

Non-Group Policy

Richtlinie zu Interessenkonflikten – DWS-Gruppe

For internal use only

The information contained herein is the property of DWS Group and may not be copied, used or disclosed in whole or in part, stored in a retrieval system or transmitted in any form or by any means (electronic, mechanical, reprographic, recording or otherwise) outside of DWS Group without prior written permission.

INHALTSVERZEICHNIS

1.	Geltungsbereich	3
2.	Was sind Interessenkonflikte?	3
3.	Ansatz für das Konfliktmanagement	3
4.	Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter	4
4.1	Alle Mitarbeiter	4
4.2	Vorgesetzte	5
4.3	Obere Führungsebene	5
4.4	Organe der DWS	6
4.1.1.	Geschäftsführung und Aufsichtsrat der DWS Group	6
4.1.2.	Geschäftsführungen von Einheiten der DWS	6
5.	Glossar	7
6.	Liste der Anlagen	8
4.5	Anlage 1: Interessenkonflikte – Beziehungen, Szenarien und konkrete Beispiele	10
4.6	Anlage 2: Beschreibung der organisatorischen Vorkehrungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten	12
4.7	Anlage 3: Beschreibung von Richtlinien, Weisungen, Systemen und Kontrollen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten	14

1. GELTUNGSBEREICH

Als globaler Vermögensverwalter und Finanzdienstleister sind Interessenkonflikte im Geschäftsfeld der DWS Group (DWS) festzustellen. DWS muss in der Lage sein, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte, die die Interessen eines Kunden beeinträchtigen zu identifizieren, zu behandeln oder einschließlic zu vermeiden. Interessenskonflikte können in vielen Zusammenhängen auftreten, die zum Teil aus der Zugehörigkeit zur Deutschen Bank Gruppe entstehen können. Neben Interessenkonflikten, die zwischen der DWS und einem Kunden auftreten können, können beispielsweise potenzielle Interessenkonflikte zwischen einem Kunden und einem anderen, einem Mitarbeiter (oder einem Vertreter Dritter) und einem Kunden oder zwischen der DWS und seinen verschiedenen Anteilseignern auftreten.

Die Geschäftsleitung ist für die Schaffung eines Rahmens und die Einführung von Systemen, Kontrollen und Verfahren zur Ermittlung, Eskalation und Bewältigung von Interessenkonflikten zuständig. Jeder Mitarbeiter ist jedoch dafür verantwortlich Interessenkonflikte zu ermitteln und zu eskalieren, damit sie angemessen verwaltet und gelöst werden können.

In dieser Richtlinie sind die Regelungen niedergelegt, die DWS im Zusammenhang mit der Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Handhabung von Interessenkonflikten getroffen hat, darunter auch für Interessenkonflikte, die im Kontext des MiFID-Geschäfts auftreten.

2. WAS SIND INTERESSENKONFLIKTE?

Ein „Interessenkonflikt“ ist eine Situation, in der eine oder mehrere natürliche oder juristische Personen widerstreitende Interessen haben und die Verfolgung des einen Interesses eine Schädigung eines anderen Interesses bedeuten könnte.

So kann beispielsweise ein Mitarbeiter bei der Arbeit für die DWS einem Interessenkonflikt ausgesetzt sein, der sein berufliches Urteilsvermögen und seine Objektivität gefährden oder beeinflussen oder die ordnungsgemäße Wahrnehmung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des Mitarbeiters gegenüber der DWS behindern könnte. Wenn Interessenkonflikte nicht erkannt und nicht angemessen behandelt werden, kann dies zu unangemessenen oder negativen Folgen für Kunden, DWS und Mitarbeiter führen.

Ein Interessenkonflikt im Sinne dieser Richtlinie beinhaltet sowohl einen tatsächlichen Interessenkonflikt (d. h. einen bereits entstandenen Interessenkonflikt) als auch einen potenziellen Interessenkonflikt (d. h. einen Interessenkonflikt, der bei Vorliegen bestimmter Sachverhalte und Umstände entstehen könnte). Er beinhaltet ferner einen wahrgenommenen Interessenkonflikt (d. h. eine Situation, in der ein Interessenkonflikt empfunden werden kann), auch wenn tatsächlich kein Interessenkonflikt besteht.

Werden Interessenkonflikte nicht erkannt und in geeigneter Weise gehandhabt, könnte dies zu unangemessenen oder nachteiligen Konsequenzen für Kunden, die Bank und ihre Mitarbeiter führen, etwa Reputationsschäden, Schäden an Kundenverbindungen, regulatorische Sanktionen sowie das Risiko von Rechtsstreitigkeiten. Als Hilfe zur Erkennung von Interessenkonflikten sind in Anlage 1 nicht vollständige Listen von (i) Beziehungen, in denen Interessenkonflikte entstehen können, (ii) Szenarien von Interessenkonflikten und (iii) eine Auswahl an Beispielen für besondere Umstände aufgeführt, in denen diese Interessenkonflikte entstehen.

3. ANSATZ FÜR DAS KONFLIKTMANAGEMENT

DWS ist bestrebt, durch die Erkennung, Prävention oder Handhabung von Interessenkonflikten sicherzustellen, dass sich diese Konflikte nicht nachteilig auf die Interessen von Kunden, der Bank, ihrer Aktionäre oder anderer Interessengruppen auswirken.

Einige Interessenkonflikte sind aufgrund von Gesetzen oder Vorschriften nicht zulässig und andere sind zulässig, solange DWS über geeignete Mittel zu ihrer Handhabung verfügt. Bei der Handhabung eines Interessenkonflikts kann die Bank verschiedene Maßnahmen (jeweils einzeln oder in Kombination) ergreifen, darunter folgende:

- organisatorische Vorkehrungen, die in Anlage 2 beschrieben werden,
- Richtlinien, Weisungen, Systeme und Kontrollen, die in Anlage 3 beschrieben werden,
- Offenlegungen, um die betroffenen Parteien über den Interessenkonflikt und dessen wahrscheinliche Auswirkungen auf sie zu informieren; diese Offenlegungen werden in Anlage 3 beschrieben, oder
- Vermeidung der Dienstleistung, Aktivität oder Angelegenheit, die den Interessenkonflikt auslöst, wenn der Interessenkonflikt nicht verhindert oder mit anderen Mitteln wirksam geregelt werden kann.

4. VERANTWORTLICHKEITEN DER MITARBEITER

Im Rahmen des Ansatzes der Bank zum Konfliktmanagement müssen die Mitarbeiter bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die nachstehend aufgeführten Verantwortlichkeiten erfüllen.

4.1 Alle Mitarbeiter

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, dass Interessenkonflikte fortlaufend erkannt und geregelt werden, und sind verpflichtet:

- i. diese Richtlinie, die Regularien und andere anwendbare Richtlinien und Weisungen zur Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Handhabung von Interessenkonflikten einzuhalten,
- ii. integer und besonnen zu handeln und ein gutes Urteilsvermögen walten zu lassen,
- iii. bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit der gebührenden Unabhängigkeit und Objektivität zu handeln,
- iv. nach Möglichkeit Situationen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten aus folgenden Ursachen führen:
 - a. persönliche finanzielle Interessen,
 - b. Familienangehörige oder enge persönliche Beziehungen,
 - c. eine frühere, gegenwärtige oder mögliche zukünftige Beteiligung an Aktivitäten oder Bestrebungen (gleich ob in der Bank oder extern) oder
 - d. verschiedene Rollen und Zuständigkeiten in der DWS-Gruppe oder DB-Gruppe,
- v. ihren Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber DWS und/oder Kunden nachzukommen, oder auf andere Weise die Gefahr eines Rufschädigens von DWS zu verhindern, einschließlich der Gefahr, dass Unregelmäßigkeiten auftreten, in der auch nur ein Anschein entsteht, dass die Geschäftstätigkeit der DWS, oder dass DWS einen unangemessenen Vorteil oder eine unsachgemäße Behandlung erlangt;
- vi. ihren Vorgesetzten und/oder Compliance sofort über das Bestehen und die allgemeine Art eines Interessenkonflikts in Kenntnis zu setzen,
- vii. bei Teilnahme an Sitzungen beschlussfassender Gremien etwaige Interessenkonflikte sofort dem Gremiumsvorsitzenden mitzuteilen, und, sofern er dies anordnet, sich aus dem Entscheidungsprozess zurückzuziehen und nicht zu versuchen, solche Entscheidungen weiter zu beeinflussen,
- viii. nicht in ein Vorgesetzten-, Untergebenen- oder Kontrollverhältnis (mit Einfluss auf die Anstellungsbedingungen) zu nahestehenden Personen einschließlich Familienangehörigen oder Personen, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung haben, einzutreten,
- ix. die Informationen, die sie im Zuge der Arbeit bei DWS einschließlich des Handels mit Wertpapieren, Portfoliomanagements, der Anlageberatung oder anderer Finanzdienst- und -nebenleistungen erhalten, nicht missbräuchlich zu verwenden,
- x. arbeitsbezogene Informationen auf der Grundlage des „Need-to-know“-Prinzips von DWS zu handhaben und Informationsbarrieren und Geheimhaltungsverpflichtungen jederzeit zu beachten,
- xi. besorgniserregende Sachverhalte zu hinterfragen und sofort an ihre Vorgesetzten und Compliance zu eskalieren, damit Interessenkonflikte angemessen überprüft, gehandhabt und beigelegt werden können, und

- xii. beim Eintritt und danach in regelmäßigen Abständen sämtliche von Compliance angeforderten Bestätigungen abzugeben und
- xiii. anwendbare Regularien einzuhalten, nach denen Transaktionen und Vereinbarungen zwischen der DWS und einer Verbundenen Partei eigenständig und wie unter fremden Dritten ausgeführt werden müssen.

4.2 Vorgesetzte

Mitarbeiter, die eine Aufsichtsfunktion ausüben, sind zu Folgendem verpflichtet:

- i. sich aktiv zu bemühen, Interessenkonflikte in ihrem Zuständigkeitsbereich – auch im Zusammenhang mit laufenden oder geplanten Tätigkeiten – zu erkennen und zu entschärfen sowie in dem nach den Verfahren der Einheit erforderlichen Umfang zu dokumentieren,
- ii. alle ihnen gemeldeten Interessenkonflikte zu beurteilen, um festzustellen, ob ein Interessenkonflikt vorliegt,
- iii. nach Konsultation von Compliance und, soweit erforderlich, anderen Kontrollfunktionen zu entscheiden, auf welchem Weg der Interessenkonflikt am besten beigelegt, gehandhabt oder vermieden werden kann; dies kann gegebenenfalls beinhalten, dass der Interessenkonflikt an eine höhere Leitungsinstanz eskaliert oder dem betroffenen Mitarbeiter die Aufsicht über eine bestimmte Angelegenheit oder Tätigkeit (vorübergehend oder dauerhaft) entzogen wird,
- iv. alle gemeldeten Interessenkonflikte einmal jährlich oder, falls erforderlich, in kürzeren Abständen zu überprüfen, um sicherzustellen, dass sie im Einklang mit allen vereinbarten Beschlüssen gehandhabt werden, und
- v. die Aufgaben den Mitarbeitern, die ihnen berichten, in einer Weise zuzuteilen, die nicht zu Interessenkonflikten führt, und eine Aufgabenverteilung, durch welche die Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen von DWS beeinträchtigt wird, zu vermeiden.

4.3 Obere Führungsebene

Die Angehörigen der oberen Führungsebene sind dafür zuständig, bei allen Interessenkonflikten, die in ihrem jeweiligen Zuständigkeitsbereich innerhalb von DWS auftreten, die Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Handhabung der Konflikte zu überwachen. Die Angehörigen der oberen Führungsebene sind verpflichtet

- i. eine angemessene Kultur zu fördern, in der betont wird, wie wichtig ein ethisch verantwortlicher Umgang mit Kunden und eine ordnungsgemäße Handhabung von Interessenkonflikten sind,
- ii. sich mit der Umsetzung von Richtlinien, Weisungen und Regelungen für die Erkennung, Dokumentation, Eskalation, Handhabung und laufende Überwachung von Interessenkonflikten zu befassen,
- iii. an der verständlichen Vermittlung von Richtlinien, Weisungen und Erwartungen sowie am Austausch von Best Practices im Rahmen der DWS-Gruppe mitzuwirken,
- iv. die Erkennung potenzieller und entstehender Interessenkonflikte in und zwischen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen ganzheitlich zu betrachten und fundierte Urteile über die Wesentlichkeit und über das Vorgehen im Umgang mit Konflikten zu erleichtern,
- v. die Mitarbeiter sowohl in der Einarbeitungsphase als auch später in Form von Auffrischkursen zu sensibilisieren und ein regelkonformes Verhalten zu verstärken,
- vi. Systeme und Kontrollen zu fördern, mit denen die Gefahr von Interessenkonflikten dokumentiert, verfolgt, bewältigt und entschärft werden kann, und die Wirksamkeit dieser Systeme und Kontrollen regelmäßig zu überprüfen,
- vii. im Zusammenhang mit Leistungsmessungen oder Anreizsystemen, die einem Mitarbeiter Anreize dafür bieten könnten, gegen die Pflichten und Verantwortlichkeiten zu handeln, die er DWS gegenüber zu erfüllen hat und zu denen er nach den geltenden Regularien verpflichtet ist, die Implikationen zu bedenken und erforderlichenfalls Korrekturmaßnahmen zu treffen, und
- viii. sich mit Hilfe von Managementinformationen hinreichend über die vorstehend aufgeführten Angelegenheiten zu informieren und auf dem neuesten Stand zu halten.

4.4 Organe der DWS

4.1.1. Geschäftsführung und Aufsichtsrat der DWS Group

Die DWS Group ist innerhalb einer Rechtsstruktur der GmbH & Co. KGaA (Kommanditgesellschaft auf Aktien) und des benannten Management-Teams unter der Leitung der Geschäftsführung der DWS Management GmbH, der persönlich haftenden Gesellschafterin der KGaA, tätig.

Darüber hinaus erfüllt die DWS Group die im Deutschen Corporate Governance Kodex festgelegten Pflichten zur Bewältigung von Interessenkonflikten durch die im jeweiligen Mandat für Geschäftsführung und Aufsichtsrat festgelegten Anforderungen. Der Aufsichtsrat gibt sowohl für die Geschäftsführung als auch für sich selbst eine gesetzliche Aufgabenstellung ab. Darin werden die Anforderungen an die Dokumentierung der Beratungen auf den Tagungen festgelegt, einschließlich wesentlicher Diskussionspunkte und wesentlicher Erwägungen. Die wichtigsten Verpflichtungen des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung im Zusammenhang mit Interessenkonflikten sind in Anlage 2 aufgeführt.

4.1.2. Geschäftsführungen von Einheiten der DWS

Die Pflichten der Geschäftsführer sind ihrem jeweiligen Unternehmen der DWS-Gruppe und sind keinem einzigen Anteilseigner, Geschäftsbereich oder Gläubiger geschuldet.

Die Geschäftsführung muss im Allgemeinen im besten Interesse des von ihr vertretenen Unternehmens der DWS-Gruppe handeln und sicherstellen, dass Verfahren vorhanden sind, die Vereinbarungen zwischen den

DWS Group GmbH & Co. KGaA und DWS Management GmbH
Unternehmen der DWS-Gruppe
Unternehmen der DWS Gruppe und der DB AG/DB
zu marktüblichen Konditionen abgeschlossen werden.

In diesem Zusammenhang können die Geschäftsleitungen die angelegenen Interessen der DWS als Element ihres Entscheidungsprozesses betrachten. Das Interesse von DWS kann in den Fällen, in denen die Geschäftsleitung dies im besten Interesse des betreffenden Unternehmens der DWS-Gruppe betrachtet, ein erhebliches Gewicht erhalten. Die Verantwortung, die Interessen des Unternehmens der DWS-Gruppe und die Interessen der DWS am Entscheidungsprozess abzuwägen, ist ein zentraler Bestandteil der Rolle und der Zuständigkeiten eines Geschäftsführers.

Um sicherzustellen, dass geeignete Geschäftsentscheidungen getroffen werden, müssen die Geschäftsführer sicherstellen, dass solche Entscheidungen nicht durch Interessenkonflikte beeinträchtigt werden. Die Geschäftsführer müssen daher proaktiv Interessenkonflikte erkennen, die sich aus ihrer Position als Mitglied der Geschäft oder Aufsicht ergeben, und solche Interessenkonflikte offen legen, wie sie in den geltenden Aufgabenbereichen und Vorschriften gefordert werden. Insbesondere hat das Geschäftsführungsmitglied auf jede Handlung zu verzichten, die dem Unternehmen der DWS-Gruppe, für das es Mitglied des Verwaltungsrats ist, abträglich sein könnte. Wesentliche Interessenkonflikte einzeln und gemeinsam sollten angemessen dokumentiert, dem zuständigen Ausschuss mitgeteilt, erörtert und ordnungsgemäß verwaltet werden.

Im Allgemeinen darf Mitglieder der Geschäftsleitung nicht in irgendeiner Art von Geschäftstätigkeiten einbezogen werden, die im Wettbewerb mit dem Unternehmen der DWS-Gruppe stehen, in dem sie vertreten sind. Die Mitglieder der Geschäftsleitung können das Unternehmen der DWS-Gruppe nicht im Umgang mit sich selbst oder mit einem Dritten, der durch sich selbst vertreten wird, vertreten, es sei denn, die einschlägigen Regeln gestatten eine solche Vertretung auf der Grundlage der Zustimmung und eine solche Zustimmung wird erteilt.

Ein Mitglied der Geschäftsleitung darf weder für eigene Rechnung oder für Rechnung anderer Geschäfte innerhalb des Geschäftsbereichs des Unternehmens der DWS-Gruppe tätigen noch ein Hauptpartner einer Partnerschaft oder ein Mitglied der Geschäftsleitung/des Vorstands oder Aufsichtsrats eines anderen Unternehmens in demselben Geschäftsbereich sein, ohne dass die Anteilseigner des betreffenden Unternehmens der DWS-Gruppe oder der Geschäftsleitung/des Vorstands nach den einschlägigen Regeln zuvor ihre Zustimmung erteilt haben.

5. GLOSSAR

Begriff	Definition
Deutsche Bank	die Deutsche Bank AG (DB), ihre in- und ausländischen Filialen, ihre Repräsentanzen und die DB-Konzerneinheiten;
Kunde	bezeichnet: a) einen Bestandskunden von DWS, b) einen potenziellen Kunden von DWS (wenn DWS bestrebt ist, im Hinblick auf Dienstleistungen oder Transaktionen eine Geschäftsbeziehung mit dem potenziellen Kunden einzugehen) oder c) einen ehemaligen Kunden, wenn treuhänderische oder andere Pflichten fortbestehen;
Enge persönliche Beziehung	bezeichnet: a) eine romantische Beziehung eines Mitarbeiters, b) eine persönliche geschäftliche, gewerbliche oder finanzielle Beziehung eines Mitarbeiters oder c) einen Mitbewohner/eine Mitbewohnerin eines Mitarbeiters;
COI Rahmenwerk	das Interessenkonflikt-Rahmenwerk für die Überwachung und Steuerung von Interessenkonflikten“;
DB-Konzerneinheit	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;
DWS-Gruppe (DWS)	Alleinständiger Geschäftsbereich der DB-Gruppe setzt sich zusammen aus der DWS Group GmbH & Co. KGaA (Finanzholdinggesellschaft und börsennotiert), DWS Management GmbH (persönlich haftende Gesellschafterin) und weiteren Unternehmen der Gruppe.
DWS-Unternehmen	eine juristische Person, an der die DWS Group direkt oder indirekt mehr als 50 Prozent des Stammkapitals oder des stimmberechtigten Aktienkapitals (oder eine gleichwertige Beteiligung) hält;
Mitarbeiter	bezeichnet: a) einen fest oder befristet angestellten Mitarbeiter von DWS, b) einen Mitarbeiter mit Zeitvertrag oder c) ein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied <i>Hinweis: Die Verwendung des Begriffs „Mitarbeiter“ impliziert nicht, dass eine bestimmte Person ein Angestelltenverhältnis bei DWS hat.</i>
Gelegentlich auftretender Konflikt	Ein Interessenkonflikt, der aufgrund eines Ereignisses oder geänderter Umstände eintritt, entweder während der Ausführung einer Transaktion oder nach dem Abschluss einer Transaktion, insbesondere dann, wenn DWS laufende Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Verbindung mit oder in Bezug auf die Transaktion wahrnehmen muss oder ein wirtschaftliches Interesse an der Transaktion hat;
Konflikt	Eine Situation, in der eine oder mehrere Personen oder Unternehmen widerstreitende Interessen haben und die Verfolgung des einen Interesses eine Schädigung eines anderen Interesses bedeuten könnte,
Taxonomie von Interessenkonflikten	eine im COI-Rahmenwerk enthaltene Kurzbeschreibung von Situationen überall in der DWS, die Interessenkonflikte darstellen oder bewirken, darunter solche, die ein erhebliches Risiko einer Schädigung eines oder mehrerer Kunden mit sich bringen;
Familienangehörige	Ein Ehepartner, eingetragener Lebenspartner, Lebensgefährte, Kinder oder Stiefkinder, Eltern oder Stiefeltern, Geschwister oder Stiefgeschwister, Großeltern, Tanten, Onkel, Neffen und Nichten eines Mitarbeiters;

Informationsbarrieren	physische und elektronische Barrieren, die zur Kontrolle des Informationsflusses innerhalb der Bank beitragen;
MiFID	bezeichnet die EU-Richtlinie 2014/65/EG über Märkte für Finanzinstrumente
Externe Geschäftsinteressen	alle Interessen oder Tätigkeiten, denen ein Mitarbeiter außerhalb seiner Aufgaben in der Bank nachgeht und die der Bank gegenüber nach den Richtlinien und Weisungen der Bank offenzulegen sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf externe Geschäftsinteressen, Leitungsfunktionen, externe Arbeitsverhältnisse und Berufungen in politische Ämter;
Regularien	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;
Obere Führungsebene	diejenigen Mitarbeiter, die für die Leitung und die laufende Geschäftsführung verantwortlich sind oder erheblichen Einfluss darauf haben;
Anteilseigner/Aktionäre	bezeichnet die Deutsche Bank und weitere Aktionäre der DWS;
Aufsichtsrat	bezeichnet die Aufsichtsrat der DWS;
Vertreter benannter Dritter	bezeichnet: a) einen benannten Vertreter (oder gegebenenfalls einen vertraglich gebundenen Vermittler) von DWS, der an der Erbringung von Dienstleistungen von DWS für einen Kunden beteiligt ist, b) einen Mitarbeiter eines benannten Vertreters (oder gegebenenfalls eines vertraglich gebundenen Vermittlers) der DWS sowie jede andere natürliche Person, deren Dienste von DWS oder einem vertraglich gebundenen Vermittler zur Verfügung gestellt und von dieser/diesem kontrolliert werden und die an der Erbringung von Dienstleistungen von DWS für einen Kunden beteiligt ist, oder c) eine natürliche Person, die im Rahmen einer Outsourcing-Vereinbarung an der Erbringung von Dienstleistungen für DWS beteiligt ist, oder deren benannter Vertreter (oder gegebenenfalls ein vertraglich gebundener Vermittler);
Werte und Überzeugungen	bezeichnet Werte und Überzeugungen gem. DWS Ethikkode;
Vertraglich gebundener Vermittler	eine natürliche oder juristische Person, die unter unbeschränkter und vorbehaltloser Haftung von DWS einzig für DWS handelt, Wertpapierdienstleistungen und/oder -nebenleistungen für Kunden oder potenzielle Kunden erbringt, Weisungen oder Aufträge des Kunden in Bezug auf Wertpapierdienstleistungen oder Finanzinstrumente annimmt und weiterleitet, Kunden oder potenzielle Kunden bezüglich dieser Finanzinstrumente oder Wertpapierdienstleistungen berät.

6. LISTE DER ANLAGEN

Anlage 1: Interessenkonflikte – Beziehungen, Szenarien und konkrete Beispiele

Anlage 2: Beschreibung der organisatorischen Vorkehrungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten

Anlage 3: Beschreibung von Richtlinien, Weisungen, Systemen und Kontrollen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten

4.5 Anlage 1: Interessenkonflikte – Beziehungen, Szenarien und konkrete Beispiele

1. Beziehungen, die zu Interessenkonflikten führen (nicht vollständige Aufstellung)

Interessenkonflikte im Sinne dieser Richtlinie entstehen in einer Vielzahl von Beziehungen, die oft eng miteinander verbunden sind und sich überschneiden können. Dazu gehören Interessenkonflikte, die entstehen zwischen:

- i. DWS und einem Kunden;
- ii. einem Mitarbeiter und einem Kunden;
- iii. DWS und einem als Vertreter benannten Dritter und Kunden;
- iv. zwei oder mehreren Kunden im Rahmen der Erbringung von Leistungen durch DWS für diese Kunden
- v. DWS und einem Mitarbeiter;
- vi. zwei oder mehreren DWS-Einheiten;
- vii. DWS und Deutsche Bank AG und/oder Einheiten der DB- Gruppe;
- viii. DWS und Aktionären oder einem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung oder
- ix. DWS und Lieferanten.

2. Szenarien von Interessenkonflikten (nicht vollständige Aufzählung)

Nachstehend sind häufiger vorkommende Szenarien von Interessenkonflikten aufgeführt, ohne Anspruch auf Vollständigkeit.

Kundenbezogene Konflikte

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

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

DWS-bezogene Konflikte

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

- i. das Interesse eines Mitarbeiters am Ergebnis einer bestimmten Tätigkeit oder Bestrebung nicht mit dem Interesse von DWS übereinstimmt;
- ii. ein Mitarbeiter (oder gegebenenfalls ein Familienangehöriger oder jemand, zu dem der Mitarbeiter eine enge persönliche Beziehung hat) aufgrund der Stellung des bei DWS einen finanziellen oder sonstigen erheblichen Vorteil erhält, der seinem Wesen nach unangemessen ist;
- iii. ein Mitarbeiter die Möglichkeit hat, Entscheidungen von DWS über die Genehmigung von Geschäften oder administrative oder andere wesentliche Entscheidungen so zu beeinflussen, dass sich für den Mitarbeiter oder für einen Familienangehörigen oder eine Person, zu der

- der Mitarbeiter eine enge persönliche Beziehung hat, ein persönlicher Gewinn oder Vorteil ergibt;
- iv. ein bestehendes finanzielles oder sonstiges Interesse eines Mitarbeiters oder seine frühere Einbindung in eine Bestrebung, Tätigkeit oder Beziehung zu einer anderen Person sein Urteil oder seine Objektivität bei der Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber DWS beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte;
 - v. ein Mitarbeiter das Interesse einer DWS- Einheit – auch im Zusammenhang mit der Auswahl von Lieferanten – über das Interesse einer anderen DWS- Einheit stellt und ihr Interesse nicht mit dem wohlverstandenen Interesse von DWS übereinstimmt; oder
 - vi. aufgrund der engen Beziehung zwischen den Beteiligten ein Interessenkonflikt im Zusammenhang mit einer Transaktion oder einer Vereinbarung auftritt, die zwischen DWS und dem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung oder zwischen Deutsche Bank/DB-Konzerneinheiten eingegangen wird.

3. Konkrete Beispiele für Interessenkonflikte (nicht vollständige Aufstellung)

- Mitarbeitergeschäfte mit Aktien oder sonstigen Wertpapieren einer börsennotierten Gesellschaft nach Erhalt preissensibler Informationen oder vertraulicher Informationen von Kunden;
- ein Familienangehöriger oder eine enge persönliche Beziehung, die ein Interesse an einer Transaktion oder Tätigkeit hat, an der ein Kunde oder ein Mitarbeiter ebenfalls ein Interesse hat und der Arbeitnehmer das Familienmitglied oder eine enge persönliche Beziehung bevorzugt;
- aufgrund übermäßiger oder aufwändiger Geschenke oder Unterhaltungsangebote, die einem Mitarbeiter gewährt werden, eine solche Entscheidung oder das Verhalten des Mitarbeiter unsachgemäß beeinflusst wird;
- DWS verfügt über einen Proxy-Server für einen Kunden und wählt die Aktien so aus, dass die Interessen des DWS oder eines anderen Kunden und nicht die des ersten Kunden berücksichtigt werden;
- Ein Mitarbeiter verkauft seinen Kunden ein ungeeignetes Produkt auf der Grundlage einer höheren Gebührenerfassung oder aufgrund anderer Vorteile (z. B. Anreize/Zuwendungen)
- DWS allokiert IPOs an Fonds, die höhere Gebühren bringen;
- Ein Mitarbeiter im Portfoliomanagement tätigt Mitarbeitergeschäfte parallel oder nach Ausführung eines Kunden- oder Fondsgeschäfts, um einen finanziellen Gewinn zu erzielen oder einen Verlust zu vermeiden
- Mitarbeiter handeln übermäßig, um Provisionen zu generieren, die dem Makler/Broker oder der Wertpapierfirma zugutekommen
- die Vergütung eines Mitarbeiters steht nicht im Einklang mit den Interessen seiner Kunden (z. B. kurzfristige Leistung gegenüber langfristigen Zielen);
- DWS berät einen Kunden in Bezug auf Produkte, die von der DWS-Gruppe selbst hergestellt werden;
- Ein Mitarbeiter empfiehlt einem Kunden eine Anlage in einen Wertpapierfonds, damit DWS sein Startkapital zurückziehen kann, anstatt im Interesse des Kunden zu handeln;
- DWS empfiehlt und verkauft die von DWS hergestellten Produkte im Beratungsgeschäft und stellt eigenes finanzielles Interesse über das Interesse des Kunden;
- Ein Mitarbeiter empfiehlt einen Lieferanten, mit dem in Verbindung steht für die DWS und legt seine Beziehung zum Lieferanten nicht offen;
- eine Einheit von DWS agiert als Berater im Zusammenhang mit Produkten handelt, die von einer anderen Einheit der DWS hergestellt werden;
- DWS berät einen Kunden in Bezug auf Produkte, die von einem Unternehmen hergestellt werden, von dem DWS einen Anreiz erhält;
- DWS berät einen Kunden bei der Anlageberatung und wird nach Transaktionsvolumen/Umsatz bezahlt.

4.6 Anlage 2: Beschreibung der organisatorischen Vorkehrungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten

Interne Governance-Vereinbarungen

Grundlagen der Unternehmensführung (Corporate Governance)

DWS verpflichtet sich zur Aufrechterhaltung eines Corporate-Governance-Rahmens, der an internationalen Standards und gesetzlichen Anforderungen ausgerichtet ist. Zur Unterstützung dieses Ziels wendet die DWS klare und umfassende Corporate-Governance-Grundsätze an und erkennt diese an, die in den „Corporate-Governance-Grundlagen“ dokumentiert sind. Von allen Mitarbeitern wird erwartet, dass sie diese Grundsätze einhalten.

Gremien

In den jeweiligen Aufgabenbeschreibungen sind die Verpflichtungen der Gremien (Geschäftsleitung, Aufsichtsrat) hinsichtlich der Handhabung von Interessenkonflikten dargelegt.

DWS , Unternehmen der DWS-Gruppe, Aktionäre, DB

Transaktionen und Vereinbarungen zwischen diesen Parteien müssen im Interesse des vertretenen DWS-Unternehmens, ihrer Aktionäre und in Übereinstimmung mit den geltenden Regeln auf unabhängiger Basis zu marktüblichen Konditionen getroffen werden. Mitarbeiter, die an solchen Transaktionen und Vereinbarungen beteiligt sind, müssen sich des Risikos von Interessenkonflikten bewusst sein, und ggf. auftretende Konflikte angemessen behandeln.

Trennung von Funktionen und Aufgaben

Jeder Geschäftsbereich von DWS berichtet an ein ernanntes Mitglied der Geschäftsführung, die für die Überwachung und Verwaltung des Geschäftsbereichs innerhalb des Geschäftsbereichs verantwortlich ist.

Die Infrastrukturfunktionen der DWS berichten unabhängig von den Geschäftsbereichen an ernannte Mitglieder der Geschäftsleitung, die nicht direkt für die Geschäftsbereiche verantwortlich sind.

DWS pflegt eine strukturelle Trennung ihrer Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen, um deren Unabhängigkeit zu ermöglichen. Diese Trennung spiegelt sich in der Zusammensetzung des Vorstands, seinen Aufgabenbeschreibungen und dem Geschäftsverteilungsplan des Vorstands wider. Gemäß den Risikomanagementgrundsätzen unterhält DWS ferner ein internes Kontrollsystem, das sich auf das Rahmenkonzept „Three Lines of Defence“ (Drei Verteidigungslinien) stützt, das die Unabhängigkeit von Kontrollfunktionen vorschreibt, darunter Compliance, Risk und Audit.

Governance auf Ausschussebene

Jeder Ausschuss von DWS muss nach der Committee Governance Policy über eine Aufgabenbeschreibung verfügen. Diese Aufgabenbeschreibung muss die Vorgabe enthalten, dass Ausschussmitglieder bei der Entscheidung über die Zusammensetzung des Ausschusses potenzielle Interessenkonflikte beachten 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 den Ausschussvorsitzenden verpflichten, geeignete Maßnahmen zur Beilegung solcher Interessenkonflikte zu ergreifen.

Konzernweites Rahmenwerk für Mindeststandards bei Interessenkonflikten

Die DWS hat anerkannt und wendet für die Überwachung und Steuerung von Interessenkonflikten das COI-Rahmenwerk der DB an. Es besteht aus vier Elementen, die nachstehend aufgeführt sind.

Verzeichnis von Interessenkonflikten (Register)

Das Verzeichnis von Interessenkonflikten (Register) dokumentiert Arten von Interessenkonflikten, die im Zusammenhang mit regulierten Dienstleistungen oder Aktivitäten der DWS aufgetreten sind oder auftreten können, sowie Interessenkonflikte, die sich aus der Zugehörigkeit zur DB-Gruppe oder aus der Struktur der DWS-Gruppe ergeben können. Die im Interessenkonfliktregister enthaltenen Informationen erleichtern die effektive Identifizierung, Eskalation und Verwaltung potenzieller Interessenkonflikte und bilden eine Grundlage für Schulungen für die Mitarbeiter.

Das Business Selection and Conflicts Office

Das Conflicts Office ist eine globale Funktion, die von den Geschäftsbereichen der Bank unabhängig ist und gemäß dem COI-Rahmenwerk vier Hauptaufgaben hat:

- i. Aufsicht über die Durchführung des transaktionsbezogenen Konflikt-Clearing- und Business-Selection-Prozesses der Bank sowie anderer Mittel zur Beilegung von Transaktionskonflikten;
- ii. Unterstützung bei der Regelung und Klärung gelegentlich auftretender Konflikte, die außerhalb des Konfliktbeilegungsprozesses entstehen können;
- iii. allgemeine Beaufsichtigung von Überwachungs- und Steuerungstätigkeiten bei Interessenkonflikten, die von den Einheiten und Geschäftsbereichen ausgeübt werden, und deren jährliche Berichterstattung an den DB AG Vorstand; und
- iv. Erstellung und Pflege der Taxonomie von Interessenkonflikten in Zusammenarbeit mit Compliance.

Konfliktüberwachung und -steuerung

Im COI-Rahmenwerk sind die Mindeststandards für Beaufsichtigung und Steuerung von Interessenkonflikten enthalten; dies sind:

- i. das Vorhalten eines Aufsichtsgremiums,
- ii. regelmäßige Berichterstattung an das Executive Committee der Einheit,
- iii. Führung eines Verzeichnisses von Interessenkonflikten, Risikominderungsverfahren und Kontrollen sowie klar definierte Eskalationsprozesse,
- iv. Durchführung regelmäßiger Risikobewertungen,
- v. v. Bereitstellung von Schulungen für die Mitarbeiter,
- vi. Einrichtung geeigneter organisatorischer und Aufsichtsvorkehrungen und gegebenenfalls
- vii. Management von Offenlegungen von Interessenkonflikten an Kunden.

Außerdem ist DWS verpflichtet Produktüberprüfungen sowie Neuprodukt- und Transaktionsfreigaben, Geeignetheits- und Angemessenheitsbewertung durchführen, die allesamt darauf abzielen, dass Interessenkonflikte erkannt, eskaliert und geregelt werden.

Compliance

Compliance ist in ihrer Funktion als zweite Verteidigungslinie die Risikokontrollfunktion für Interessenkonflikte. In dieser Eigenschaft ist Compliance dafür verantwortlich, entsprechende Richtlinien auszuarbeiten, die von den Geschäftsbereichen eingerichteten Kontrollen zu testen und regelmäßig das Management der Interessenkonfliktrisiken zu bewerten.

Compliance ist ferner für bestimmte Aspekte des Konfliktmanagements in der DWS insgesamt, darunter Prozesse im Zusammenhang mit Mitarbeitergeschäften und externen Geschäftsinteressen, sowie für die vom Compliance Control Room durchgeführten Prozesse verantwortlich.

4.7 Anlage 3: Beschreibung von Richtlinien, Weisungen, Systemen und Kontrollen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten

Informationsbarrieren und der Control Room

In Übereinstimmung mit internen Richtlinien unterhält DWS Informationsbarrieren, mit denen Informationsflüsse zwischen verschiedenen Bereichen beschränkt werden sollen. Diese Beschränkungen werden eingesetzt, damit DWS und ihre Mitarbeiter Geschäftsaktivitäten durchführen können, ohne dabei von anderen Informationen beeinflusst zu werden, bei DWS vorhanden sind und die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Zur Vermeidung von Unklarheiten und in Einklang mit dem „Need-to-know“-Prinzip muss ein Mitarbeiter, der gemäß einer anderen Richtlinie oder Weisung zur Weitergabe von Informationen an andere Mitarbeiter (einschließlich Mitarbeitern in anderen DWS-Einheiten oder Geschäftsbereichen) verpflichtet ist, dies in Einklang mit der betreffenden Richtlinie oder Weisung tun, sofern diese Weitergabe von Informationen nicht gegen die vorliegende Richtlinie zu Interessenkonflikten oder damit verbundene Richtlinien und Weisungen verstößt.

Der Compliance Control trägt zur Wahrung der Unversehrtheit dieser Informationsbarrieren bei, indem er nicht-öffentliche Informationen über eine „Beobachtungsliste“ identifiziert, den Fluss dieser Informationen innerhalb von DWS überwacht und gegebenenfalls Aktivitäten aufgrund dieser Informationen mit Hilfe der „Sperrliste“ beschränkt. Durch diese Maßnahmen kann DWS potenzielle Interessenkonflikte erkennen und handhaben, die aus diversen Tätigkeiten wie Portfolio Management entstehen.

Bearbeitung von Kundenaufträgen

DWS verpflichtet die Mitarbeiter, ehrlich, fair und professionell im bestmöglichen Interesse eines Kunden zu handeln, wenn sie Aufträge ausführen, entgegennehmen oder übermitteln. Die Interessen des Kunden werden durch die Grundsätze der Ausführung und des Handels geschützt, die beispielsweise ein unangemessenes Verhalten der Mitarbeiter, wie z.B. sog front running oder parallel running (Eigengeschäfte in Kenntnis von Kundenaufträgen), verbieten.

Zuwendungen und Anreize

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die Zahlung oder der Erhalt eines Anreizes DWS veranlassen würde, in anderer Weise als im besten Interesse ihres Kunden zu handeln. DWS hat Richtlinien, Weisungen und Kontrollen im Zusammenhang mit der Zahlung und der Annahme von Anreizen eingeführt, um deren Angemessenheit zu beurteilen und etwa entstehende Interessenkonflikte zu regeln.

Vergütungspraktiken

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die Vergütungspraxis von DWS einem Mitarbeiter einen Anreiz bieten könnte, entgegen seinen Verantwortlichkeiten, regulatorischen Vorschriften oder dem Verhaltenskodex zu handeln. In Übereinstimmung mit europäischen und deutschen Anforderungen an Vergütungssysteme, hat DWS eine Vergütungs-Richtlinie eingeführt mit der die Vergütung im Zusammenhang mit der Erbringung von Anlageleistungen und Nebendienstleistungen im Rahmen der MiFID geregelt wird. Zweck dieser Richtlinie ist es, zu vermeiden, dass Kundeninteressen durch die Anreiz- und Vergütungspraktiken nachteilig beeinflusst werden.

Externe Geschäftsinteressen

Zwischen externen Geschäftsinteressen eines Mitarbeiters und den Interessen von DWS und ihrer Kunden kann ein Interessenkonflikt entstehen. Die Richtlinie für externe Geschäftsinteressen enthält Offenlegungs- und Genehmigungsanforderungen, mit der die Identifizierung, Regelung und gegebenenfalls das Verbot externer Geschäftsinteressen ermöglicht wird, die zu Interessenkonflikten führen können. DWS führt ein elektronisches Register der externen Geschäftsinteressen, überprüft dieses Register regelmäßig und nutzt es für das Konfliktmanagement.

Mitarbeitergeschäfte

Ein Interessenkonflikt zwischen einem Mitarbeiter und DWS oder ihren Kunden kann infolge von Mitarbeitergeschäften entstehen. Gemäß der Richtlinie für persönliche Geschäfte müssen persönliche Konten/Depots offengelegt und genehmigt werden, und für bestimmte Handelstätigkeiten ist eine Vorabgenehmigung einzuholen.

Grundlage für die Genehmigung oder Ablehnung eines Antrags auf ein persönliches Geschäft ist die Prüfung der Aktivitäten von DWS, damit alle Interessenkonflikte erkannt und daraufhin gehandhabt oder vermieden werden können. Verstöße gegen Bestimmungen der Richtlinie werden sanktioniert.

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. Gemäß der Richtlinie zu Geschenken und Einladungen ist es einem Mitarbeiter nicht gestattet, Geschenke oder Einladungen anzubieten oder anzunehmen, es sei denn, diese sind vertretbar und verhältnismäßig und dienen einem legitimen geschäftlichen Zweck. Sofern zutreffend, muss der Mitarbeiter für Geschenke und Einladungen im Voraus eine Genehmigung einholen und diese richtet sich unter anderem danach, ob dies zu einem Interessenkonflikt führen kann.

Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte

Ein Interessenkonflikt kann in der Interaktion von DWS mit Lieferanten und als Vertreter benannten Dritten auftreten, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter, der mit dem Beschaffungswesen befasst oder in ein Einstellungsverfahren eingebunden ist, eine enge Beziehung zu einem bestimmten Lieferanten oder als Vertreter benannten Dritten unterhält. DWS verfügt über eine Beschaffungsrichtlinie und betreibt mehrere Systeme, Kontrollen und hat Richtlinien und Weisungen erlassen, um diese Interaktionen zu regeln, darunter Due-Diligence-Anforderungen, vertragliche Vereinbarungen und eine Verpflichtung der Mitarbeiter zur Offenlegung von Angelegenheiten, die zu einem Interessenkonflikt führen können. Zudem strebt DWS dann, wenn ein Lieferant gleichzeitig ein tatsächlicher oder potenzieller Kunde von DWS ist, eine unabhängige und eigenständige Regelung dieser Beziehungen auf Fremdvergleichsbasis nach Beauftragungsregeln an, die zwischen DWS und ihren Lieferanten und Kunden festgelegt werden, um Interessenkonflikte zu bewältigen.

Offenlegung und Kundeneinverständnis

In bestimmten Fällen kann DWS feststellen, dass ihre Vorkehrungen zur Verhinderung oder Regelung von Interessenkonflikten nicht genügen, um die Interessen eines Kunden vor erheblichem Schaden zu schützen, und der Kunde darauf aufmerksam zu machen ist. Als Alternative kann DWS unter bestimmten Umständen entscheiden, dass ein Kunde darauf aufmerksam gemacht werden sollte, dass die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht und welche Vorkehrungen zur Regelung des Konflikts umgesetzt werden. Soweit nach den Regularien zulässig und angemessen, kann eine Offenlegung gegenüber einem betroffenen Kunden vorgenommen werden, um diesen über die Vorkehrungen zu informieren und/oder seine ausdrückliche Zustimmung zu einem Vorgehen einzuholen.

Betreibt DWS MiFID-Geschäfte, ist es nicht zulässig, als einzige Methode zur Regelung des Interessenkonflikts dessen Offenlegung gegenüber einem Kunden vorzunehmen, außer als letztes Mittel. Eine solche Offenlegung:

- i. muss vor der Bereitstellung des betreffenden MiFID-Geschäfts in einem dauerhaften Medium und so detailliert erfolgen, dass der Kunde auf der Basis der Informationen eine Entscheidung treffen kann, ob er die entsprechende Dienstleistung annimmt;
- ii. muss angeben, dass sie dem Kunden gegenüber erfolgt, weil die eingerichteten organisatorischen und administrativen Vorkehrungen von DWS zur Verhinderung oder Beilegung des betreffenden Interessenkonflikts nicht ausreichen, um mit angemessener Verlässlichkeit sicherzustellen, dass das Risiko einer Schädigung der Interessen des Kunden abgewendet wird;
- iii. muss berücksichtigen, um was für einen Kunden es geht, und sie muss eine genaue Beschreibung des Interessenkonflikts enthalten, der in Verbindung mit der angebotenen Dienstleistung entstanden ist; und
- iv. muss eine Erläuterung der allgemeinen Natur und der Ursache des Interessenkonflikts und der Risiken für den Kunden, die sich durch den Interessenkonflikt ergeben, sowie eine Beschreibung der zur Minderung dieser Risiken getroffenen Maßnahmen enthalten.

Eskalation

DWS betreibt interne Eskalationsprozesse für Interessenkonflikte, wobei jede Einheit die Verantwortung für die Festlegung und Dokumentation ihrer jeweiligen Prozesse gemäß dem COI-Rahmenwerk trägt. Die Eskalationsprozesse sind erforderlich, damit die Eskalation des Interessenkonflikts zeitnah erfolgen und auf der geeigneten Führungsebene und von den richtigen Interessenträgern geprüft werden kann, um so die am besten geeignete Lösung zu finden.

Whistleblowing

DWS stellt über die Whistleblowing Policy geeignete Wege für das Melden/Whistleblowing von Interessenkonflikten innerhalb von DWS bereit, wenn ein Mitarbeiter dies für den geeigneten Weg hält, um DWS auf eine Angelegenheit aufmerksam zu machen.