta:** Sì, perché esiste un potenziale conflitto tra Remy e il fornitore. Il fatto che il coniuge lavori per uno dei fornitori potrebbe influenzare il suo giudizio. Remy deve assicurarsi che la banca sia a conoscenza del potenziale conflitto e non dovrebbe essere coinvolto nella selezione del fornitore.

### Domanda

Un Cliente emittente minaccia di porre fine al suo rapporto d'affari con la nostra banca a meno che uno dei nostri analisti di ricerca non abbia una visione più positiva sulle sue azioni.

**È un potenziale conflitto di interessi?**

**Risposta:** Sì, questa situazione rappresenta un vero e proprio conflitto di interessi tra la banca e il suo Cliente perché accogliere le richieste del Cliente comprometterebbe l'obiettività e l'indipendenza del risultato della ricerca. Qualsiasi tentativo di questo tipo, da parte di un Cliente, di uno stakeholder interno o di altro soggetto, deve essere segnalato in conformità con la policy della banca.

### Policy & Link

[Policy sui conflitti di interesse - Deutsche Bank Group](#)



### Domanda

Sage lavora in una filiale locale a Berlino. Hanno appena ricevuto una chiamata da un Cliente che è una piccola impresa alla ricerca di capitale circolante a breve termine. La scelta logica per il Cliente consiste in un prestito a breve termine, ma il collega di Sage ha suggerito di proporre un'operazione con carta di credito, che garantirebbe commissioni molto più elevate per la banca.

**È in linea con la cultura a cui aspiriamo?**

**Risposta:** No. La soluzione migliore per il Cliente è il prestito. L'ipotesi secondo cui Sage dovrebbe guadagnare commissioni più elevate consigliando di ricorrere a una carta di credito a scapito delle esigenze del Cliente non è appropriata e implicherebbe un'incapacità di gestire il conflitto che emerge tra gli interessi del Cliente e quelli della banca.

### LO SAPEVI?

I conflitti possono derivare da diverse tipologie di rapporto, ivi compreso il rapporto:

- Tra i nostri Clienti;
- Tra il Cliente, la nostra banca e il dipendente;
- Tra la Banca e il suo dipendente;
- Tra una terza parte e il dipendente della Banca;
- Tra gruppi di entità o divisioni di business della nostra Banca.

# Le nostre Attività

## Comunicazioni, media, social media e rapporti con le Autorità (1/2)



Comunichiamo in modo responsabile e tuteliamo le informazioni aziendali.

### Comunicazioni vocali ed elettroniche

- Solo i dispositivi e le applicazioni di comunicazione approvati da Deutsche Bank possono essere utilizzati per lo svolgimento delle attività bancaria, tramite e-mail, chat o altri messaggi elettronici.
- Deutsche Bank ha stabilito principi e requisiti minimi per l'accesso, il monitoraggio e l'utilizzo adeguati dei sistemi di comunicazione elettronica e la registrazione delle comunicazioni vocali per evitare qualsiasi dubbio derivante dall'applicazione di leggi e regolamenti diversi di più giurisdizioni.
- Siamo tenuti a conservare i dati relativi alle comunicazioni elettroniche e vocali generate dai dipendenti e a monitorarli. Se il tuo ruolo richiede l'uso di linee registrate, sei tenuto a rispettare la *Data and Record Management Policy*.
- La partecipazione a chat room con molteplicità di parti o di entità e ad altre chat room pubbliche in relazione a qualsiasi attività bancaria o altri strumenti della nostra banca è generalmente vietata (alcune eccezioni si applicano previa specifica approvazione).
- Inoltre, le comunicazioni elettroniche e vocali potrebbero essere caratterizzate da un divieto di divulgazione o soggette ad altri requisiti in contenziosi, obblighi di legge e regolamentari, investigazioni interne e/o altri procedimenti e/o soggette a monitoraggio o vigilanza.
- I dipendenti devono consentire alla banca di soddisfare i requisiti legali di conservazione e, ove consentito dalla legge, sarà loro chiesto di condividere comunicazioni elettroniche con DB ove correlate a un'attività DB svolta su un sistema di comunicazione elettronica non approvato da DB.
- Deutsche Bank si riserva il diritto di monitorare, aggiornare, accedere, registrare e divulgare informazioni e dati creati, inviati, ricevuti, scaricati o archiviati sui sistemi elettronici o telefonici della nostra banca o nelle sedi della banca, nel rispetto delle restrizioni locali sulla privacy dei dati.

### Rispondere alle richieste dei Media – le vostre responsabilità:

- Trasmittete tutte le richieste dei Media (compresi i nuovi media come i blog) al team Media relations di Communications & Corporate Social Responsibility (CSR) o al Regional o Business Partner di Communications di riferimento.
- Non rilasciate dichiarazioni a nome del Gruppo DB né fornite informazioni o documenti ai media, direttamente o tramite terzi, a meno che non siate stati espressamente autorizzati da Communications.
- Avvisate Communications prima di accettare qualsiasi invito a partecipare attivamente a una conferenza pubblica, ad es. come relatore o partecipante, in un contesto aziendale legato a DB. L'approvazione deve essere inoltre conforme ai processi di approvazione definiti a livello divisionale.

### Rispondere alle richieste delle autorità di vigilanza:

- Trasmittete ogni richiesta da o comunicazione per le Autorità di Vigilanza, incluse le richieste di partecipazione ad incontri, a Regulatory & Exams Management (R&EM). R&EM è responsabile per la gestione dei rapporti con le Autorità.
- Le Autorità di Vigilanza che non rientrano nella competenza di R&EM sono generalmente gestiti dalla Compliance locale, con il support di Country/Regional Management e R&EM.

### Policy & Link

[Media Policy - Deutsche Bank Group](#)

[Data and Record Management Policy](#)

[Supervisory Authorities Engagement Policy – Deutsche Bank Group](#)

[Records Management \(incl Electronic Communication and Voice Recording\) procedure](#)



# Le nostre Attività

## Comunicazioni, media, social media e rapporti con le Autorità (2/2)



Comunichiamo in modo responsabile e tuteliamo le informazioni aziendali.

### Social media

I Social Media sono diventati indispensabili nella comunicazione quotidiana.

Per Deutsche Bank si tratta di uno strumento importante nella comunicazione con i nostri Clienti e dipendenti. Deutsche Bank e alcuni dirigenti sono attivi sui social media.

L'uso inappropriato dei social media può comportare rischi per la reputazione della banca e dell'utente.

Ognuno di noi può dare un contributo positivo all'immagine del brand Deutsche Bank attraverso i social media. Tuttavia, se utilizzate i social media, agite con prudenza e cautela.

Assicuratevi che qualsiasi comunicazione sui social media che possa essere associata a Deutsche Bank sia adeguata al vostro ruolo e competenze e conforme alla Media Policy.

In caso di dubbi sull'utilizzo dei social media, contattate il [social media team](#).

### Fate un uso cosciente dei SOCIAL MEDIA - mai:

- Utilizzare i canali privati dei social media per condurre attività bancarie.
- Pubblicare informazioni riservate sui social media! Può mettere a repentaglio la conformità della banca agli obblighi legali e regolamentari.
- Pubblicare contenuti sulle operazioni compiute da Deutsche Bank o altre informazioni sensibili.

### Domanda

Khushi segue il canale LinkedIn di Deutsche Bank e vede un post interessante sulla strategia della banca. Poiché Khushi ha molta familiarità con gli argomenti strategici, vorrebbe condividerlo e offrire maggiori informazioni.

**È in linea con la policy e la nostra cultura a cui aspiriamo?**

**Risposta:** No. Khushi dovrebbe astenersi dall'aggiungere informazioni sostanziali che potrebbero non essere pubbliche e che potrebbero essere classificate come comunicazioni commerciali.

### LO SAPEVI?

È consentito a tutti, inclusi i membri dei Management Board, condividere, mettere un like o commentare senza aggiungere considerazioni sostanziali a un post di Deutsche Bank. Dovreste tuttavia astenervi dall'aggiungere contenuti rilevanti che potrebbero non essere pubblici e che potrebbero essere classificati come comunicazioni commerciali da un'Autorità. È consentito condividere un post e o affermazioni come «mi rende orgoglioso», ma senza includere alcuna informazione dettagliata, allo stesso modo in cui non dovreste condividere dettagli su processi aziendali, approfondimenti su progetti, strutture dei team, budget o piani. I post ufficiali della banca sono stati sottoposti a un processo di approvazione e sono stati archiviati nei sistemi della banca per soddisfare i requisiti regolamentari.

### Domanda

Il collega di Gabrielle ha condiviso un su LinkedIn relativo a esperienze negative nel dipartimento e dando ai colleghi e la banca la responsabilità per quanto accaduto.

**Cosa dovrebbe fare Gabrielle?**

**Risposta:** Gabrielle non dovrebbe commentare il post.

I dipendenti potrebbero non rispettare i nostri standard e violare le policy della banca o le leggi e i regolamenti applicabili pubblicando contenuti non autorizzati sui social media.

Potete segnalarlo al vostro responsabile, a Compliance, direttamente alla [Whistleblowing Central Function](#) o al social media team ([social.media@db.com](mailto:social.media@db.com)).



### Policy & Link

[Media Policy -Deutsche Bank Group](#)

[Social media team](#)



# Le nostre Attività

## Tutelare gli interessi della Banca (1/3)



Agiamo e comunichiamo in modo responsabile, e tuteliamo le informazioni della società.

### Tutelare gli interessi di Deutsche Bank

I beni che gestiamo includono:

- Beni finanziari, come il denaro e i titoli
- Beni materiali, come gli hardware, le attrezzature e le furniture per l'ufficio
- Beni societari, come i dipendenti, il nome della banca, il suo brand, ivi compreso il logo aziendale e il nostro claim
- Le informazioni, come i dati finanziari, la proprietà intellettuale (compresi i software), le informazioni su Clienti, su controparti di business, su prodotti e servizi, sistemi e altri dati
- Altri beni intangibili, come la nostra reputazione e le relazioni con i Clienti.

I beni della Banca devono essere utilizzati solo per condurre le nostre attività di business, fatto salvo quanto diversamente indicato nel Codice o nelle policy della Banca. Tutti i beni materiali e tecnologici forniti dalla Banca, usati internamente o fuori dal lavoro, sono proprietà della Banca e sono forniti per un utilizzo connesso all'attività lavorativa. In nessun caso dovete vendere, prestare o cedere uno di questi beni, indipendentemente dalle loro condizioni o dal valore, a meno che non siate stati autorizzati a farlo.

In generale non è consentito l'utilizzo dei beni della nostra Banca per attività personali, sebbene un uso personale ragionevole sia permesso. Tuttavia, non dovrebbe interferire con i vostri obblighi lavorativi. Qualsiasi prodotto creato nello svolgimento delle attività lavorative è un bene di proprietà della Banca. Le informazioni, le presentazioni, i fogli di calcolo, i modelli, le applicazioni, etc. che create sono beni di proprietà della Banca.

#### Policy & Link



Riportate gli incidenti e i rischi al più vicino  
Regional Operations Centre:

[SOS Security Incident](#)

[Physical Security Standards](#)

[Travel Security – Mission Security](#)

### Domanda

Billie arriva in ufficio lunedì e vede uno dei colleghi che aspetta fuori dall'area riservata, avendo dimenticato il badge d'accesso. Chiede a Billie di utilizzare la sua tessera d'accesso sul tornello in modo che riuscire ad entrare in ufficio. Billie conosce bene il collega e ha lavorato con lui negli ultimi anni. Pertanto, Billie fa come richiesto.

#### Billie ha agito in linea con la cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. Consentire a chiunque di entrare negli edifici, negli uffici e in altre aree sicure di DB senza la necessaria autorizzazione costituisce una violazione delle nostre policy. Non si tratta di fidarsi dei nostri colleghi, ma di garantire che seguano il giusto processo e si rivolgano alla Corporate Security per ottenere l'accesso in casi analoghi a quello sopra descritto. Dobbiamo agire in modo responsabile per ispirare fiducia. Dobbiamo rispettare le procedure e intraprendere azioni preventive per evitare violazioni. Se vi sembra sbagliato, fermatevi e chiedete consiglio.

### Domanda

Taylor è in viaggio d'affari a New York. Dopo un lungo volo in ritardo finalmente atterrato, non c'è quasi più tempo per arrivare in orario ad un incontro in presenza in ufficio. A causa della fretta, Taylor decide di condividere un taxi con un altro passeggero sconosciuto e di collegarsi telefonicamente alla riunione dove si discutono i dati trimestrali. Quando interpellato, Taylor risponde e fornisce informazioni.

#### Taylor ha agito in conformità alle specifiche disposizioni e linee guida applicabili, contribuendo alla cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. In primo luogo, Taylor non dovrebbe condividere un taxi con qualcuno che non sia un noto dipendente DB, per la propria sicurezza personale. In secondo luogo, Taylor dovrebbe essere consapevole del dovere dei dipendenti DB di proteggere in ogni momento le informazioni della banca. Effettuando una telefonata in quel contesto, informazioni interne sensibili possono essere divulgate a estranei. Ciò può condurre a gravi conseguenze. Sarebbe stato meglio contattare i colleghi attraverso un canale di comunicazione approvato e informarli del ritardo, senza rendere pubbliche informazioni finanziarie. Per maggiori informazioni consultate [Travel Security – Mission Security](#).

# Le nostre Attività

## Tutelare gli interessi della Banca (2/3)



Agiamo e comunichiamo in modo responsabile, e tuteliamo le informazioni della Banca.

### Cultura della Sicurezza & Sicurezza delle informazioni

In Deutsche Bank, la sicurezza è integrata in tutti gli aspetti dell'organizzazione. Il nostro approccio alla sicurezza racchiude il modo in cui proteggiamo le risorse finanziarie e le informazioni, i servizi forniti ai nostri Clienti e la sicurezza e il benessere dei nostri dipendenti.

Siamo responsabili di tutelare la riservatezza, l'integrità e la disponibilità dei dati dei nostri Clienti e partner commerciali, di comunicare diligentemente e di rispettare le leggi, le norme e i regolamenti applicabili. Il modo in cui gestiamo la sicurezza è essenziale per proteggere la fiducia dei nostri stakeholder e la reputazione della banca.

Siete un elemento chiave per garantire la sicurezza. Accertatevi di avere gli strumenti per agire responsabilmente. Ciò vuol dire in sintesi che:

- Deutsche Bank dispone di policy e procedure di sicurezza adeguate, che vengono regolarmente revisionate e aggiornate per riflettere i cambiamenti nel panorama della sicurezza. Assicuratevi di restare aggiornati sulle policy e procedure.
- I dipendenti, a tutti i livelli dell'organizzazione, sono formati per essere consapevoli dei rischi per la sicurezza e per sapere come identificarli e mitigarli. La formazione è importante per comprendere i vostri ruoli e responsabilità nel mantenimento della sicurezza della banca. Assicuratevi di aver ricevuto la formazione necessaria e di avere familiarità con le recenti minacce alla sicurezza e su come fronteggiarle.
- I dipendenti sono incoraggiati a segnalare incidenti di sicurezza o i potenziali rischi. Parlare apertamente e rafforzare la cultura dello speak-up è essenziale. Utilizzare i canali indicati in caso di dubbi o domande.



### LO SAPEVI?

Ulteriori informazioni sul tema della sicurezza, sulla gestione di potenziali attacchi come phishing, social engineering o data leakage, contatti e link a corsi di formazione sono disponibili in [Missionsecurity.db.com](https://missionsecurity.db.com).

### Domanda

Un Cliente invia a Cameron un'e-mail chiedendogli di presentare un'offerta per il finanziamento di un investimento aziendale con una certa urgenza. A Cameron viene chiesto di accedere alle informazioni necessarie tramite un link contenuto nell'e-mail. Sebbene Cameron conosca bene il Cliente, da tempo non ha più alcun contatto diretto con lui. Cameron nota che il Cliente ha inviato questa email da un indirizzo privato. Lo stile di scrittura e l'uso di alcune frasi suggeriscono che il Cliente abbia effettivamente scritto il messaggio, quindi decide di rispondere tramite il collegamento.

### Cameron ha agito correttamente e in linea con gli standard di sicurezza?

**Risposta:** No. Cameron non doveva in nessun caso cliccare sul link né considerare autentica l'e-mail solo perché ha riconosciuto lo stile di scrittura personale del Cliente. Dei malviventi potrebbero aver creato il messaggio utilizzando un generatore di testo in grado di imitarne lo stile, replicando altre email del Cliente in questione.

Cameron avrebbe dovuto, in primo luogo, contattare immediatamente il nostro team responsabile della sicurezza informatica e far controllare l'e-mail e, in secondo luogo, chiamare il Cliente utilizzando i dettagli di contatto a lui noti per verificare l'autenticità del messaggio.

### Policy & Link

[Policy di Sicurezza Informatica - Deutsche Bank Group](#)

[Raise a concern](#)

[SOS Security Incident](#)

[Missionsecurity.db.com](https://missionsecurity.db.com)



# Le nostre Attività

## Tutelare gli interessi della Banca (3/3)



Gestiamo i dati personali di Clienti, dipendenti e altre parti interessate e li archiviamo in modo responsabile e in linea con le normative.

### Tutela dei dati

Il trattamento dei dati personali relativi a Clienti, dipendenti e altre parti interessate viene gestito in linea con le leggi e i regolamenti sulla protezione dei dati, con le nostre policy e con eventuali obblighi contrattuali.

Ciò significa che:

- I dati personali sono trattati in modo corretto e trasparente nonché per scopi determinati, espliciti e legittimi (ammissibili).
- Potete trattare i dati personali solo se autorizzati.
- I dati personali possono essere conservati solo per il tempo necessario previsto dalla legge.
- Potenziali violazioni dei dati personali devono essere tempestivamente segnalate tramite il processo di gestione degli incidenti di sicurezza globale o direttamente al Group Data Privacy (GDP).
- Se siete responsabili di attività che potrebbero introdurre trattamenti di dati personali per finalità nuove o diverse dovete assicurarvi che il GDP sia informato. Il GDP deve valutare l'ammissibilità e i rischi normativi e reputazionali. Ad esempio, in caso di risorse tecnologiche nuove o diverse, accordi, prodotti o processi di terze parti..

Indirizzate sempre al GDP qualsiasi comunicazione da e verso le Autorità di Vigilanza relativa al rispetto delle leggi e dei regolamenti sulla protezione dei dati e sulla privacy.

### Archiviazione

Mantenere libri e registri accurati è fondamentale per soddisfare i nostri requisiti regolamentari, normativi e aziendali.

- Dovete archiviare dati accurati e completi e rispettare tutti i controlli e le policy adottate dalla nostra banca.
- È vietato falsificare libri contabili, registrazione o conti relativi all'attività della nostra banca, dei suoi Clienti, dei suoi dipendenti (comprese le vostre attività all'interno della nostra banca) o dei fornitori.
- Non potete cancellare alcun dato se non autorizzati dal Group Records Management Office.
- Le informazioni che potrebbero essere rilevanti per un contenzioso pendente o potenziale o per un procedimento regolamentare non devono essere eliminate a meno che non si siate stati autorizzati a farlo dall'Ufficio legale.
- È inoltre necessario rispettare le policy sulla conservazione dei dati applicabili.

### Verificate la vostra **COMPETENZA** ad agire:

- La vostra competenza o autorità ad agire per conto della nostra banca è limitata da varie leggi, norme, regolamenti, funzionigrammi, decisioni del consiglio, nonché dalle policy della nostra banca.
- Siate consapevoli di come queste incidano sul vostro ruolo e sulle responsabilità ad esso connesse.
- Non firmate alcun documento e non agite rappresentando la banca, e non autorizzare alcuna operazione per conto della banca, se non espressamente autorizzati e provvisti delle competenze necessarie.

### Domanda

Sidney ha appena ricevuto un messaggio sul proprio account LinkedIn personale da uno dei suoi Clienti che richiede la cancellazione dei propri dati personali dato che il rapporto del Cliente con DB è terminato e che riferisce come sono stati smarriti i contatti aziendali di Sidney. Sidney cerca immediatamente il Cliente tramite i sistemi della banca e gli invia un'e-mail per spiegare che deve continuare la conversazione utilizzando le applicazioni di messaggistica DB per garantire che la conversazione sia registrata e i dati cancellati di conseguenza. Sidney segnala il messaggio su LinkedIn in linea con la Data and Records Management Policy. Inoltre, Sydney consulta la Data Protection and Privacy Policy e inoltra la richiesta al team operativo responsabile per verificare se i dati personali possono essere cancellati o se si applicano eventuali periodi di conservazione, così da rispondere successivamente al Cliente.

### È in linea con la cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** Yes. Sidney ha agito in modo responsabile spostando immediatamente la conversazione sui sistemi approvati dalla Banca, segnalando il messaggio LinkedIn e inoltrando la richiesta di cancellazione dei dati personali.

### Policy & Link



[Data Protection and Privacy Principles – Deutsche Bank Group](#)  
[Politica sulla protezione e la riservatezza dei dati](#)  
[Data and Records Management Policy](#)  
[Group Records Management Office \(sharepoint.com\)](#)  
[Business-related messaging - Intranet Deutsche Bank \(db.com\)](#)

# Le nostre Attività

## Prevenzione e identificazione della criminalità finanziaria (1/3)



Agiamo in modo responsabile per identificare, prevenire e mitigare i rischi di criminalità finanziaria attraverso la collaborazione continua tra AFC e aziende e prendendo iniziative per tutelare la banca e la sua cultura.

La criminalità finanziaria ha un impatto negativo significativo sui nostri Clienti, sui mercati finanziari e sulla nostra banca nel suo insieme. DB sostiene lo sviluppo di solide normative e procedure interne per combattere la criminalità finanziaria.

### Concussione e Corruzione

La nostra banca si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti in materia anti-concussione e corruzione applicabili. In termini pratici, ciò significa agire con trasparenza e integrità in tutti i rapporti d'affari, in modo da evitare benefici non dovuti che suggeriscano che la banca, i suoi dipendenti o soggetti terzi abbiano adottato una condotta discutibile.

### Antifrode

I dipendenti non devono porre in essere alcuna attività fraudolenta contro la Banca o i suoi Clienti o contro terzi.

- Dovete segnalare tempestivamente qualsiasi azione fraudolenta effettiva o potenziale ove abbiate sospetti.
- Dovete ostacolare la commissione di frodi.



### Domanda

Remi ha notato un cambiamento nel comportamento del collega Adrian. Adrian ha iniziato a lavorare fino a tarda sera, raramente si prende una pausa ed è stato notato che trasmette tramite e-mail informazioni riservate sui Clienti, non necessarie quando si lavora da casa. Remi ha quindi deciso di contattare la Integrity Hotline.

### Remi ha agito in linea con la cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** Sì. Remi si è comportato in modo appropriato. Gli orari di lavoro insoliti, la riluttanza a prendersi del tempo libero e l'invio di informazioni riservate via e-mail sono tutti indicatori di potenziali frodi. Il sospetto di Remi giustifica la segnalazione. Remi non dovrebbe darne avviso ad Adrian.

### Domanda

Cameron sta seguendo un nuovo progetto e deve avvalersi dei servizi di un fornitore esterno. Cameron richiede preventivi a due fornitori per valutare chi è più adatto al loro progetto. Uno di loro invia a Cameron due biglietti VIP per eventi sportivi internazionali. Cameron si rivolge al team regionale AFBC, restituendo infine i biglietti al venditore e informando il suo manager come da indicazioni ricevute.

### Cameron ha agito in linea con la cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** Sì. Cameron ha agito in linea con la cultura a cui aspiriamo, rivolgendosi al team Regional ABC e mostrando consapevolezza del fatto che dietro l'offerta si possa celare un tentativo improprio di influenzare le decisioni aziendali. Cameron ha agito con integrità e ha assicurato che tutti i rischi fossero adeguatamente valutati.

### LO SAPEVI?

- I rischi di concussione e corruzione possono sorgere in diversi ambiti con cui abbiamo a che fare ogni giorno. Ad esempio: offerte di regali e intrattenimenti, rapporti con funzionari pubblici, roadshow, interazioni con terze parti, fornitura di beni e servizi, assunzioni e acquisizioni.
- La nostra banca non tollera alcuna forma di concussione o corruzione: è vietato, sia a voi che a terzi, offrire, promettere, dare o autorizzare qualsiasi forma di sollecito, accordo a ricevere o accettare qualsiasi scambio che costituisca, o potrebbe essere percepito come una condotta integrante concussione o corruzione.
- Per frode si intende qualsiasi atto o omissione intenzionale, inclusa una dichiarazione fuorviante volta a ingannare o nascondere, o tentativi di fuorviare o nascondere, al fine di ottenere un vantaggio personale o aziendale o per evitare uno svantaggio personale/aziendale. La frode può essere commessa da un individuo, un gruppo di individui o da una o più organizzazioni.

### Policy & Link

[Policy Anticorruzione](#)

[Policy Antifrode](#)

[Raise a Concern](#)



## Le nostre Attività

### Prevenzione e identificazione della criminalità finanziaria (2/3)



Agiamo in modo responsabile per identificare, prevenire e mitigare i rischi di criminalità finanziaria attraverso la collaborazione continua tra AFC e aziende e prendendo iniziative per tutelare la banca e la sua cultura.

#### Antiriciclaggio e Contrasto al finanziamento del terrorismo

Deutsche Bank si impegna a rispettare tutte le leggi e i regolamenti applicabili in materia di riciclaggio di denaro e finanziamento del terrorismo.

La Banca potrebbe subire gravi conseguenze e danni reputazionali se i dipendenti:

- Non riescono a prevenire, identificare e segnalare il tentativo di un Cliente di mascherare o oscurare la vera fonte o la titolarità dei fondi
- Mascherano la destinazione finale dei fondi e/o ne eliminano le tracce
- Aiutano o agiscono in concorso con i Clienti nel commettere riciclaggio di denaro.

Inoltre, è fondamentale garantire che la banca non supporti la fornitura, il deposito, la distribuzione o la raccolta di fondi (aventi fonte illegale o legale), con qualsiasi mezzo, destinati ad essere utilizzati, in tutto o in parte, per fini terroristici.

È vostra responsabilità accertare la sussistenza dei requisiti legali e normativi quando rilevate, prevenite e mitigate eventuali rischi associati al riciclaggio di denaro o al finanziamento del terrorismo, così da dimostrare ai nostri Clienti e investitori che siamo consapevoli della nostra responsabilità e che intervenire proattivamente è parte della nostra cultura.

#### Domanda

Kris nota che un Cliente ben noto ha ricevuto un pagamento insolitamente elevato sul suo conto. Mentre Kris esamina la cosa in modo più dettagliato, è trasmesso l'ordine di versare il denaro su un conto estero con cui non hanno mai avuto rapporti. Preoccupato per i potenziali indicatori di rischio di riciclaggio di denaro, Kris decide di rivolgersi all'AFC locale.

#### È corretto che Kris abbia fatto escalation al team locale di AFC?

**Risposta:** Sì, entrambe queste transazioni sono insolite e rappresentano un indicatore di rischio di riciclaggio di denaro che deve essere immediatamente sottoposto all'attenzione dell'AFC locale, fornendo tutti i dettagli della transazione.

#### Domanda

Maria lavora per DB negli Stati Uniti. Un amico lavora per un ente di beneficenza locale e chiede a Maria di effettuare un pagamento di 10.000 dollari a un'organizzazione affiliata in un'area in cui è nota la presenza di gruppi terroristici. Poiché la richiesta è stata avanzata da un amico e coinvolge un ente di beneficenza, Maria ha disposto subito il pagamento.

#### Maria ha agito in linea con la cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No, Maria avrebbe dovuto segnalare immediatamente il problema al team locale di AFC affinché approfondisse la casistica. Gli enti di beneficenza sono, infatti, settori ad alto rischio a causa della difficoltà di identificazione della fonte dei loro fondi o gli scopi perseguiti, ad esempio, finanziamento del terrorismo.

#### LO SAPEVI?

- Siete tenuti a rispettare gli standard e i principi introdotti per tutelare la nostra banca e la sua reputazione da abusi.
- Siete lo strumento più prezioso per tutelare la Banca dalla criminalità finanziaria, collaborando e ponendovi interrogativi nelle vostre attività quotidiane:
  - È ragionevole?
  - È inconsueto?
  - Perché è così complesso?
  - Perché apportare modifiche adesso?
  - Perché il Cliente non ne è a conoscenza?
- I gruppi terroristici possono ottenere fondi attraverso attività legali o illegali (ad esempio, sponsor statali, estorsioni, donazioni, riciclaggio e sfruttamento delle risorse naturali).
- La facilitazione del riciclaggio o del finanziamento del terrorismo può condurre ad azioni disciplinari, fino al licenziamento, nonché all'applicazione di sanzioni civili e/o penali contro di te e la banca.

#### Policy & Link

[Policy Antiriciclaggio – Gruppo Deutsche Bank](#)

[Raise a Concern](#)



# Le nostre Attività

## Prevenzione e identificazione della criminalità finanziaria (3/3)



Agiamo in modo responsabile per identificare, prevenire e mitigare i rischi di criminalità finanziaria attraverso la collaborazione continua tra AFC e aziende e prendendo iniziative per tutelare la banca e la sua cultura.

### Sanzioni economiche e Embargo

La banca dedica il massimo impegno nel rispettare le restrizioni di politica estera, note come sanzioni ed embarghi, che possono arrecare danni a lungo termine alla nostra banca e ai dipendenti e comportare un sostanziale rischio reputazionale.

Nello svolgimento delle attività lavorative quotidiane, ognuno di noi è tenuto ad agire con integrità e a rispettare le sanzioni e gli embarghi applicabili e a segnalare le problematiche relative alle sanzioni tempestivamente.

Le sanzioni possono avere ampia portata, è quindi necessario assumersi la responsabilità e comprendere l'impatto delle sanzioni nella propria area di competenza.

### Domanda

Lucian vuole procedere con l'onboarding di nuovo fornitore che contribuirà a ridurre significativamente i costi del team. Lucian non vede criticità, dal momento che il fornitore è una terza parte e non un Cliente e sceglie di non applicare la procedura formale di onboarding che prevede il c.d. Sanctions Screening.

#### Lucian ha seguito correttamente la procedura?

**Risposta:** No, Lucian no. È necessario seguire il processo formale di onboarding ed eseguire il Sanctions Screening. Indipendentemente dalla logica aziendale alla base della selezione del fornitore, Lucian avrebbe dovuto riflettere sull'impatto a lungo termine delle proprie azioni e valutare il rischio di incorrere in sanzioni.

### Domanda

Un Cliente chiama Sascha per informarlo che esporterà merci a una società della difesa con sede in Russia. Il Cliente vuole sapere se forniremo supporto alle operazioni relative alla spedizione. Sascha informa tempestivamente Regional Sanctions.

#### Sascha ha rispettato le procedure della Banca?

**Risposta:** Sì. Sascha ha correttamente identificato il rischio, portando all'attenzione una criticità e informando Regional Sanctions al fine di prevenire il rischio di agevolare la criminalità finanziaria. Indipendentemente dalla legittimità delle operazioni, la casistica non è in linea con la Policy sulle Sanzioni a causa del coinvolgimento della Difesa russa e non può essere supportata.



**In caso di dubbi:** Parlate apertamente e segnalate al team locale di AFC, Regional Sanctions & Embargoes Team o a Global AFC Sanctions & Embargoes Team. Se la tua preoccupazione riguarda una potenziale cattiva condotta di DB o del suo staff, ricorrete all'Integrity Hotline o contattate l'indirizzo [speak-up.confidential@db.com](mailto:speak-up.confidential@db.com).

### LO SAPEVI?

- Le autorità impongono misure restrittive nei confronti di settori, Paesi, organizzazioni, gruppi, entità e individui target che violano prassi accettate a livello internazionale o sono coinvolti nella diffusione di armi. Esempi di tali comportamenti sono attività terroristiche, violazione dei diritti umani, concussione e corruzione.
- Le restrizioni di politica estera si stanno evolvendo in modo dinamico, pertanto la banca deve mantenere un framework di controllo standardizzato in continua evoluzione in linea con il Risk Appetite.
- La non conformità può portare all'applicazione di sanzioni civili, normative e penali, comprese ingenti sanzioni pecuniarie e, nel caso dei singoli individui, misure di carcerazione.
- Sono state emanate normative di tutela in tema di embargo che contrastano gli effetti dell'applicazione extraterritoriale di specifiche norme sanzionatorie introdotte da altre giurisdizioni.

### Policy & Link

[Policy sulle sanzioni – Gruppo DB](#)

[Anti-Boycott Policy – US](#)

[Raise a Concern](#)



# Le nostre Comunità

## Sostenibilità e rispetto dei diritti umani (1/3)



Prendiamo l'iniziativa per trovare soluzioni sostenibili.

In linea con il nostro principio "agire in modo responsabile per ispirare fiducia", ci impegnamo a:

- considerare gli effetti a lungo termine delle nostre attività,
- generare valore sostenibile per i nostri Clienti, dipendenti, investitori e la società in generale,
- valutare gli aspetti e gli impatti economici, sociali e ambientali diretti e indiretti delle nostre decisioni aziendali e comunicarle con chiarezza e trasparenza.

Framework di sostenibilità consolidati, come il Global Compact delle Nazioni Unite e gli Obiettivi di sviluppo sostenibile delle Nazioni Unite, guidano il modo in cui assumiamo le decisioni e le nostre azioni.

Ci impegnamo ad incrementare l'impatto positivo delle nostre decisioni aziendali e a sostenere un futuro sostenibile per la società e l'ambiente, come esemplificato nel piano di transizione 2023.

I nostri impegni interni e verso l'esterno sono tutelati da processi e controlli adeguati.

Monitoriamo e mitigiamo i possibili impatti negativi:

- applicando ragionevoli processi di due diligence e controllo per bilanciare e affrontare i conflitti di interessi emergenti e le potenziali problematiche di natura etica.
- mantenendo una governance sana in linea con le leggi e le linee guida interne e sforzandosi di migliorare continuamente.

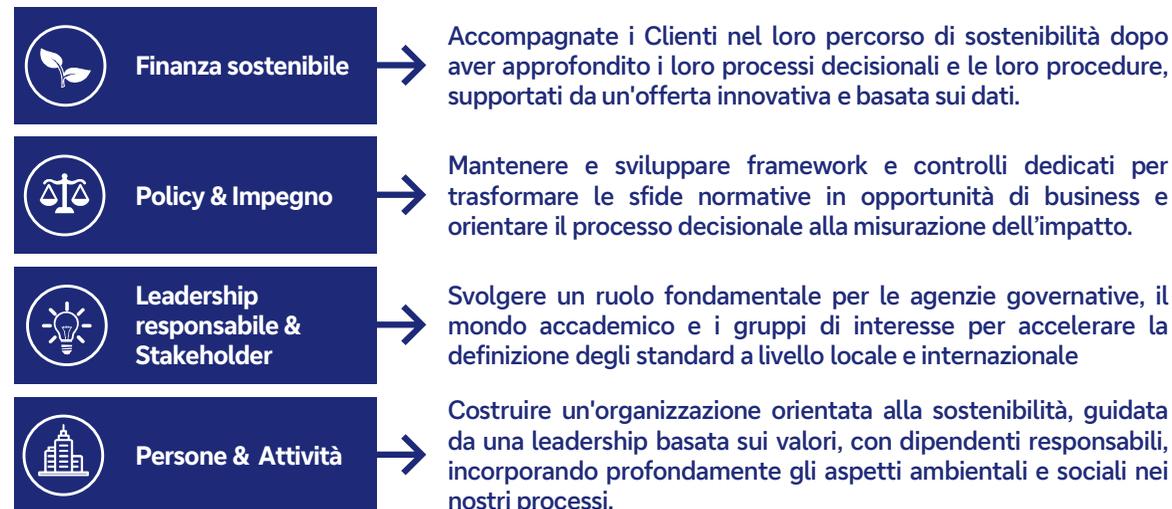
Riconosciamo la nostra responsabilità aziendale ai sensi del framework "Protect, Respect and Remedy" dei Guiding Principles on Business and Human Rights delle Nazioni Unite,:

- rispettando i diritti umani ed evitando, causando o contribuendo ad impatti negativi nelle nostre attività sui diritti umani
- cercando di prevenire o mitigare gli impatti negativi sui diritti umani direttamente collegati ai nostri prodotti o servizi.

Deutsche Bank Code of Conduct

La strategia di sostenibilità di Deutsche Bank in breve:

Aspiriamo a contribuire a un *mondo rispettoso dell'ambiente, socialmente inclusivo e ben governato*. Ci impegnamo a *supportare i nostri Clienti nel favorire la loro trasformazione*. Il nostro supporto, così come i nostri prodotti e soluzioni, si basano su questo impegno.



Policy & Link

[Sustainability Hub](#)

[External Homepage - Sustainability](#)



# Le nostre Comunità

## Sostenibilità e rispetto dei diritti umani (2/3)



Prendiamo l'iniziativa per trovare soluzioni sostenibili.

Le nostre attività di business sono conformi ai comuni requisiti di sostenibilità.

Ad esempio, selezionando i nostri fornitori, gestendo e, ove possibile, minimizzando il nostro impatto ambientale. Ciò include la nostra politica carbon-free.

Laddove sviluppiamo o distribuiamo prodotti o servizi con requisiti di sostenibilità, miriamo a garantire che le nostre dichiarazioni su di essi, o le nostre referenze o capacità di sostenibilità, siano chiare, accurate, complete e dimostrabili.

In tale contesto rientra il bilanciamento della divulgazione degli impatti sia positivi che negativi di un prodotto o servizio. Ci assicuriamo di non sovrastimare o travisare i requisiti legati alla sostenibilità dei nostri prodotti e servizi, o le nostre referenze come azienda, né di rilasciare dichiarazioni o fare confronti ingiusti o incompleti.

Laddove consentito dalle normative locali, introduciamo sistemi e controlli per documentare e considerare le preferenze di sostenibilità dei Clienti nelle nostre raccomandazioni di investimento.

### Domanda

Nehal lavora in un team di marketing divisionale. Per un imminente evento per i Clienti, Nehal ha disegnato nuovi banner roll-up, che intendono utilizzare durante l'evento per la prima volta. Lo striscione recita: "Piccolo cambiamento nel tuo portafoglio, grande impatto sul clima globale". Dato che manca poco tempo all'evento del Cliente, Nehal decide di incaricare direttamente il fornitore della creazione del banner e informa lo Chief Sustainability Office dopo l'evento.

**È in linea con i controlli finalizzati alla prevenzione del Greenwashing?**

**Risposta:** No. Qualsiasi dichiarazione/materiale di marketing relativo alla sostenibilità (ivi compresi i banner) deve essere in linea con gli standard di sostenibilità della banca e/o le aspettative legislative/normative. In caso contrario, possono configurarsi rischi di Greenwashing. Per evitare ciò, tutte le funzioni aziendali interessate devono seguire standard minimi specifici prima di creare e pubblicare materiale di marketing relativo alla sostenibilità, come documentato nei Key Operating Document delle singole divisioni.

### Ricordate

Domandatevi sempre:

- La transazione proposta o l'attività di business comporta potenziali rischi per l'ambiente o per la società?
- Sono stati predisposti controlli adeguati alla gestione dei rischi connessi all'attività?
- Ti stai focalizzando solo sui risultati a breve termine senza considerare i potenziali rischi a lungo termine?
- Sei sicuro che le tue azioni siano sostenibili agli occhi dell'opinione pubblica?
- Stai fornendo livelli adeguati di disclosure a tutti i soggetti interessati interni ed esterni, compresi i consumatori finali e il pubblico?
- Tutte le dichiarazioni sull'impatto di prodotti e servizi sono veritiere, accurate, equilibrate e possono essere dimostrate?
- L'uso del linguaggio, dei colori e delle immagini è adeguato per il prodotto o servizio in questione o sottende implicitamente un impatto positivo che non può essere dimostrato?
- I dati e le valutazioni sulla sostenibilità che otteniamo da terze parti sono affidabili, basati su prove, completi e accurati?
- I reclami o le accuse relativi alla sostenibilità o al greenwashing sono stati adeguatamente registrati e intensificati?

Ci impegniamo a essere il datore di lavoro scelto dai dipendenti di oggi e del domani e a investire nella società. Supportando le iniziative di volontariato tramite il nostro personale, sosteniamo le nostre Comunità e incoraggiamo e supportiamo i nostri dipendenti in questo impegno.

### Policy & Link

[NFRM ESG Policy](#)

[Sustainability Hub](#)

[Raising Concerns Homepage](#)



# Le nostre Comunità

## Sostenibilità e rispetto dei diritti umani (3/3)



Agiamo responsabilmente e rappresentiamo la nostra società e i nostri prodotti con onestà.

### Greenwashing

L'idea alla base del Greenwashing è una discrepanza tra parole e azioni, il c.d. 'say-do gap'. È di fondamentale importanza comprendere il rischio di Greenwashing, dove si annida e come evitarlo. Il modo in cui comunichiamo con i Clienti e gli altri stakeholder, interni ed esterni, è essenziale per prevenire il rischio di Greenwashing.

#### Esempi di Greenwashing:

- Menzionare solo le caratteristiche positive legate alla sostenibilità di un prodotto per scopi di marketing
- Utilizzare fonti di dati inaffidabili come base per il Non-Financial Report
- Utilizzare a sproposito il colore verde, immagini di alberi, oceani, ecc. senza alcun collegamento diretto al prodotto reale nei materiali di marketing
- Rilasciare dichiarazioni infondate sulle azioni di un'impresa legate alla sostenibilità

### Domanda

Deniz è un analista del team Coverage e sta partecipando a un incontro con un relationship manager esperto e un potenziale nuovo Cliente. All'inizio dell'incontro, il potenziale Cliente esprime un forte interesse per i prodotti sostenibili. Quando il relationship manager inizia a presentare un prodotto, Deniz nota che esagera notevolmente le caratteristiche di sostenibilità dello stesso.

#### Il relationship manager sta agendo in linea con il nostro approccio per la prevenzione del rischio di Greenwashing?

**Risposta:** No. Rappresentare in modo fuorviante le informazioni sui prodotti relative alla sostenibilità fornendo, ad esempio, informazioni esagerate, non verificate o addirittura false, può essere considerato Greenwashing e può portare a conseguenze significative, tra cui danni alla reputazione e contenziosi contro DB. Deniz può parlare apertamente contattando la Integrity hotline, riferendo la questione al proprio manager o segnalando tramite gli altri canali indicati nella [Raising Concerns Homepage](#).



#### LO SAPEVI?

Non esiste una definizione unica di Greenwashing. Numerose autorità e organi governativi hanno proposto la propria interpretazione. Tale circostanza incrementa il rischio e impone maggiore vigilanza. Alcune delle definizioni elaborate includono condotte non intenzionali, e tale approccio è stato adottato dalla banca.

# Le nostre Comunità

## Mercati liberi ed equi (1/2)



Proteggere l'integrità dei mercati finanziari è fondamentale per promuovere mercati equi ed efficienti e la fiducia degli investitori; una condotta di mercato inappropriata mina la fiducia nei mercati, nel brand Deutsche Bank e nella nostra vision.

### Condotta di mercato, manipolazione e abusi di mercato

La manipolazione del mercato/gli abusi di mercato possono avere un impatto fortemente negativo sui nostri Clienti, sui mercati finanziari e sulla nostra Banca in generale. Pertanto, tutte le attività di business condotte dai nostri dipendenti e collaboratori devono essere mosse da motivazioni legittime e in modo da evitare o ridurre le perturbazioni del mercato.

Non dovete essere coinvolti in attività, pratiche e condotte che hanno carattere:

- Manipolativo;
- Illegale;
- Anticoncorrenziale;
- Non etico; ovvero,
- Attività che sfruttano i conflitti della o tra la nostra banca e/o i suoi Clienti, che sono contrarie agli standard di settore o alle normative applicabili o che danneggiano altrimenti la reputazione della nostra banca.

#### Policy & Link



[Policy sulla condotta di mercato \(Market Conduct Policy\) – Global](#)

[Policy in merito all'abuso di informazioni confidenziali dei Clienti, informazioni proprietarie di Deutsche Bank e informazioni privilegiate nonché in merito all'Insider Dealing–Gruppo DB](#)

#### Domanda

Yildiz ha acquistato 5.000 azioni di Blue Ltd. e poi ha diffuso online voci secondo cui Blue Ltd sarebbe stata oggetto di un'offerta pubblica di acquisto da parte di Predator plc. La storia si diffonde e si fa strada nei media, provocando un notevole incremento del prezzo delle azioni. Yildiz realizza quindi un profitto vendendole. Poco dopo la Predator plc smentisce pubblicamente le voci e il prezzo delle azioni della Blue Ltd torna al livello iniziale.

#### È in linea con la cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. Yildiz ha commesso una manipolazione del mercato che ha distorto il prezzo delle azioni di Blue Ltd diffondendo false informazioni. Questo comportamento è illegale.

#### Domanda

Sam ha appreso che DB sta valutando l'acquisizione di una piccola società quotata in borsa. In qualità di dipendente della banca, Sam compra le azioni di questa società in previsione dell'acquisizione e condivide queste informazioni con il cugino.

#### Sam ha agito in linea con la cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. Lo scambio di informazioni privilegiate e la condivisione delle stesse sono condotte illegali che costituiscono una violazione del presente Codice.

### Abuso di informazioni e insider trading

Nel corso dell'attività lavorativa presso la Banca potreste entrare in possesso di informazioni interne, descrivibili anche come informazioni privilegiate. Seppur la definizione vari nelle diverse giurisdizioni, un'informazione privilegiata può essere descritta come:

*“Informazioni non rese pubbliche, che si riferiscono direttamente o indirettamente, a uno o più emittenti o a uno o più strumenti finanziari.”*

*E ove rese pubbliche, potrebbero verosimilmente avere un effetto significativo sul prezzo di tali strumenti finanziari o sul prezzo di strumenti finanziari derivati correlati.”*

#### LO SAPEVI?

Quando siete in possesso di informazioni riservate, in particolare quelle privilegiate, dovete tutelare la loro riservatezza distinguendole dalle informazioni che ricevete e potete utilizzare o divulgare previa autorizzazione e in base al principio del Need-to-Know.

L'utilizzo di tali informazioni per il proprio guadagno personale o la condivisione con altri per il loro guadagno – il c.d. “tipping” – è illegale e vietato dal Codice e dalle policy della nostra banca.

# Le nostre Comunità

## Mercati liberi ed equi (2/2)



Proteggere l'integrità dei mercati finanziari è fondamentale per promuovere mercati equi ed efficienti e la fiducia degli investitori; una condotta di mercato inappropriata mina la fiducia nei mercati, nel brand Deutsche Bank e nella nostra vision.

### Antitrust

È di cruciale importanza comprendere le leggi antitrust, identificare i divieti imposti alle attività, evitare situazioni anticoncorrenziali e intensificare le questioni internamente.

Le leggi antitrust vietano un'ampia gamma di pratiche anticoncorrenziali che limitano la libera concorrenza. La condotta vietata comprende accordi, intese e pratiche concordate con concorrenti che limitano la concorrenza, ad esempio:

- Fissazione dei prezzi
- Allocazione dei mercati o dei Clienti
- Manipolazione delle offerte
- Restrizioni sulla produzione o sulle vendite
- Boicottaggio
- Scambio illegale di informazioni sensibili sotto il profilo competitivo.

### LO SAPEVI?

Le gravi conseguenze delle inosservanze della normativa antitrust includono:

- Elevate sanzioni economiche;
- Incarcerazione o interdizione di lunga durata;
- Risarcimento delle parti che hanno subito un danno;
- Danno reputazionale;
- Restrizioni commerciali; e/o
- Annullamento o sospensione dei contratti; e/o
- Divieto di partecipare a gare e bandi pubblici.

### Domanda

Carter partecipa regolarmente a una conferenza semestrale a Londra, dove i partecipanti del settore si incontrano per discutere i trend che interessano il settore finanziario nell'area pagamenti. Durante la pausa, prende un caffè con Adam, un ex collega, che ora lavora presso una banca concorrente. Durante tale incontro informale, Adam riceve alcune informazioni rilevanti su una transazione imminente di un Cliente. Rientrato in ufficio, contattano il team interessato alla stessa transazione e condivide quelle informazioni.

### È in linea con la Cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. Dobbiamo sempre prestare attenzione ai divieti antitrust durante gli incontri formali e informali con i concorrenti. È vietato discutere, dare istruzioni e scambiare informazioni privilegiate con i concorrenti o restare coinvolti in turbative d'asta. È irrilevante che Carter non abbia rilevato a Dylan le loro intenzioni future riguardo alla transazione. È vietata anche la semplice ricezione di informazioni privilegiate e la partecipazione passiva a incontri e scambi illegali che limitano la concorrenza. Carter non è riuscito a tenersi fuori dal contesto. Inoltre, Carter non avrebbe dovuto condividere le informazioni con il team DB interessato alla potenziale transazione ma avrebbe dovuto effettuare una segnalazione internamente.

### Policy & Link



[Antitrust Risk Management Framework Policy - Deutsche Bank Group.](#)

### Domanda

In vista di una serie di aste di obbligazioni su mercati primari, Shiloh scambia informazioni su livelli di offerta, volumi e strategie con alcuni trader che lavorano presso istituti finanziari concorrenti, al fine di concordare quando intervenire o ritirarsi dall'offerta. Inoltre, discutono regolarmente i parametri commerciali che influenzano i mercati secondari. Shiloh mantiene lo scambio di informazioni, le discussioni e le azioni concordate "nella loro cerchia ristretta" per evitare incertezze nell'emissione e negoziazione di alcune obbligazioni.

### È in linea con la Cultura a cui aspiriamo?

**Risposta:** No. È vietata qualsiasi forma di collusione tra concorrenti. La condotta di Shiloh dovrebbe rimanere indipendente da quella di quest'ultimi e Shiloh dovrebbe sempre rimanere all'oscuro delle intenzioni attuali o future dei concorrenti. È vietato impegnarsi in scambi illegali di informazioni, fissazione dei prezzi o manipolazioni delle offerte con i concorrenti ai sensi delle leggi antitrust.



# Contatti & Strumenti



## Informazioni di contatto della Whistleblowing Function

Sistema centrale di Segnalazione Telefonica: + 49 (0)30-208 679 99

Per i contatti telefonici di alcuni Paesi qui riportati

Integrity Hotline, report online: [Electronic Platform](#)

Integrity Hotline, report via telefono: + 49 (0)30-208 679 99

E-mail: [Speak-up.confidential@db.com](mailto:Speak-up.confidential@db.com)

Raising Concerns Homepage: [Raise a Concern - Intranet Deutsche Bank \(db.com\)](#)

## Mission Security

In caso di Cyber Security Incident, segnalate via e-mail all'indirizzo:

[cyber-security@db.com](mailto:cyber-security@db.com)

La casella di posta è monitorata 24x7

O contattate telefonicamente la Hotline: 88 777 9999 (oppure +49 1803 669977)

Per la sicurezza fisica e sicurezza rivolgetevi al più vicino Regional Operations Centre:

Francoforte + 49 69 910 35100

Londra + 44 207 545 3501

New York + 1 212 250 3501

Singapore + 65 6238 6828

[missionsecurity.db.com](http://missionsecurity.db.com)

Document Title	Codice di Condotta - Gruppo Deutsche Bank
Document Language	Italian
English Title	Code of Conduct - Deutsche Bank Group
Category	Framework Documents
Policy Producing Function	Compliance
Document Author	marco.dangelo@db.com
Document Approver	cristian.bassi@db.com
Portfolio Owner	michelle.berman@db.com
Document Contact	giulia-a.fichera@db.com
Functional Applicability	All Units
Geographical Applicability	Global
Original Issue Date	23 April 2010
Last Review Date	14 February 2025
Next Review Date	06 February 2026
Version	13.0
Document ID	{A0A99C5A-0000-C317-8DF3-80C45D883AC3}