



Ebene 2

Umgang mit Interessenkonflikten – DB Group



Inhaltsverzeichnis

1. Einleitung.....	3
2. Begriffsbestimmungen.....	3
3. Anwendungsbereich.....	5
3.1 Zweck.....	5
3.2 Anwendungsbereich.....	6
4. Was sind Interessenkonflikte?.....	6
5. Haupttypen von Interessenkonflikten.....	6
6. Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter.....	7
6.1 Obere Führungsebene.....	7
6.2 Alle Mitarbeiter.....	8
7. Organisatorische Vorkehrungen.....	9
7.1 Grundlagen der Unternehmensführung.....	9
7.2 DB AG Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Bank AG.....	9
7.3 Vorstandmitglieder von DB-Konzerneinheiten.....	10
7.4 Aktionäre.....	10
7.5 Funktionstrennung.....	11
7.6 Governance auf Ausschussebene.....	11
8. Systeme, Kontrollen, Richtlinien und Verfahren.....	11
8.1 Rahmenwerk mit konzernweiten Mindeststandards für den Umgang mit Interessenkonflikten.....	11
8.1.1 Rahmenwerk zu Interessenkonflikten.....	11
8.1.2 Conflicts Office.....	12
8.1.3 Konfliktregister.....	12
8.1.4 Beilegung von Transaktionskonflikten und Business Selection auf Konzernebene.....	12
8.2 Informationsbarrieren und der Control Room.....	13
8.3 Ausführung/Bearbeitung von Kundenaufträgen.....	13
8.4 Benchmarks.....	13
8.5 Integrität von Research.....	14
8.6 Anreize.....	14
8.7 Vergütungspraktiken.....	14
8.8 Externe Geschäftsinteressen.....	15
8.9 Mitarbeitergeschäfte.....	15
8.10 Geschenke und Einladungen.....	15
8.11 Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte.....	15
8.12 Offenlegung und Kundeneinverständnis.....	16
8.13 Eskalation.....	16
8.14 Whistleblowing.....	16
8.15 Testen von Kontrollen und Risikobewertung.....	17
8.16 Schulung.....	17
9. Richtlinienverstöße.....	17
10. Zugehörige Richtlinien.....	18
Anhang 1 – Nichterschöpfende Liste konkreter Beispiele für Interessenkonflikte.....	19
Anhang 2 – Wichtige Verpflichtungen des Aufsichtsrats und des DB AG Vorstands (Management Board).....	21



1. Einleitung

Als global agierender Finanzdienstleister wohnt dem Geschäft der Bank das Risiko von Interessenkonflikten inne. Im Einklang mit dem Verhaltens- und Ethikkodex der Bank und den einschlägigen Regularien ist es von wesentlicher Bedeutung, dass die Bank tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte erkennen und auf faire und angemessene Weise handhaben kann sowie in diesem Zusammenhang auch verhindern kann, dass ein Interessenkonflikt den Interessen eines Kunden schadet. Interessenkonflikte können in vielen Zusammenhängen auftreten. So können zum Beispiel neben Interessenkonflikten, die zwischen der Bank und einem Kunden auftreten können, potenzielle Interessenkonflikte zwischen einem Kunden und einem anderen Kunden, einem Mitarbeiter (oder als Vertreter benanntem Dritten) und einem Kunden oder der Bank, einem Aktionär und der Bank, zwischen zwei verschiedenen Geschäftseinheiten der Bank oder zwei verschiedenen Konzerneinheiten der Bank auftreten.

Die obere Führungsebene ist dafür zuständig, ein Rahmenwerk einzuführen und Systeme, Kontrollen und Verfahren einzurichten, mit denen Interessenkonflikte erkannt, eskaliert und geregelt werden können. Jeder Mitarbeiter ist jedoch dafür verantwortlich, potenzielle Interessenkonflikte zu erkennen und zu eskalieren, damit sie in angemessener Weise geregelt und beigelegt werden können.

Wenn tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte nicht erkannt, eskaliert und angemessen beigelegt und relevante Regularien nicht eingehalten werden, birgt dies für die Bank und ihre Mitarbeiter die Gefahr von Bußgeldern, Strafen, Urteilen, Schadensersatzansprüchen und Vergleichen im Zusammenhang mit behördlichen oder juristischen Maßnahmen, was schließlich die Reputation der Bank gefährden und zu einem allgemeinen Verlust des Vertrauens in die Bank führen kann.

Diese Richtlinie kann von Zeit zu Zeit durch zusätzliche globale, regionale oder lokale Richtlinien und Verfahrensanweisungen ergänzt werden. Wenn Regularien höhere als die in dieser Richtlinie festgelegten Standards vorschreiben, muss die Bank diese höheren Standards erfüllen. Dementsprechend ersetzt diese Richtlinie nicht die Pflicht der Bank, alle anwendbaren Regularien in Bezug auf Interessenkonflikte zu befolgen.

2. Begriffsbestimmungen

Sofern sie nicht anders definiert werden, haben die fettgedruckten Begriffe in dieser Richtlinie die folgenden Bedeutungen:

**„Als Vertreter
benannter Dritter“**

bezeichnet:

- i. einen benannten Vertreter (oder gegebenenfalls einen vertraglich gebundenen Vermittler) der Bank, der an der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt ist, die die Bank für einen Kunden erbringt;
- ii. einen Mitarbeiter eines benannten Vertreters (oder gegebenenfalls eines vertraglich gebundenen Vermittlers) der Bank sowie jede natürliche Person, deren Dienste der Bank oder einem vertraglich gebundenen Vermittler zur Verfügung gestellt und von dieser/diesem kontrolliert werden und die an der Erbringung von Dienstleistungen beteiligt ist, die die Bank für einen Kunden erbringt; oder
- iii. eine natürliche Person, die im Rahmen einer Outsourcing-Vereinbarung an der Erbringung von Dienstleistungen für die Bank beteiligt ist, oder deren benannter Vertreter (oder gegebenenfalls ein vertraglich gebundener Vermittler);



„Aufsichtsrat“	bezeichnet den Aufsichtsrat der Deutsche Bank AG;
„Bank“	bezeichnet die Deutsche Bank AG, ihre in- und ausländischen Niederlassungen, ihre Repräsentanzen und die DB-Konzerneinheiten;
„Benchmark“	hat die Bedeutung, die diesem Begriff in der Global Benchmark Policy – DB Group zugewiesen wird;
„DB-Konzerneinheit“	bezeichnet eine juristische Person, an der die Deutsche Bank AG direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent des Stammkapitals oder des stimmberechtigten Aktienkapitals (oder eine gleichwertige Beteiligung) hält;
„Externe Geschäftsinteressen“	bezeichnet alle Interessen oder Tätigkeiten, denen ein Mitarbeiter außerhalb seiner Aufgaben in der Bank nachgeht und die der Bank gegenüber nach den Richtlinien und Verfahrensanweisungen der Bank offenzulegen sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf externe Geschäftsinteressen, Leitungsfunktionen, externe Arbeitsverhältnisse und Ernennungen zu politischen Ämtern;
„Familienangehöriger“	bezeichnet den Ehegatten, den Lebenspartner, einen Elternteil, ein Kind, Stiefkind oder Geschwisterteil oder andere Verwandte, die mit einem Mitarbeiter im gleichen Haushalt leben;
„Research“	bezeichnet die Researchabteilung der Bank;
„Informationsbarrieren“	bezeichnet die physischen und elektronischen Informationsbarrieren innerhalb der Bank (auch bekannt als „Chinese Walls“);
„Kunde“	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none">a) einen Bestandskunden der Bank,b) einen potenziellen Kunden der Bank (wenn die Bank bestrebt ist, im Hinblick auf Dienstleistungen oder Transaktionen eine Geschäftsbeziehung mit dem potenziellen Kunden einzugehen) oderc) einen ehemaligen Kunden, wenn treuhänderische und andere Pflichten fortbestehen;
„Lieferanten“	bezeichnet Lieferanten, Anbieter oder Dienstleister, Gutachter und Berater, die die Bank beliefern oder Dienstleistungen für sie erbringen;
„MiFID“	bezeichnet die EU-Richtlinie 2004/39/EG über Märkte für Finanzinstrumente;
„Mitarbeiter“	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none">a) einen fest oder befristet angestellten Mitarbeiter der Bank,



- b) ein Vorstandsmitglied, das ein Mitarbeiter der Bank sein kann, aber nicht muss, oder
- c) eine natürliche Person, die von der Bank als Auftragnehmer beauftragt wird;

„Obere Führungsebene“	bezeichnet diejenigen Mitarbeiter, die für den täglichen Geschäftsbetrieb der einzelnen Geschäftsabteilungen und Infrastrukturfunktionen der Bank verantwortlich sind;
„Rahmenwerk zu Interessenkonflikten“	bezeichnet das Rahmenwerk der Bank für die Überwachung und Steuerung von Interessenkonflikten, die in der Konzernweiten Richtlinie „Interessenkonflikte: Konzernweites Rahmenwerk für Mindeststandards – DB Group“ niedergelegt sind;
„Regularien“	bezeichnet alle Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, aufsichtsrechtlichen Vorgaben, Verhaltens-/Ethikkodizes und Good-Practice- oder Best-Practice-Standards, die sich auf Interessenkonflikte beziehen und für die Bank gelten;
„Vorstand“	bezeichnet das Leitungsgremium, das die oberste Verantwortung für eine DB-Konzerneinheit trägt;
„DB AG Vorstand“	bezeichnet den Vorstand der Deutsche Bank AG;
„Vorstandsmitglied“	bezeichnet ein Mitglied des Vorstands; und
„Werte und Überzeugungen“	bezeichnet die Werte und Überzeugungen der Bank, die im Verhaltens- und Ethikkodex der Bank festgelegt wurden.

3. Anwendungsbereich

3.1 Zweck

In dieser Richtlinie werden die Regelungen niedergelegt, die die Bank im Zusammenhang mit der Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Regelung von Interessenkonflikten in der Bank getroffen hat. In dieser Richtlinie wird Folgendes beschrieben:

- i. was ein Interessenkonflikt ist;
- ii. Haupttypen von Interessenkonflikten;
- iii. gängige Beispiele für Situationen, in denen Interessenkonflikte in der Bank entstehen können;
- iv. die Verantwortlichkeiten von Mitarbeitern (einschließlich der oberen Führungsebene) im Zusammenhang mit der Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Regelung von Interessenkonflikten;
- v. die organisatorischen Vorkehrungen der Bank in Bezug auf die Regelung von Interessenkonflikten;



- vi. wie die Bank Interessenkonflikte erkennt und regelt und welche Systeme, Kontrollen, Richtlinien und Verfahren sie in diesem Zusammenhang verwendet; und
- vii. die Konsequenzen für diejenigen, die diese Richtlinie nicht befolgen.

3.2 Anwendungsbereich

Diese Richtlinie gilt weltweit für die Bank und alle Mitarbeiter.

4. Was sind Interessenkonflikte?

Es gibt viele Arten von Interessenkonflikten, die ein breites Spektrum von Verhaltensweisen und Gegebenheiten betreffen. In der Regel entsteht ein Interessenkonflikt dann, wenn zwei oder mehrere Personen widersprechende Interessen haben und zwischen diesen Personen eine Sorgfalts- oder Treuepflicht besteht. Ein Mitarbeiter kann im Rahmen seiner Arbeit bei der Bank in einen Interessenkonflikt geraten, der unter Umständen sein fachmännisches Urteil oder seine Objektivität beeinträchtigen oder beeinflussen oder die ordnungsgemäße Erfüllung der Pflichten und Verantwortlichkeiten, die der Mitarbeiter der Bank gegenüber zu erfüllen hat, anderweitig behindern kann. Wenn Interessenkonflikte nicht erkannt und angemessen geregelt werden, könnte dies zu unangemessenen oder nachteiligen Konsequenzen für Kunden, für die Bank und für Mitarbeiter führen.

Für die Bank relevante Interessenkonflikte können unter anderem auftreten zwischen:

- i. der Bank und einem oder mehreren Kunden,
- ii. einem Mitarbeiter und einem Kunden,
- iii. einem als Vertreter benannten Dritten und einem Kunden,
- iv. zwei oder mehreren Kunden, und zwar im Kontext der Erbringung von Leistungen durch die Bank für diese Kunden,
- v. einem Mitarbeiter und der Bank,
- vi. einzelnen Einheiten der Bank,
- vii. einzelnen Mitarbeitern der Bank,
- viii. einem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung und der Bank,
- ix. der Deutsche Bank AG und DB-Konzerneinheiten,
- x. DB-Konzerneinheiten,
- xi. einem als Vertreter benannten Dritten und der Bank oder
- xii. der Bank und ihren Lieferanten.

5. Haupttypen von Interessenkonflikten

Nachstehend sind die häufiger vorkommenden Arten von Interessenkonflikten in einer Aufstellung aufgelistet, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt.

Interessenkonflikte, die Kunden betreffen, lassen sich allgemein als Szenarien beschreiben, bei denen die Bank, ein Mitarbeiter oder ein als Vertreter benannter Dritter:

- i. wahrscheinlich zu Lasten des Kunden einen finanziellen Vorteil erzielen oder finanziellen Verlust vermeiden wird;
- ii. ein Interesse am Ergebnis einer für einen Kunden erbrachten Dienstleistung oder eines im Namen des Kunden getätigten Geschäfts hat, das nicht mit dem Interesse eines Kunden an diesem Ergebnis übereinstimmt;



- iii. einen finanziellen oder sonstigen Anreiz hat, die Interessen eines Kunden oder einer Gruppe von Kunden über die Interessen eines anderen Kunden zu stellen;
- iv. dem gleichen Geschäft nachgeht wie ein Kunde;
- v. aktuell oder künftig von einer nicht mit dem Kunden identischen Person in Bezug auf eine für den Kunden erbrachte Dienstleistung zusätzlich zu der für diese Dienstleistung üblichen Provision oder Gebühr einen Anreiz in Form von Geld, Gütern oder Dienstleistungen erhält; oder
- vi. einen finanziellen oder sonstigen Anreiz zum bevorzugten Verkauf eines bestimmten Produkts oder einer bestimmten Dienstleistung an einen Kunden hat, der nicht im besten Interesse des Kunden liegt.

Interessenkonflikte, die die Bank betreffen, können allgemein als Szenarien beschrieben werden, bei denen:

- i. das Interesse eines Mitarbeiters am Ergebnis einer bestimmten Aktivität oder Bestrebung nicht mit dem Interesse der Bank übereinstimmt;
- ii. ein Mitarbeiter (oder gegebenenfalls ein Familienangehöriger) aufgrund der Stellung des Mitarbeiters in der Bank einen erheblichen finanziellen oder sonstigen Vorteil erhält, der seinem Wesen nach unangemessen ist;
- iii. ein Mitarbeiter die Möglichkeit hat, Entscheidungen der Bank über die Genehmigung von Geschäften oder administrative und andere wesentlichen Entscheidungen der Bank so zu beeinflussen, dass sich für den Mitarbeiter oder für einen Familienangehörigen ein persönlicher Gewinn oder Vorteil ergibt;
- iv. ein bestehendes finanzielles oder sonstiges Interesse eines Mitarbeiters oder seine frühere Einbindung in eine Bestrebung oder Aktivität oder Beziehung mit einer anderen Person sein Urteil oder seine Objektivität bei der Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber der Bank beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte;
- v. eine Einheit der Bank ihr Interesse – auch im Zusammenhang mit der Auswahl von Lieferanten – über das Interesse einer anderen Einheit der Bank stellt und ihr Interesse nicht mit dem besten Interesse der Bank übereinstimmt; oder
- vi. aufgrund der engen Beziehung zwischen den Beteiligten ein Interessenkonflikt im Zusammenhang mit einer Transaktion oder einer Vereinbarung auftritt, die zwischen der Bank und dem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung oder zwischen Konzerneinheiten der Bank eingegangen wird.

Für die Zwecke dieser Richtlinie gelten als Interessenkonflikte auch Situationen, die möglicherweise keine tatsächlichen Interessenkonflikte sind, aber den Eindruck eines Interessenkonflikts erwecken.

Anhang 1 enthält eine nichterschöpfende Liste konkreter Beispiele für Transaktionen und Aktivitäten in der Bank, die zu Interessenkonflikten führen, die entsprechend auf geeignete Weise geregelt, entschärft oder vermieden werden müssen.

6. Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Zusätzlich zu spezifischen organisatorischen Regelungen und Systemen, Kontrollen, Richtlinien und Verfahren für bestimmte Interessenkonflikte legt diese Richtlinie im Folgenden die Verhaltensstandards fest, die die Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Bank einhalten müssen.

6.1 Obere Führungsebene



Mitglieder der oberen Führungsebene sind für die Überwachung der Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Regelung aller Interessenkonflikte verantwortlich, wenn sie in ihren jeweiligen Zuständigkeitsbereichen in der Bank auftreten. Die Mitglieder der oberen Führungsebene müssen:

- eine angemessene Kultur fördern, in der betont wird, wie wichtig ein ethischer Umgang mit Kunden und ein fairer Umgang mit Interessenkonflikten sind;
- in die Umsetzung von Richtlinien, Verfahren und Regelungen für die Erkennung, Dokumentation, Eskalation, Regelung und laufende Überwachung von Interessenkonflikten eingebunden sein;
- an der verständlichen Vermittlung von Richtlinien, Verfahren und Erwartungen und am bankweiten Austausch von Best Practices mitwirken;
- eine ganzheitliche Sichtweise einnehmen, wenn es darum geht, potenzielle und entstehende Interessenkonflikte in und zwischen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen zu erkennen und fundierte Urteile über die Wesentlichkeit und über das Vorgehen im Umgang mit Sachverhalten zu erleichtern;
- das Bewusstsein und das regelkonforme Verhalten der Mitarbeiter durch regelmäßige Schulungen sowohl in der Einarbeitungsphase als auch in Form von Auffrischkursen stärken;
- Systeme und Kontrollen fördern, mit denen die Gefahr von Interessenkonflikten dokumentiert, verfolgt, geregelt und entschärft werden kann, und sie regelmäßig auf ihre Wirksamkeit überprüfen;
- im Zusammenhang mit Leistungsmessungen und Anreizsystemen, die einem Mitarbeiter Anreize dafür bieten könnten, gegen die Pflichten und Verantwortlichkeiten zu handeln, die er der Bank gegenüber zu erfüllen hat und zu denen er nach den geltenden Regularien verpflichtet ist, die Implikationen bedenken und, falls erforderlich, Korrekturmaßnahmen ergreifen; und
- mit Hilfe von Managementinformationen hinreichend auf dem neuesten Stand und informiert bleiben in Bezug auf die oben aufgeführten Sachverhalte.

6.2 Alle Mitarbeiter

Die Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, Interessenkonflikte fortlaufend zu erkennen und zu regeln, und die Bank verlangt von allen Mitarbeitern, dass sie:

- i. diese Richtlinie, die Regularien und andere anwendbare Richtlinien und Verfahrensanweisungen zur Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Regelung von Interessenkonflikten einhalten;
- ii. im Einklang mit den Werten und Überzeugungen integer handeln, ein gutes Urteilsvermögen walten lassen und nach billigem Ermessen urteilen;
- iii. bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben in der Bank mit der gebührenden Unabhängigkeit und Objektivität handeln;
- iv. möglichst Situationen vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen oder den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken können, und nicht zulassen, dass:
 - a. persönliche oder finanzielle Interessen oder Beziehungen;
 - b. die frühere, gegenwärtige oder mögliche zukünftige Beteiligung an einer Tätigkeit oder Bestrebung oder
 - c. verschiedene Rollen und Zuständigkeiten in der Bankihr Urteil, ihre Fähigkeit zu objektivem Handeln und zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung ihrer Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber der Bank beeinträchtigen oder



- anderweitig in Frage stellen oder in anderer Weise mit der Gefahr von Reputationsschäden zum Nachteil der Bank verbunden sind;
- v. ihren Vorgesetzten und/oder Compliance sofort über das Vorliegen und die Art eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts benachrichtigen;
 - vi. Interessenkonflikte sofort der den Vorsitz führenden Person mitteilen, wenn sie an Beschlussfassungskomitees teilnehmen und, wenn die den Vorsitz führende Person dies anordnet, sich aus dem Entscheidungsprozess zurückziehen und nicht versuchen, solche Entscheidungen weiter zu beeinflussen;
 - vii. nicht in einem Vorgesetzten-, Untergebenen- oder Kontrollverhältnis zu nahe stehenden Personen einschließlich von Familienangehörigen stehen (und Einfluss auf die Beschäftigungsbedingungen haben);
 - viii. die Informationen, die sie im Zuge der Arbeit in der Bank einschließlich des Handels mit Wertpapieren erhalten, nicht missbräuchlich zu verwenden;
 - ix. arbeitsbezogene Informationen auf der Grundlage des „Need-to-Know“-Prinzips der Bank verwalten und Informationsbarrieren und Geheimhaltungsverpflichtungen jederzeit beachten; und
 - x. besorgniserregende Sachverhalte hinterfragen und sofort an ihre Vorgesetzten und Compliance eskalieren, damit Interessenkonflikte angemessen überprüft, geregelt und beigelegt werden können.

Von Mitarbeitern, die eine Aufsichtsfunktion ausüben, verlangt die Bank darüber hinaus, dass sie:

- xi. aktiv bestrebt sind, Interessenkonflikte in ihrem Zuständigkeitsbereich – auch im Zusammenhang mit laufenden oder geplanten Tätigkeiten – zu erkennen, zu dokumentieren und zu entschärfen;
- xii. alle Interessenkonflikte, die ihnen gemeldet werden, beurteilen, um zu ermitteln, ob ein Interessenkonflikt vorliegt;
- xiii. nach Konsultation von Compliance und, soweit erforderlich, anderen Kontrollfunktionen entscheiden, auf welchem Weg der Interessenkonflikt am besten beigelegt, geregelt oder vermieden werden kann; dies kann, falls erforderlich, beinhalten, dass der Interessenkonflikt an eine höhere Leitungsinstanz eskaliert oder die Aufsicht über eine bestimmte Angelegenheit oder Tätigkeiten dem betroffenen Mitarbeiter (vorübergehend oder dauerhaft) entzogen wird; und
- xiv. alle gemeldeten Interessenkonflikte einmal jährlich oder, falls erforderlich, in kürzeren Abständen überprüfen, um sicherzustellen, dass sie im Einklang mit allen vereinbarten Beschlüssen geregelt werden.

7. Organisatorische Vorkehrungen

Die Bank trifft und unterhält organisatorische, verfahrenstechnische und administrative Vorkehrungen zur Erkennung und Regelung tatsächlicher oder potenzieller Interessenkonflikte.

7.1 Grundlagen der Unternehmensführung

Die Bank verpflichtet sich, ein Rahmenwerk für die Unternehmensführung aufrechtzuerhalten, die internationalen Standards und den gesetzlichen Vorgaben entspricht. Um zur Verwirklichung dieses Ziels beizutragen, wendet die Bank einen eindeutigen und umfassenden Katalog von Grundsätzen der Unternehmensführung an, die in den Grundlagen der Unternehmensführung der Bank dokumentiert werden, deren Einhaltung von allen Mitarbeitern erwartet wird.

7.2 DB AG Vorstand und Aufsichtsrat der Deutsche Bank AG



Die Deutsche Bank AG, die Muttergesellschaft der Bank, ist eine Aktiengesellschaft nach dem Recht der Bundesrepublik Deutschland, und die Mitglieder des DB AG Vorstands und des Aufsichtsrats sind grundsätzlich der Bank verpflichtet. Ferner kommt die Deutsche Bank AG in Form von Vorgaben, die in den jeweiligen Aufgabenbeschreibungen für den DB AG Vorstand und den Aufsichtsrat niedergelegt sind, den Verpflichtungen nach, die der Deutsche Corporate-Governance-Kodex in Bezug auf die Regelung von Interessenkonflikten vorsieht. Der Aufsichtsrat erlässt nach Maßgabe des deutschen Aktiengesetzes Aufgabenbeschreibungen sowohl für den DB AG Vorstand als auch für sich selbst. Darin werden die Vorgaben für die Dokumentation des Verlaufs von Sitzungen einschließlich wesentlicher Diskussionspunkte und substantieller Erwägungen festgelegt. Wichtige Verpflichtungen des Aufsichtsrats und des DB AG Vorstands in Bezug auf Interessenkonflikte werden in Anhang 2 dargelegt.

7.3 Vorstandmitglieder von DB-Konzerneinheiten

Die Vorstandsmitglieder sind der jeweiligen DB-Konzerneinheit und nicht einem Aktionär, einem Geschäftsfeld oder Gläubiger verpflichtet.

Vorstandsmitglieder müssen grundsätzlich im besten Interesse der DB-Konzerneinheit handeln, die sie vertreten, und sicherstellen, dass Verfahren zur Verfügung stehen, damit Geschäfte zwischen der DB-Konzerneinheit und der Deutschen Bank AG und/oder einer anderen DB-Konzerneinheit grundsätzlich auf der Basis der Eigenständigkeit abgewickelt werden. In diesem Zusammenhang können die Vorstände die gleichgerichteten Interessen der Bank als ein Element in ihren Entscheidungsprozess einfließen lassen. Den Interessen der Bank kann ein wesentlicher Stellenwert beigemessen werden, wenn die Vorstandsmitglieder der Auffassung sind, dass dies im besten Interesse der betreffenden DB-Konzerneinheit liegt. Die Verantwortung, die Vorteile für die DB-Konzerneinheit mit den Interessen der Bank im Entscheidungsprozess gegeneinander abzuwägen, ist ein wesentlicher Teil der Rolle und der Zuständigkeiten eines Vorstandsmitglieds.

Um zu gewährleisten, dass sachgerechte geschäftliche Entscheidungen getroffen werden, müssen die Vorstandsmitglieder sicherstellen, dass diese Entscheidungen von Interessenkonflikten unberührt bleiben. Die Vorstandsmitglieder müssen daher Interessenkonflikte, die sich aus ihrer Zugehörigkeit zu einem Leitungsorgan (ob es sich um ein Mitglied der Geschäftsleitung oder um eine Mitglied der Aufsichtsfunktion handelt) ergeben, proaktiv erkennen und nach Maßgabe der anwendbaren Aufgabenbeschreibungen und Regularien offenlegen. Insbesondere muss das Vorstandsmitglied sich jeder Handlung enthalten, die der DB-Konzerneinheit schaden könnte, für die es als Vorstandsmitglied fungiert. Wesentliche Interessenkonflikte sollten einzeln und zusammenfassend angemessen dokumentiert, dem relevanten Gremium zur Kenntnis gebracht und von dem relevanten Gremium erörtert und gebührend geregelt werden.

Im Allgemeinen darf ein Vorstandsmitglied nicht an einem Unternehmen beteiligt sein, das zu der DB-Konzerneinheit, für die es als Vorstandsmitglied fungiert, in einem Wettbewerbsverhältnis steht. Ein Vorstandsmitglied darf die DB-Konzerneinheit nicht im Rahmen von Geschäften mit sich selbst oder mit einem Dritten vertreten, der von ihm selbst vertreten wird, es sei denn, die einschlägigen Regularien gestatten eine solche Vertretung unter der Voraussetzung, dass ihr (zum Beispiel aufgrund eines Beschlusses der Aktionäre, des Aufsichtsrats oder eines einstimmigen DB AG Vorstandsbeschlusses) zugestimmt wird, und diese Zustimmung wird erteilt.

Ein Vorstandsmitglied darf ohne vorherige Zustimmung der Aktionäre der betreffenden DB-Konzerneinheit oder, je nach den anwendbaren Regularien, ohne vorherige Zustimmung des Vorstands weder auf eigene Rechnung oder auf Rechnung anderer Geschäfte mit dem Geschäftsfeld der DB-Konzerneinheit machen noch Komplementär einer Partnerschaft noch Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied eines anderen Unternehmens sein, das im gleichen Geschäftsfeld tätig ist.

7.4 Aktionäre

Geschäfte oder Vereinbarungen zwischen der Bank und dem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung an der Deutschen Bank AG müssen unabhängig und eigenständig, im Interesse der Konzerneinheit



der Bank, die vertreten wird, und im Einklang mit den anwendbaren Regularien abgewickelt werden. Mitarbeiter, die in solche Geschäfte oder Vereinbarungen eingebunden sind, müssen sich der Gefahr von Interessenkonflikten und der Notwendigkeit bewusst sein, solche Angelegenheiten entsprechend zu regeln.

7.5 Funktionstrennung

Die Bank pflegt eine klare strukturelle Trennung zwischen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen, um den unabhängigen Betrieb der Geschäfts- und der Infrastrukturfunktionen zu ermöglichen, und dies spiegelt sich in der Zusammensetzung des DB AG Vorstands, seinen Aufgabenbeschreibungen und dem Geschäftsverteilungsplan des DB AG Vorstands wider.

Jeder Geschäftsbereich der Bank ist einem hierfür benannten Mitglied des DB AG Vorstands unterstellt, der für die Aufsicht und Leitung des Geschäftsbereichs verantwortlich ist.

Die Infrastrukturfunktionen sind unabhängig von den Geschäftsbereichen den hierfür benannten Mitgliedern des DB AG Vorstands unterstellt, die nicht unmittelbar für die Geschäftsbereiche verantwortlich sind.

Die Bank unterhält ein internes Kontrollsystem, das sich auf das Rahmenkonzept "Three Lines of Defence" stützt, die im Rahmen eines für alle drei „Verteidigungslinien“ einheitlichen Betriebsmodells Risiken, Kontroll- und Berichtsverantwortlichkeiten festlegt. Dies erfordert, dass die Kontrollfunktionen einschließlich Compliance, Risk und Audit unabhängig sind.

7.6 Governance auf Ausschussebene

Jeder Ausschuss der Bank muss nach der Committee Governance Policy der Bank über eine Aufgabenbeschreibung verfügen. Diese Aufgabenbeschreibung muss die Vorgabe enthalten, dass Ausschussmitglieder bei der Entscheidung über die Zusammensetzung des Ausschusses potenzielle Interessenkonflikte bedenken und die Aufgaben und Verantwortlichkeiten des betreffenden Ausschusses berücksichtigen müssen.

Ferner muss die Aufgabenbeschreibung die Ausschussmitglieder dazu verpflichten, potenzielle Interessenkonflikte fortlaufend gegenüber der Person, die den Vorsitz führt, offenzulegen und geeignete Maßnahmen zur Beilegung solcher Interessenkonflikte zu ergreifen. Von allen Ausschussmitgliedern und -teilnehmern wird erwartet, dass sie die Aufgabenbeschreibung der Ausschüsse, an denen sie teilnehmen, befolgen und Interessenkonflikte offenlegen, sobald sie auftreten.

8. Systeme, Kontrollen, Richtlinien und Verfahren

Die Bank setzt eine Reihe von Systemen, Kontrollen, Richtlinien und Verfahren ein, um Interessenkonflikte zu regeln, und diese werden durch eine Reihe von Richtlinien und Verfahrensanweisungen der Bank untermauert. Die wichtigsten Richtlinienvorgaben und Kontrollen der Bank werden im Folgenden zusammengefasst. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie bis in die Einzelheiten mit diesen grundlegenden Richtlinien vertraut sind und die darin festgelegten Vorgaben in vollem Umfang erfüllen.

8.1 Rahmenwerk mit konzernweiten Mindeststandards für den Umgang mit Interessenkonflikten

8.1.1 Rahmenwerk zu Interessenkonflikten

In dem Rahmenwerk zu Interessenkonflikten werden die organisatorischen und administrativen Anforderungen festgelegt, die die Bank, ihre Geschäftsbereiche und ihre Infrastrukturfunktionen erfüllen müssen, um Interessenkonflikte zu erkennen, zu dokumentieren, zu eskalieren, zu regeln und über sie Bericht zu erstatten. Jeder Geschäftsbereich und jede Infrastrukturfunktion der Bank muss



Register führen, in denen die Interessenkonflikte erfasst werden, die bekannt sind und in dem betreffenden Geschäftsbereich oder der betreffenden Funktion bestehen.

Geschäftsbereiche müssen außerdem Produktüberprüfungen sowie Neuprodukt- und Transaktionsfreigaben durchführen und über Vorgaben für die Tauglichkeits- und Angemessenheitsbewertung verfügen, die allesamt darauf abzielen, Interessenkonflikte zu erkennen, zu eskalieren und zu regeln.

Jeder Geschäftsbereich und jede Infrastrukturfunktion muss über geeignete organisatorische Regelungen und Aufsichtssysteme verfügen, um eine fundierte und objektive Entscheidungsfindung zu ermöglichen. Diese Regelungen und Systeme müssen insbesondere die Anforderungen erfüllen, die die Governance-Funktion der Bank von Zeit zu Zeit vorgibt.

8.1.2 Conflicts Office

Das Rahmenwerk zu Interessenkonflikten sieht auch vor, dass ein von den Geschäftsbereichen unabhängiges Conflicts Office unterhalten wird, das Transaktionen, Produkte und Aktivitäten überprüft, die zu tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten führen könnten. Das Conflicts Office wacht über den Ablauf der Beilegung von Transaktionskonflikten auf Konzernebene und unterstützt gemeinsam mit Compliance und Legal die Regelung von Interessenkonflikten, indem sie bestimmte geschäftliche Aktivitäten und/oder die Einbindung von Mitarbeitern in solche Aktivitäten überwacht, klärt und, wenn dies angezeigt ist, einschränkt oder untersagt. Zum Auftrag des Conflicts Office gehört auch die Mitwirkung an der Regelung und Lösung vorübergehender Interessenkonflikte zwischen Geschäftsbereichen, die außerhalb des Konfliktbeilegungsprozesses auftreten können. Das Conflicts Office vermittelt darüber hinaus einen allgemeinen Überblick über die Konfliktmanagementaktivitäten in der Bank, die das Rahmenwerk zu Interessenkonflikten vorschreibt, und hat dem DB AG Vorstand regelmäßig über solche Angelegenheiten zu berichten.

8.1.3 Konfliktregister

Nach dem Rahmenwerk zu Interessenkonflikten ist das Conflicts Office verpflichtet, ein konzernweites Konfliktregister zu führen und regelmäßig zu überprüfen, in dem die Interessenkonflikttypen erfasst werden, die mit einem erheblichen Schadensrisiko für die Interessen eines oder mehrerer Kunden verbunden sind und im Zusammenhang mit regulierten Dienstleistungen oder Aktivitäten aufgetreten sind oder auftreten können. Zusätzlich werden im konzernweiten Konfliktregister strukturelle oder mit den Geschäftspraktiken zusammenhängende Interessenkonflikte identifiziert und erfasst, die deswegen auftreten können, weil die Serviceangebote und Tätigkeiten der Bank ein breites Dienstleistungsspektrum umfassen.

Die im konzernweiten Konfliktregister geführten Informationen ermöglichen die effiziente Erkennung, Eskalation und Regelung potenzieller Interessenkonflikte und bietet eine Grundlage für die Schulung der Mitarbeiter.

8.1.4 Beilegung von Transaktionskonflikten und Business Selection auf Konzernebene

Damit die Bank potenzielle Interessenkonflikte erkennen und regeln kann, werden wesentliche Transaktionen, an denen Kunden und die Bank beteiligt sind, intern protokolliert und durch den Abgleich mit bestehenden Beziehungen und Transaktionen der Bank analysiert.

Wenn die Richtlinien und Verfahrensanweisungen der Bank für die Abschlussprotokollierung dies verlangen, müssen die Mitarbeiter potenzielle Geschäftschancen zum frühestmöglichen Zeitpunkt protokollieren – und zwar vor Unterzeichnung eines Vertraulichkeitsschreibens oder -auftrags, vor Erhalt nicht-öffentlicher Informationen oder vor einer mündlichen oder schriftlichen Zusage, für einen Kunden aktiv zu werden.

Festgestellte oder potenzielle Interessenkonflikte werden vom Conflicts Office ausgewertet; dies kann gegebenenfalls die Eskalation an die obere Führungsebene, Compliance und Legal und/oder die



Regelung oder Beilegung mit Hilfe des Business-Selection-Prozesses oder anderer Konfliktbeilegungsforen beinhalten.

8.2 Informationsbarrieren und der Control Room

Die Bank achtet die Vertraulichkeit von Informationen und erwartet, dass ihre Mitarbeiter dies ebenfalls tun. Die Bank geht nach dem „Need to Know“-Prinzip vor und hält sich an alle geltenden Regularien in Bezug auf den Umgang mit solchen Informationen. Der Zugang zu vertraulichen Informationen beschränkt sich auf diejenigen, die ein berechtigtes Interesse an den Informationen haben, das mit dem legitimen Interesse eines Kunden oder der Bank vereinbar ist.

Die Hauptmöglichkeit, wie die Bank ihre Geschäftsaktivitäten so strukturiert, dass sie mit Interessenkonflikten umgehen kann, ist die Aufrechterhaltung von Informationsbarrieren, die den bankeigenen Richtlinien für Informationsbarrieren entsprechen. Diese sollen Informationsflüsse zwischen verschiedenen Bereichen der Bank beschränken. Informationsbarrieren und andere Maßnahmen werden eingesetzt, damit die Bank und ihre Mitarbeiter Geschäftsaktivitäten im Auftrag von Kunden durchführen können, ohne dabei von anderen Informationen beeinflusst zu werden, die die Bank besitzt und die zu einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt führen könnten.

Die Bank unterhält außerdem sichere und vertrauliche Systeme, die innerhalb des Compliance Control Room liegen, um Informationen aufzuzeichnen, die die Erkennung und Regelung potenzieller Interessenkonflikte unterstützen. Der Control Room ist dafür zuständig, die sogenannte „Beobachtungsliste“ und die sogenannte „Sperrliste“ zu führen. Diese Listen helfen bei der Aufrechterhaltung und Überwachung der Informationsbarrieren, indem sie den Fluss von nicht öffentlichen Informationen innerhalb der Bank verfolgen. Auf diese Weise kann die Bank potenzielle Interessenkonflikte erkennen und regeln, die aus Verkaufs-, Handels- und Research Aktivitäten vor, während und nach Investmentbanking-Geschäften entstehen.

8.3 Ausführung/Bearbeitung von Kundenaufträgen

Die Bank verlangt von ihren Mitarbeitern, dass sie aufrichtig, fair und professionell im besten Interesse des Kunden handeln – auch dann, wenn sie Aufträge im Namen eines Kunden ausführen, entgegennehmen oder übermitteln. Die Interessen werden durch die Geschäftsabwicklungsgrundsätze der Bank geschützt, die ungebührliches Verhalten von Bankhändlern wie zum Beispiel Eigengeschäfte in Kenntnis von Kundenaufträgen untersagen und vorschreiben, dass Kundenaufträge Vorrang vor dem Eigenhandel haben müssen.

8.4 Benchmarks

Auch im Zusammenhang mit den Aktivitäten der Bank, die sich auf Benchmarks beziehen, können Interessenkonflikte entstehen. Die betroffenen Geschäftsbereiche verfügen über Verfahren, die eingehalten werden müssen, und über Maßnahmen, die ergriffen werden müssen, um solche Interessenkonflikte zu regeln. Dies schließt die Aufhebung jedes direkten Zusammenhangs zwischen der Vergütung von Mitarbeitern (und auch von Vorgesetzten der betreffenden Mitarbeiter), die sich hauptsächlich mit der Übermittlung von Benchmarks beschäftigen, einerseits und der Vergütung anderer relevanter Personen bzw. dem von diesen erwirtschafteten Einkommen, die sich hauptsächlich mit einer anderen Tätigkeit beschäftigen, andererseits ein, sofern diese beiden Tätigkeiten einen Interessenkonflikt auslösen können.

Es sind Verfahren und Schulungen vorhanden, um den Austausch und das Durchsickern von Informationen zwischen Mitarbeitern, die mit Benchmarkaktivitäten befasst sind, zu verhindern und zu kontrollieren, wenn ein Interessenkonflikt entstehen kann, (gegebenenfalls) einschließlich der physischen Trennung der Übermittelnden oder Administratoren auf der einen Seite von Derivatehändlern oder anderen Nutzern, die mit benchmarkbasierten Produkten handeln, auf der anderen Seite. Administratoren und Übermittelnde dürfen unter keinen Umständen die Auswirkungen oder potenziellen Auswirkungen einer Übermittlung berücksichtigen, die ihre eigene Handelsposition (oder die Handelsposition ihres eigenen Desks) oder die Handelsposition einer anderen Person oder eines anderen Desks betrifft. Ebenfalls untersagt ist der Versuch, den übermittelten Zinssatz eines



anderen übermittelnden Unternehmens ungebührlich zu beeinflussen, und es ist sorgfältig darauf zu achten, dass alle Gespräche vermieden werden, die den Anschein einer Absprache mit anderen Übermittelnden und Administratoren erwecken könnten. Wenn wesentliche Interessenkonflikte vorliegen, werden diese zur Berücksichtigung und Beschluss an den Benchmark- und Indexausschuss der Bank eskaliert.

8.5 Integrität von Research

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn der Inhalt von Research Reports oder anderen öffentlichen Äußerungen eines Research Analyst nicht die tatsächlichen Überzeugungen des Analysten wiedergibt, weil die Reports oder Äußerungen von den Interessen eines bestimmten Geschäftsbereichs der Bank beeinflusst wurden.

Zur Regelung von Interessenkonflikten verfügt die Bank über Richtlinien und Verfahren, die die Integrität von Research fördern und absichern. Niemand darf einen Research Analyst in Bezug auf Inhalt oder Zeitplan eines Research Reports oder einer öffentlichen Äußerungen dieses Analysten unter Druck setzen. Die Aufsichtsstruktur sowie die Berichtslinien und Vergütungskriterien für Research Reports und Research Analysts werden so gestaltet, dass die Unabhängigkeit von Research von anderen Bereichen der Bank gewahrt bleibt.

8.6 Anreize

Nach der MiFID und ihren Durchführungsvorschriften darf die Bank keine Gebühr oder Provision erhalten oder zahlen oder einen nicht-monetären Vorteil im Zusammenhang mit der Erbringung einer MiFID-Dienstleistung an einen Kunden (einen „Anreiz“) gewähren oder erhalten, sofern diese Zahlung oder die Entgegennahme nicht unter eine Ausnahmeregelung fällt.

Ein Anreiz könnte zu einem Interessenkonflikt führen, wenn die Zahlung oder der Erhalt des Anreizes die Bank von ihrer Verpflichtung abbringen würde, den besten Interessen des Kunden zu dienen.

Um potenzielle Interessenkonfliktszenarien engmaschig zu überwachen, hat die Bank Richtlinien, Verfahren und Kontrollen eingerichtet, die alle relevanten Mitarbeiter befolgen und einhalten müssen.

8.7 Vergütungspraktiken

Die Bank erkennt an, dass die Vergütung ein Faktor ist, der das Verhalten von Mitarbeitern beeinflussen kann. Die Bank verfügt über Vergütungsrichtlinien und -verfahrensanweisungen, in denen angemessene Governance-Regelungen niedergelegt sind, die Vergütungsstrukturen verhindern, die einem Mitarbeiter einen Anreiz bieten, gegen seine Verantwortlichkeiten, die gesetzlichen Vorgaben oder den Verhaltens- und Ethikkodex der Bank zu handeln.

Im Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben hat die Bank eine Konzernvergütungsstrategie (Group Compensation Strategy) und ein Richtliniendokument zur Vergütung erstellt, die sicherstellen, dass die Zusammenhänge zwischen den Vergütungspraktiken und den Geschäfts- und Risikostrategien des Konzerns klar sind und auch von allen Mitarbeitern eindeutig verstanden werden.

Der Aufsichtsrat hat einen Ausschuss für Vergütungskontrolle (Compensation Control Committee) eingerichtet, der mit einem Compensation Officer bei der Einrichtung, Überwachung und Überprüfung der geeigneten Struktur des Vergütungssystems für DB AG Vorstandsmitglieder und Mitarbeiter unterstützt. In Bezug auf Mitarbeiter, die einen wesentlichen Einfluss auf das Risikoprofil der Bank haben, und auf Kandidaten für die Beförderung zum Managing Director erfordert der Governance-Rahmen der Bank zur Regelung von Vergütungsfragen die Mitwirkung von Compliance, Human Resources und Risk.

Im Einklang mit den europäischen und deutschen Vorgaben hat die Bank als ergänzende Richtlinie eine Vergütungsrichtlinie für Wertpapierdienstleistungen („Compensation Policy for Investment Services“) eingeführt, die die Vergütung im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und Nebendienstleistungen im Rahmen der MiFID regelt. Diese Richtlinie



soll die geschäftlichen Interessen der Bank und der Mitarbeiter mit der wirksamen Regelung von Interessenkonflikten und mit den Risikomanagementzielen in Einklang bringen, die die Standards für das Geschäftsgebaren betreffen, damit sichergestellt wird, damit sich die Anreiz- und Vergütungspraktiken der Bank nicht nachteilig auf die Kundeninteressen auswirken.

8.8 Externe Geschäftsinteressen

Ein Interessenkonflikt kann im Zusammenhang mit externen Geschäftsinteressen entstehen. Die Bank verfügt über Richtlinien und Verfahren, die gewährleisten, dass Interessenkonflikte, die aus solchen Aktivitäten entstehen, erkannt, geregelt oder vermieden werden. Dies schließt Offenlegungs- und Genehmigungsvorgaben und das Verbot von Aktivitäten ein, die Interessenkonflikten Vorschub leisten und die von allen Mitarbeitern eingehalten werden müssen, die in den Anwendungsbereich fallen.

Die Bank führt ein elektronisches Register der externen Geschäftsinteressen, überprüft dieses Register regelmäßig und nutzt es für das Konfliktmanagement.

8.9 Mitarbeitergeschäfte

Ein Interessenkonflikt kann durch die private Handelstätigkeit der eigenen Mitarbeiter entstehen („**Mitarbeitergeschäfte**“). Nach der bankeigenen Richtlinie für Mitarbeitergeschäfte müssen alle Mitarbeiter, die in den Anwendungsbereich fallen, persönliche Handelskonten offenlegen und genehmigen lassen und für bestimmte Handelsaktivitäten zuvor eine Genehmigung (Pre-Clearance) einholen. Dieser Offenlegungs- und Vorabgenehmigungsprozess basiert auf einer Einteilung der Mitarbeiter, die sich nach ihren Rollen und Zuständigkeiten richtet. Grundlage für die Genehmigung (oder Ablehnung) eines Handelsantrags ist die Erwägung der konzernweiten Aktivitäten der Bank und ihrer Bindung mit ihren Kunden, damit alle Interessenkonflikte erkannt und daraufhin geregelt oder vermieden werden können.

Die Bank wacht über die Einhaltung dieser Vorgaben, und bei Verstößen kommen das Red-Flags-Programm und die disziplinarischen Prozesse der Bank zum Tragen.

8.10 Geschenke und Einladungen

Ein Interessenkonflikt kann auftreten, wenn ein Mitarbeiter ein Geschenk oder eine Einladung erhält oder anbietet, das oder die einen unangemessenen Anreiz für einen Mitarbeiter, einen als Vertreter benannten Dritten, einen Kunden oder Lieferanten darstellt, in einer bestimmten Weise zu handeln. Die Bank gestattet nicht, dass ein Mitarbeiter Geschenke oder Einladungen anbietet oder annimmt, es sei denn, diese sind vertretbar und verhältnismäßig und dienen einem legitimen geschäftlichen Zweck.

Gegebenenfalls müssen Mitarbeiter, die in den Anwendungsbereich fallen, eine Vorabgenehmigung für Geschenke und Einladungen einholen, wobei die Bank die Zustimmung verweigert, wenn die Geschenke oder Einladungen zu einem potenziellen Interessenkonflikt führen können oder ihrem Wesen nach unangemessen sind.

8.11 Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte

Die Bank verfügt über zahlreiche Systeme, Kontrollen, Richtlinien und Verfahren, die die Interaktion der Bank mit Lieferanten und als Vertreter benannten Dritten regeln. Die Bank erfüllt ihre Sorgfaltspflicht in Bezug auf Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte und verfügt über vertragliche Regelungen, die das Interesse der Bank und der Kunden schützen. Interessenkonflikte können in Bezug auf Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte auftreten, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter, der mit dem Beschaffungswesen befasst oder in ein Einstellungsverfahren eingebunden ist, eine enge Beziehung mit einem bestimmten Lieferanten und einem als Vertreter benannten Dritten unterhält. Von den Mitarbeitern wird erwartet, dass sie den Verhaltens- und Ethikkodex der Bank einhalten und potenzielle Interessenkonflikte entsprechend erkennen, eskalieren und regeln. Es ist Aufgabe der Mitarbeiter, alle Sachverhalte zu eskalieren, bei denen nach vernünftigem Ermessen davon auszugehen ist, dass sie sich auf ihre Unabhängigkeit und Objektivität auswirken oder ihre jeweiligen Verpflichtungen gegenüber der Bank oder ihren Kunden anderweitig beeinträchtigen oder



den Eindruck eines Interessenkonflikts entstehen lassen können. Darüber hinaus ist die Bank bestrebt, Beziehungen zu tatsächlichen oder potenziellen Lieferanten, die zugleich Beziehungen zu Bestandskunden oder potenziellen Kunden sind, unabhängig und eigenständig zu regeln, und legt die Regeln für Bindungen zwischen der Bank, Lieferanten und Kunden so fest, dass tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte geregelt werden.

Die Beschaffungsrichtlinie der Bank regelt die angemessene Gestaltung von Beziehungen mit Lieferanten, und alle Mitarbeiter sind angehalten, diese Regelungen einzuhalten.

8.12 Offenlegung und Kundeneinverständnis

Die Bank verfügt über stabile Verfahren zur Verhinderung oder Regelung von Interessenkonflikten, aber unter bestimmten Umständen reichen diese Regelungen möglicherweise nicht aus, um die Interessen eines Kunden vor erheblichem Schaden zu schützen. Wenn dies nach den anwendbaren Regulierungen zulässig ist, können dem betroffenen Kunden Informationen offen gelegt werden, um das Einverständnis des Kunden einzuholen. Die Offenlegung von Informationen ist allgemeiner Natur und/oder dient der Erläuterung der Ursachen des Konfliktes, damit der Kunde eine fundierte Entscheidung treffen kann.

In bestimmten Situationen ist es nach europäischen Vorschriften nicht zulässig als einziges Mittel einen Interessenkonflikt gegenüber einem Kunden offenzulegen, es sei denn es dies geschieht als letztes Mittel. Eine solche Offenlegung ist erforderlich, um zu erklären, dass die organisatorischen und administrativen Vorkehrungen, die die Bank getroffen hat, um den betreffenden Interessenkonflikt zu verhindern oder zu regeln, nicht ausreichen, um mit angemessener Verlässlichkeit sicherzustellen, dass die Gefahren einer Schädigung der Interessen der Kunden abgewendet wird.

Die Offenlegung sollte eine konkrete Beschreibung der Interessenkonflikte beinhalten, die bei der Erbringung von Investitions- und/oder Nebendienstleistungen entstehen. Dabei sollten die allgemeine Natur und die Ursachen von Interessenkonflikten sowie die Risiken erläutert werden, die sich durch die Interessenkonflikte für den Kunden ergeben können. Die Offenlegung sollte eine Beschreibung der Schritte beinhalten, die unternommen werden, um diese Risiken zu begrenzen, und so ausführlich sein, dass der Kunde seine Entscheidung über die Investitionsdienstleistung, in deren Zusammenhang der Interessenkonflikt auftritt, in Kenntnis der Sachlage treffen kann.

8.13 Eskalation

Die Bank verfügt über Verfahren zur Eskalation und Beilegung von (kundenbezogenen oder anderen) Interessenkonflikten, die innerhalb von oder zwischen Infrastrukturfunktionen und Geschäftsbereichen der Bank und/oder zwischen DB-Konzerneinheiten auftreten.

Die Mitarbeiter müssen den internen Eskalationsprozess einhalten, der in den Richtlinien und Verfahrensanweisungen der Bank in Bezug auf Interessenkonflikte vorgeschrieben wird. Wenn kein spezifischer Eskalationsprozess existiert, müssen die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten und/oder Compliance darüber informieren, dass ein Interessenkonflikt vorliegt und wie dieser Interessenkonflikt geartet ist. Die Vorgesetzten in der Bank sind dafür zuständig, den tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt zu beurteilen und nach Rücksprache mit den zuständigen Kontrollfunktionen über die beste Vorgehensweise zu entscheiden, einschließlich der weiteren Eskalation an eine höhere Stelle und gegebenenfalls an das Country oder Regional Management oder die zuständigen Leitungsgremien (Boards).

8.14 Whistleblowing

Die Bank stellt geeignete Wege für das Melden/Whistleblowing von Interessenkonflikten in der Bank bereit, wenn ein Mitarbeiter der Auffassung ist, dass dies der geeignete Weg ist, um die Bank auf ein Anliegen aufmerksam zu machen.



In der Hinweisgeber-Richtlinie der Bank werden für die Länder, in denen die Bank tätig ist, Verfahren festgelegt, mit denen Mitarbeiter alle Anliegen oder Verdachtsfälle bezüglich möglicher Verstöße gegen Rechtsvorschriften, Regularien oder Verordnungen oder mögliche Verstöße gegen Richtlinien, Standards oder Verfahrensanweisungen der Bank einschließlich der Werte und Überzeugungen der Bank melden können.

8.15 Testen von Kontrollen und Risikobewertung

Die Bank testet ihre Kontrollen zur Regelung von Interessenkonflikten regelmäßig, um Lücken in diesen Kontrollen zu erkennen und zu schließen. Ergänzt wird dieses Testprogramm durch regelmäßige Risikobewertungen, die von verschiedenen Funktionen innerhalb der Bank einschließlich Compliance durchgeführt werden. Die Richtlinien, Verfahren und Kontrollen, die sich auf Interessenkonflikte beziehen, werden bewertet, damit neue Interessenkonflikte oder Lücken in den Kontrollen für bestehende Interessenkonflikte erkannt und eskaliert und daraufhin geschlossen werden können.

8.16 Schulung

Die Bank bietet regelmäßig Schulungen zu den Themenbereichen Konfliktmanagement und Interessenkonflikten an und erwartet, dass die relevanten Mitarbeiter regelmäßig an diesen Schulungen teilnehmen. Diese Schulungen tragen entscheidend dazu bei, dass gewährleistet wird, dass die Mitarbeiter Interessenkonflikte erkennen können und mit den Prozessen vertraut sind, mit denen Konflikte erkannt, eskaliert und beigelegt werden. Es werden angemessene Ressourcen für die Schulungen und für die Bewusstseinsbildung in Bezug auf Interessenkonflikte bereitgestellt, um das Wissen und Verständnis der Mitarbeiter weiterzuentwickeln.

9. Richtlinienverstöße

Wenn die oben dargelegten Regularien, die vorliegende Richtlinie sowie die verbundenen Richtlinien nicht eingehalten beziehungsweise erfüllt werden, zieht dies disziplinarische Maßnahmen nach sich, die bis zur Entlassung reichen können. Bei der Entscheidung über das Ausmaß der disziplinarischen Maßnahme in jedem konkreten Fall werden die Schwere und/oder Häufigkeit der Zuwiderhandlung berücksichtigt. Darüber hinaus drohen den Mitarbeitern Bußgelder, Strafen, Urteile, Schadenersatzforderungen und Vergleiche im Zusammenhang mit regulatorischen oder rechtlichen Maßnahmen gegen die Bank und gegen sie als Einzelpersonen.

Die Bank macht sich für eine Reihe von Grundverhaltensweisen, Richtlinien und Verfahren stark, die eine wesentliche Rolle spielen, um die Risikokultur der Bank einschließlich des Bewusstseins für Interessenkonfliktszenarien zu fördern. Die Einhaltung dieser Regularien ist eine entscheidende Voraussetzung für die Erfüllung der regulatorischen Erwartungen im Finanzwesen und der bankeigenen Standards für die Regelung von Interessenkonflikten. Ein wichtiges Element der Förderung einer starken Risikokultur ist die konsequente Überwachung von Verstößen gegen die Richtlinien, Verfahren und Kontrollprozesse der Bank. Zu diesem Zweck wurde der Red-Flag-Prozess der Bank entwickelt, der anhand von objektiven Indikatoren Verstöße von Mitarbeitern gegen bestehende Richtlinien, Verfahren und Kontrollprozesse erfasst.

In den Ländern, in denen er zur Anwendung kommt, soll der Red-Flag-Prozess der Bank dazu beitragen, potenziellen zukünftigen Risiken durch eine umfassende und vorausschauende Risikobewertung vorzubeugen. Darüber hinaus sorgt das konsequente Zusammentragen von Daten über Verstöße dafür, dass solche Verstöße bei Vergütungs- und Beförderungsentscheidungen leichter berücksichtigt werden können. Ferner bietet der Red-Flag-Prozess der Bank eine Verfahrensgrundlage für das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Risikokultur innerhalb der Bank und ermöglicht dadurch eine angemessene Verfolgung von Verstößen und die Durchführung von Abhilfe- und Abmilderungsmaßnahmen.



10. Zugehörige Richtlinien

- Archive Principles (Richtlinie zur Archivierung) - DB Group
- Conflicts of Interest Policy Governing Handling of Internal Investigations under Global IMG Committee Governance
- Conflicts of Interest Policy Governing Handling of Internal Investigations, Litigation and Regulatory Enforcement Matters - DB Legal
- Corporate Governance Fundamentals - DB Group
- Corporate Governance Fundamentals – DB Group
- Global Benchmark Policy – DB Group
- Hinweisgeberrichtlinie – Deutsche Bank Konzern
- Interessenkonflikte: Konzernweites Rahmenwerk für Mindeststandards – DB Group
- Konzernrichtlinie der Deutschen Bank zu Geschenken und Einladungen
- Konzernrichtlinie der Deutschen Bank zur Verhinderung von Bestechung und Korruption
- Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte – DB Gruppe
- Leitsätze für Mitarbeitergeschäfte – Deutschland
- Mandate Richtlinie - DB Group
- Mitarbeiterhandbuch
- Operating Fundamentals - DB Group
- Procurement Policy – DB Group
- Records Management Policy – DB Group
- Records Management Principles (Richtlinie zum Records Management) - DB Group
- Red-Flag-Prozess
- Restricted List Richtlinie – DB-Konzern
- Richtlinie für Gebühren und Anreize - CB&S EMEA
- Richtlinie über Zuwendungen und Gebühren – GTB
- Richtlinie zur Integrität von Research und zu bereichsübergreifenden Kontakten
- Umgang mit vertraulichen, nicht öffentlich bekannten und kurssensitiven Informationen sowie Chinese Walls (Richtlinie) – DB Group
- Vergütungsrichtlinie – HR
- Vergütungsrichtlinie für Wertpapierdienstleistungen
- Verhaltens- und Ethikkodex – DB Group



Anhang 1 – Nichterschöpfende Liste konkreter Beispiele für Interessenkonflikte

Im Folgenden werden in Form einer nichterschöpfende Liste konkrete Beispiele für Transaktionen und Aktivitäten in der Bank aufgeführt, die zu Interessenkonflikten Anlass geben, die auf geeignete Weise geregelt, entschärft oder verhindert werden müssen:

- ein Mitarbeiter manipuliert eine Benchmark (wie zum Beispiel den LIBOR) oder eine Referenznotierung (wie zum Beispiel WM/Reuters), um unter anderem zum Nachteil anderer Marktnutzer die finanziellen Interessen der Bank oder eines Kunden zu fördern;
- ein Familienangehöriger hat ein Interesse an einer Transaktion oder Aktivität, an der auch ein Kunde oder die Bank ein Interesse hat, und der Mitarbeiter begünstigt den Familienangehörigen;
- durch überzogene und aufwändige Geschenke oder Einladungen, die ein Mitarbeiter erhält, ist das Urteilsvermögen dieses Mitarbeiters ungebührlich beeinflusst oder der Mitarbeiter zu verhält sich unzulässig;
- die Bank nimmt die Vertretung eines Kunden wahr und übt das Stimmrecht für dessen Aktien so aus, dass den Interessen der Bank oder eines anderen Kunden, nicht aber den Interessen des erstgenannten Kunden Rechnung getragen wird;
- die Bank weist neu emittierte Schuldtitel oder Aktienpapiere zu und begünstigt bestimmte Anleger zum Nachteil des Emittenten der Bank, eines Kunden und/oder anderer Anleger als Gegenleistung für bestimmte Vorteile oder die Inaussichtstellung wechselseitiger Geschäfte;
- ein Mitarbeiter handelt eine Eigenposition der Bank in Wertpapieren, während er Informationen über zukünftige Geschäfte mit Kunden besitzt, die sich auf dieses Wertpapier beziehen;
- die Bank berät im Rahmen der Unternehmensfinanzierung einen Kunden, der später Adressat eines Angebots wird, und die Bank versucht zusätzlich, für den Bieter zu handeln;
- eine Einheit der Bank wird von einer anderen Einheit genutzt, die treuhänderische Pflichten zu erfüllen hat – zum Beispiel platziert ein Anlageverwalter Aufträge bei einem verbundenen Wertpapierhändler;
- die Bank erbringt für einen Kunden Beratungs- oder Finanzdienstleistungen in Bezug auf den Erwerb eines Vermögenswerts, ein Vorhaben oder einen Exportauftrag und versucht, für einen anderen Kunden, der sich um den gleichen Vermögenswert, das gleiche Vorhaben oder den gleichen Exportauftrag bewirbt oder darauf bietet, ebenfalls Beratungs- oder Finanzdienstleistungen zu erbringen;
- die Bank veröffentlicht Research Reports über einen Kunden (oder ein mit ihm verbundenes Unternehmen), in Umständen in denen die Voraussetzungen der Unabhängigkeit zwischen Research und Investment-Banking nicht gewährleistet sind;
- die Bank führt für einen Kunden eine Anlageberatung in Bezug auf Produkte durch, die von der Bank selbst hergestellt werden;
- ein Mitarbeiter betreibt exzessiven Handel auf einem Kundenkonto mit dem vorrangigen Ziel, Provisionen zu generieren, von denen Mitarbeiter und die Bank profitieren;
- ein Mitarbeiter empfiehlt einem Kunden mehr Handelstransaktionen, um die Umsatzziele des Mitarbeiters oder der Bank zu erreichen, statt im besten Interesse des Kunden zu handeln;
- statt im besten Interesse des Kunden zu handeln, empfiehlt ein Mitarbeiter diesem Kunden, in einen Assetmanagement-Fonds zu investieren, sodass die Bank ihr Anfangskapital zurückziehen kann;



- die Bank verkauft Vermögensgegenstände, die sie in ihren eigenen Büchern führt, an einen Fonds, den sie verwaltet, was nicht im besten Interesse des Fonds und ihrer Anleger liegt;
- ein Mitarbeiter, der ein Kundenkonto betreut, das auch Immobilienvermögen umfasst, wählt einen Immobiliengutachter aus und bewirkt damit einen Vorteil für die Bank und einen Nachteil für den Kunden;
- eine Einheit der Bank fungiert als Unternehmenstrehänder im Namen eines Kunden, der als Anleger handelt, während eine andere Einheit der Bank im Namen eines Kunden handelt, der als Emittent handelt;
- die Bank empfiehlt und verkauft unter Umständen, unter denen die Bank ihr finanzielles Interesse über das Interesse des Kunden stellt, Beratungskunden Produkte, die von der Bank hergestellt werden;
- ein Mitarbeiter empfiehlt der Bank, einen Lieferanten auszuwählen, der mit einem Mitarbeiter verbunden ist, und der Mitarbeiter legt gegenüber der Bank seine Beziehung zu dem Lieferanten nicht offen;
- ein Mitarbeiter unterhält eine private finanzielle Beziehung (zum Beispiel Darlehen) oder andere Beziehung (zum Beispiel familiäre Beziehung oder gemeinsames externes Geschäftsinteresse) zu einem anderen Mitarbeiter, die zu einem Konflikt des Mitarbeiters mit seinen Pflichten gegenüber der Bank führt;
- eine Einheit der Bank handelt als Vertreiber und/oder Berater im Zusammenhang mit Produkten, die von einer anderen Einheit der Bank hergestellt werden;
- die Bank empfiehlt im Rahmen einer Anlageberatung einem Kunden Produkte, die von einer Einheit hergestellt werden, von der die Bank einen Anreiz erhält;
- die Bank führt eine Anlageberatung für einen Kunden durch und wird nach Transaktionsvolumen/Umsatz bezahlt;
- die Bank empfiehlt im Rahmen einer Versicherungsberatung Produkte nur eines Versicherungsanbieters;
- die Bank empfiehlt und verkauft Versicherungsprodukte, die damit verbunden sind, dass dem Kunden Verbraucherkredite, Hypotheken oder Kreditkarten bereitgestellt werden, wobei das Versicherungsprodukt nur von einem Anbieter und/oder unter Umständen bezogen wird, bei denen einem Kunden nicht klar ist, dass der Kauf des Versicherungsprodukts durch den Kunden keine Voraussetzung ist oder dass das Versicherungsprodukt gesondert gekauft werden kann;
- die Bank verbindet Kundenberatung und Empfehlungen zu Hypotheken oder Bausparverträgen mit dem Verkauf bankeigener Produkte; und
- eine Einheit der Bank legt Umsatzziele für Berater fest, die die Mitarbeiter ermuntern, Kunden Bankprodukte (wie zum Beispiel Girokonten oder Kreditkarten) zu verkaufen, die die Kunden nicht brauchen oder die nicht in ihrem besten Interesse liegen.



Anhang 2 – Wichtige Verpflichtungen des Aufsichtsrats und des DB AG Vorstands (Management Board)

Aufsichtsrat

Dies sind die wichtigsten Verpflichtungen von Aufsichtsratsmitgliedern im Zusammenhang mit Interessenkonflikten:

- Die Mitglieder müssen Aktivitäten vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen könnten;
- die Mitglieder dürfen vermittels ihrer Funktion im Aufsichtsrat keine eigenen Interessen verfolgen oder aus den Chancen der Bank einen persönlichen Vorteil ziehen;
- die Mitglieder müssen gegenüber dem/der Aufsichtsratsvorsitzenden Umstände offenlegen, die zu tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten führen können (insbesondere dann, wenn ein Aufsichtsratsmitglied an ein Mandat für Kunden, Lieferanten oder Geschäftspartner der Bank gebunden ist);
- die Mitglieder müssen sich bei Tagesordnungspunkten, bei denen ein Interessenkonflikt festgestellt wurde, der die Fähigkeit des Mitglieds zu einer objektiven Entscheidung beeinträchtigen könnte, der Stimme enthalten;
- das Aufsichtsratsmandat eines Mitglieds muss beendet werden, wenn ein anhaltender Interessenkonflikt festgestellt wird; und
- ein Mitglied muss den/die Aufsichtsratsvorsitzende(n) informieren, wenn ihm bekannt ist, dass ein anderes Mitglied einen tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt nicht ordnungsgemäß offengelegt hat, und der/die Aufsichtsratsvorsitzende muss über das weitere Vorgehen entscheiden.

DB AG Vorstand (Management Board)

Dies sind die wichtigsten Verpflichtungen von DB AG Vorstandsmitgliedern im Zusammenhang mit Interessenkonflikten:

- Die Mitglieder müssen Aktivitäten vermeiden, die zu Interessenkonflikten führen könnten;
- die Mitglieder dürfen vermittels ihrer Funktion im DB AG Vorstand keine eigenen Interessen verfolgen oder aus den Chancen der Bank einen persönlichen Vorteil ziehen;
- die Mitglieder müssen dem Aufsichtsrat (und gegebenenfalls anderen DB AG Vorstandsmitgliedern) Umstände offenlegen, die zu Interessenkonflikten zwischen ihren persönlichen Interessen, den Interessen nahe stehender Personen oder Unternehmen, mit denen sie in Verbindung stehen, und den Interessen der Bank führen;
- Transaktionen zwischen DB AG Vorstandsmitgliedern und der Bank müssen den branchenüblichen Standards entsprechen, und wesentliche Transaktionen bedürfen der Genehmigung durch den Aufsichtsrat;
- wenn ein DB AG Vorstandsmitglied und dessen unmittelbare Familienangehörige einzeln oder gemeinschaftlich mit mehr als 5 % am Stammkapital eines Unternehmens beteiligt sind, das Geschäftsbeziehungen mit der Bank unterhält, muss das Mitglied den/die Aufsichtsratsvorsitzende(n) informieren, und die betreffenden Beziehungen werden durch Audit überprüft;
- von DB AG Vorstandsmitgliedern durchgeführte Geschäfte mit Aktien der Bank oder Derivaten dieser Aktien müssen der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungen (BaFin) und der Bank gemeldet werden; und



- DB AG Vorstandsmitglieder dürfen externe Mandate annehmen, wenn die anderen Mitglieder des DB AG Vorstands und der Präsidialausschuss des Aufsichtsrats zustimmen.