



Richtlinie zu interessen- konflikten

DWS Gruppe



Table of contents

1 / Geltungsbereich	3
2 / Was sind Interessenkonflikte?.....	4
3 / Der Ansatz zum Konfliktmanagement	5
4 / Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter	6
Alle Mitarbeiter	6
Vorgesetzte	7
Senior Management	7
Geschäftsführung und Aufsichtsrat der DWS Group.....	8
Mitglieder der Geschäftsführungen der DWS-Gesellschaften	8
5 / Glossar	10
6 / Liste der Anlagen	13
Anlage 1: Interessenkonflikte – Konstellationen, Szenarien und konkrete Beispiele ...	13
Anlage 2: Beschreibung der organisatorischen Vorkehrungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten	15
Anlage 3: Beschreibung von Systemen, Vorkehrungen einschließlich Kontrollen, Richtlinien und Weisungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten.....	18

1 / Geltungsbereich

In dieser Richtlinie sind die Regelungen niedergelegt, die DWS im Zusammenhang mit der Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Bewältigung von Interessenkonflikten getroffen hat.

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter der DWS-Gruppe. Sie gilt auch für Beschäftigte mit Zeitvertrag. Manager von Einheiten, die Beschäftigte mit Zeitvertrag einstellen oder beschäftigen, müssen sich mit den Anforderungen dieser Richtlinie vertraut machen und ihre Aufsichtspflichten entsprechend ausüben.

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. Diese Richtlinie gilt in dem Umfang, in dem ein Interessenkonflikt

- (i) eine DWS-Gesellschaft und/oder ein Mitarbeiter verstößt gegen gesetzliche oder behördliche Verpflichtungen;
- (ii) eine DWS-Gesellschaft und/oder ein Mitarbeiter versäumt es, eine Sorgfalts-, Vertrauens- oder Loyalitätspflicht gegenüber einer anderen natürlichen oder juristischen Person wie einem Kunden zu erfüllen;
- (iii) das professionelle Urteilsvermögen und die Objektivität eines Mitarbeiters werden beeinträchtigt und/oder verhindern die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten;
- (iv) ein Mitarbeiter, der sich an unethischem Verhalten beteiligt; und/oder
- (v) eine DWS-Gesellschaft sich einen unangemessenen Vorteil oder eine unangemessene Behandlung verschafft oder den Anschein von Unangemessenheit und Rufschädigung erweckt, einschließlich in Bezug auf die Art und Weise, wie Geschäfte an oder durch die DWS vergeben werden.

Ein Interessenkonflikt im Sinne dieser Richtlinie umfasst sowohl einen tatsächlichen Interessenkonflikt (d. h. einen bereits entstandenen Interessenkonflikt) als auch einen potenziellen Interessenkonflikt (d. h. einen Interessenkonflikt, der bei Eintritt bestimmter Sachverhalte und Umstände entstehen könnte). Er beinhaltet ferner einen wahrgenommenen Interessenkonflikt (d. h. eine Situation, in der nur der Anschein eines Interessenkonflikts entsteht), auch wenn tatsächlich ein solcher Interessenkonflikt nicht besteht.

Als Hilfe zur Erkennung von Interessenkonflikten sind in Anhang 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.

Werden Interessenkonflikte nicht erkannt und in geeigneter Weise bewältigt, kann dies zu unangemessenen oder nachteiligen Konsequenzen für Kunden, die DWS und ihre Mitarbeiter führen.

3 / Der Ansatz zum Konfliktmanagement

Die DWS ist bestrebt, durch die Erkennung, Prävention oder Bewältigung von Interessenkonflikten sicherzustellen, dass sich Interessenkonflikte nicht nachteilig auf die Interessen von Kunden, der DWS, ihrer Aktionäre oder anderer Interessengruppen auswirken.

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

- (i) organisatorische Vorkehrungen, die detaillierter in Anlage 2 beschrieben werden,
- (ii) Richtlinien, Weisungen, Systeme und Kontrollen, die eingerichtet wurden, um von vornherein das Entstehen von Interessenkonflikten zu verhindern oder jedenfalls dem mit dem Konflikt verbundenen Schadensrisiko zu begegnen, und die in Anlage 3 detaillierter beschrieben werden,
- (iii) Offenlegungen, um die betroffenen Parteien über den Interessenkonflikt und dessen wahrscheinliche Auswirkungen auf sie zu informieren; diese Offenlegungen werden in Einzelheiten in Anlage 3 beschrieben, oder
- (iv) Nichterbringung bzw. Vermeidung der Dienstleistung, Aktivität oder Angelegenheit, die den Interessenkonflikt auslöst, wenn der Interessenkonflikt nicht verhindert oder mit anderen Mitteln wirksam bewältigt werden kann.

4 / Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter

Mitarbeiter müssen bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben die nachstehend aufgeführten Verantwortlichkeiten nach Maßgabe des Ansatzes der DWS zum Konfliktmanagement beachten.

Alle Mitarbeiter

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

- (i) diese Richtlinie, die Regularien und andere anwendbare Richtlinien und Weisungen zur Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Bewältigung von Interessenkonflikten einzuhalten,
- (ii) integer und besonnen zu handeln und gutes Urteilsvermögen auf Basis der Werte und Überzeugungen sowie Verhaltens- und Ethikkodex auszuüben,
- (iii) bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben mit dem gebührenden Grad an Unabhängigkeit und Objektivität zu handeln,
- (iv) nach Möglichkeit Situationen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten oder auch nur dem Anschein eines Interessenkonflikts ausfolgenden Gründen führen:
 - a. persönliche finanzielle Interessen,
 - b. Familienangehörige oder enge persönliche Beziehungen,
 - c. eine frühere, gegenwärtige oder mögliche zukünftige Beteiligung an Aktivitäten oder Vorhaben (gleich ob in der DWS oder extern) oder
 - d. verschiedene Rollen und Zuständigkeiten in der DWS oder der DWS-Gruppe,
- (v) ihren Vorgesetzten und Compliance sofort über das Bestehen und die Art eines tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikts in Kenntnis zu setzen,
- (vi) bei Teilnahme an Sitzungen beschlussfassender Gremien etwaige Interessenkonflikte sofort dem Gremiums vorsitzenden mitzuteilen, und, sofern er dies anordnet, sich aus dem Entscheidungsprozess zurückzuziehen und nicht zu versuchen, solche Entscheidungen weiter zu beeinflussen,
- (vii) nicht in ein Vorgesetzten-, Mitarbeiter- oder Kontrollverhältnis (insbesondere mit Einfluss auf die Anstellungsbedingungen) zu nahestehenden Personen einschließlich Familienangehörigen oder Personen, zu denen sie eine enge persönliche Beziehung haben, einzutreten,
- (viii) die Informationen, die sie im Zuge der Arbeit bei der DWS im Zusammenhang mit dem Handel mit Wertpapieren, dem Portfoliomanagement, der Anlageberatung oder anderer regulierter Finanzdienst- und/oder -nebenleistungen erhalten, nicht missbräuchlich zu verwenden,
- (ix) mit arbeitsbezogenen Informationen auf der Grundlage des „Need-to-know“-Prinzips umzugehen und Informationsbarrieren und Geheimhaltungsverpflichtungen jederzeit zu beachten,
- (x) konfliktträchtige Sachverhalte zu hinterfragen und sofort an ihre Vorgesetzten und Compliance zu eskalieren, damit Interessenkonflikte zeitnah angemessen überprüft, bewältigt und beigelegt werden können, und
- (xi) zum Zeitpunkt des Eintritts und danach in regelmäßigen Abständen sämtliche von Compliance angeforderten Bestätigungen abzugeben, einschließlich, wo dies gefordert ist, die Richtigkeit und Vollständigkeit aller Offenlegungen und Abfragen im Zusammenhang mit dieser Verfahrensbeschreibung innerhalb der von Compliance gesetzten Fristen zu bestätigen.
- (xii) anwendbare Regularien einzuhalten, nach denen Transaktionen und Vereinbarungen zwischen der DWS und einer Verbundenen Partei eigenständig und wie unter fremden Dritten ausgeführt werden müssen..

Vorgesetzte

Darüber hinaus sind Mitarbeiter, die eine Vorgesetztenfunktion ausüben, zu Folgendem verpflichtet:

- (i) sich aktiv zu bemühen, Interessenkonflikte in ihrem Verantwortungsbereich – auch im Zusammenhang mit laufenden oder geplanten Tätigkeiten – zu erkennen,
- (ii) alle ihnen gemeldeten Interessenkonflikte einzuschätzen, um festzustellen zu können, tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt,
- (iii) nach Konsultation von Compliance und, soweit erforderlich, anderen Kontrollfunktionen festzulegen, in welcher Weise der Interessenkonflikt am besten beigelegt, bewältigt oder vermieden werden kann; dies kann gegebenenfalls beinhalten, dass der Interessenkonflikt an eine höhere Führungsebene eskaliert oder dem betroffenen Mitarbeiter die Verantwortung für 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 diese im Einklang mit allen geltenden Konfliktlösungsinstrumenten bewältigt werden, und
- (v) die Aufgaben den ihnen unterstellten Mitarbeitern in einer Weise zuzuweisen, die nicht zu Interessenkonflikten führt, und eine Aufgabenverteilung zu vermeiden, bei der die Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen der DWS beeinträchtigt wird.

Senior Management

Die Angehörigen der höheren Führungsebene überwachen die Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Bewältigung der Interessenkonflikte, sobald diese in ihrem Verantwortungsbereich innerhalb der DWS auftreten. Die Angehörigen der höheren Führungsebene sind verpflichtet

Senior Management is required to:

- (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) bei der Umsetzung von Richtlinien, Weisungen und Maßnahmen für die Erkennung, Dokumentation, Eskalation, Bewältigung und laufende Überwachung von Interessenkonflikten eingebunden zu sein,
- (iii) an der verständlichen Kommunikation von Richtlinien, Weisungen und Erwartungen sowie am Austausch von Best Practices im Rahmen der DWS-Gruppe mitzuwirken,
- (iv) die Entstehung potenzieller und sich abzeichnender ganzheitlich zu betrachten und die fundierten Einschätzungen mit Blick auf die Wesentlichkeit von und den Umgang mit Konflikten zu fördern,
- (v) beiden Mitarbeitern das Bewusstsein für das Thema Interessenkonflikte zu stärken und dafür zu sorgen, dass diese die regelmäßigen Schulungen absolvieren, seien dies Einstiegs- oder später Auffrischkurse,
- (vi) Systeme und Kontrollen zu fördern, mit denen Interessenkonflikte dokumentiert, verfolgt, bewältigt und entschärft werden können, und deren Wirksamkeit regelmäßig zu überprüfen,
- (vii) die Auswirkungen von Leistungsmessungen oder Anreizsystemen zu bedenken, die einen Mitarbeiter verleiten könnten, gegen die Pflichten und Verantwortlichkeiten zu handeln, die er DWS gegenüber zu erfüllen hat und zu denen er nach den geltenden Regularien, Richtlinien und Weisungen, insbesondere zum Thema Interessenkonflikte) verpflichtet ist, und erforderlichenfalls Korrekturmaßnahmen zu ergreifen, und
- (viii) sich mit Hilfe des Managementberichtwesens ausreichend über die vorstehend aufgeführten Anliegen zu informieren und auf dem neuesten Stand zu halten.

Geschäftsführung und Aufsichtsrat der DWS Group

Die Führung der DWS Group erfolgt mittels der Rechtsstruktur der GmbH & Co. KGaA (Kommanditgesellschaft auf Aktien) durch das bestellte Management-Team der Geschäftsführung der DWS Management GmbH, der persönlich haftenden Gesellschafterin der KGaA.

Die DWS Group erfüllt die im Deutschen Corporate Governance Kodex festgelegten Pflichten zur Bewältigung von Interessenkonflikten durch die in der Satzung für Geschäftsführung und Aufsichtsrat niedergeschriebenen Anforderungen. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen Bestimmungen hat der Aufsichtsrat sowohl für die Geschäftsführung als auch für sich selbst eine Satzung aufgestellt. Darin sind die Anforderungen an die Protokollierung der Beratungen bei den Sitzungen, einschließlich wesentlicher Diskussionspunkte und Erwägungen niedergelegt. Die wichtigsten Verpflichtungen des Aufsichtsrats und der Geschäftsführung im Zusammenhang mit Interessenkonflikten sind in Anlage 2 aufgeführt.

Mitglieder der Geschäftsführungen der DWS-Gesellschaften

Die Pflichten der Geschäftsführer bestehen gegenüber ihrer jeweiligen Gesellschaft der DWS-Gruppe und nicht gegenüber irgendeinem Anteilseigner, Geschäftsbereich oder Gläubiger.

Geschäftsführer müssen generell im besten Interesse der von ihrer vertretenen Gesellschaft handeln und sicherstellen, dass entsprechende Verfahren eingerichtet sind, damit Vereinbarungen zwischen

- DWS Group GmbH & Co. KGaA und DWS Management GmbH,
- Gesellschaften der DWS-Gruppe sowie
- Gesellschaften der DWS-Gruppe und der DB AG/DB-Gesellschaften

nur zu marktüblichen Konditionen abgeschlossen werden.

In diesem Zusammenhang können die Geschäftsführungen ein Interesse der DWS als Element ihres Entscheidungsprozesses berücksichtigen. Das Interesse der DWS kann in den Fällen, in denen die Geschäftsführung dies im besten Interesse des betreffenden Unternehmens der DWS-Gruppe berücksichtigt, ein erhebliches Gewicht erhalten. Die Verantwortung, die Interessen der Gesellschaft der DWS-Gruppe und das Interesse der DWS im Entscheidungsprozess abzuwägen, ist ein zentraler Bestandteil der Rolle und der Zuständigkeiten eines Geschäftsführers.

Um sicherzustellen, dass angemessene Geschäftsentscheidungen getroffen werden, müssen die Geschäftsführer dafür Sorge tragen, dass solche Entscheidungen frei von Interessenkonflikten getroffen werden. Die Geschäftsführer müssen daher:

- (i) proaktiv Interessenkonflikte erkennen, die sich aus ihrer Position als Mitglied der Geschäftsführung oder als ein Aufsichtsratsmitglied ergeben, und solche Interessenkonflikte nach Maßgabe der Vorgaben in der Satzung oder Geschäftsordnung offenlegen.
- (ii) Insbesondere hat das Geschäftsführungsmitglied auf jede Handlung zu verzichten, die zum Schaden der DWS-Gesellschaft ist, für das es Mitglied der Geschäftsführung ist. Wesentliche Interessenkonflikte einzeln oder in ihrer Summe sollten angemessen dokumentiert, der zuständigen Geschäftsführung mitgeteilt, durch diese ausreichend erörtert und ordnungsgemäß bewältigt werden.

Generell dürfen Mitglieder der Geschäftsführung nicht an irgendeiner Art von Geschäftstätigkeit beteiligt sein, die im Wettbewerb zur DWS-Gesellschaft steht, für das sie das Geschäftsführungsmandat hält. Geschäftsführungsmitglieder können ihre DWS-Gesellschaft nicht in Angelegenheiten mit sich selbst oder mit einem Dritten, der durch sie selbst repräsentiert wird, vertreten, es sei denn, die einschlägigen Regeln gestatten eine solche Vertretung auf der Basis von Zustimmung (z.B. durch Gesellschafter-, Aufsichtsrats- oder Gesamtvorstandsbeschluss) und eine solche Zustimmung wird erteilt.

Ein Mitglied der Geschäftsführung darf weder für eigene Rechnung noch für Rechnung Dritter eine Geschäftstätigkeit innerhalb des Geschäftsgegenstandes der jeweiligen DWS-Gesellschaft entfalten noch Vollhaber einer Gesellschaft oder ein Mitglied der Geschäftsleitung oder Aufsichtsrats eines anderen Unternehmens in demselben Geschäftsbereich sein, ohne dass die Anteilseigner der betreffenden Gesellschaft der DWS-Gruppe oder die Geschäftsleitung nach den einschlägigen Regeln zuvor ihre Zustimmung erteilt haben.

5 / Glossar

Begriff	Definition
Anreize	Gewährung oder Annahme eines Entgelts, eines monetären oder nicht-monetären Vorteils in Form einer Provision oder der Erhalt leistungsbasierter Provisionen im Zusammenhang mit der Erbringung einer Wertpapierdienstleistung und/oder -nebendienstleistung für einen Kunden.
Anteilseigner/Aktionäre	bezeichnet die Deutsche Bank und weitere Aktionäre der DWS;
Aufsichtsrat	bezeichnet den Aufsichtsrat der DWS;
Deutsche Bank/ Deutsche Bank Gruppe	die Deutsche Bank AG (DB), ihre in- und ausländischen Filialen, ihre Repräsentanzen und die DB-Konzerneinheiten;
COI-Rahmenwerk	das Interessenkonflikt-Rahmenwerk für die Überwachung und Steuerung von Interessenkonflikten“;
Compliance	Eine der Infrastrukturfunktionen der DWS
Enge persönliche Beziehung	bezeichnet: a. eine romantische oder sexuelle Beziehung eines Mitarbeiters, b. eine persönliche geschäftliche, gewerbliche oder finanzielle Beziehung eines Mitarbeiters oder c. einen Mitbewohner/eine Mitbewohnerin eines Mitarbeiters; und/oder d. einen von einem Mitarbeiter finanziell Abhängigen
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 und/oder DWS-Gruppe	Eigenständiger Geschäftsbereich des DB-Konzerns, der sich zusammensetzt aus der DWS Group GmbH & Co. KGaA (Finanzholdinggesellschaft und börsennotiert), DWS Management GmbH (persönlich haftende Gesellschafterin) und weiteren Gesellschaften der Gruppe.
DWS-Gesellschaft	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;
Externe Geschäftsinteressen	alle Interessen oder Tätigkeiten, denen ein Mitarbeiter außerhalb seiner Aufgaben in der DWS nachgeht und die der DWS gegenüber nach den eigenen Richtlinien und Weisungen offenzulegen sind, einschließlich, aber nicht beschränkt auf externe Geschäftsinteressen, Leitungsfunktionen, externe Arbeitsverhältnisse und Berufungen in politische Ämter;
Familienangehörige	Ein Ehepartner, eingetragener Lebenspartner, Lebensgefährte, Kinder oder Stiefkinder, Eltern oder Stiefeltern, Geschwister oder Stiefgeschwister, Großeltern, Tanten, Onkel, Neffen und Nichten eines Mitarbeiters;

Begriff	Definition
Gelegentlich auftretender Konflikt	Ein Interessenkonflikt, der aufgrund eines Ereignisses oder geänderter Umstände auftritt, entweder während der Ausführung oder nach der Durchführung eines Geschäftsabschlusses, insbesondere dann, wenn DWS (fort)bestehende Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Verbindung mit oder in Bezug auf einen Geschäftsabschluss wahrnimmt oder ein wirtschaftliches Interesse an dem Geschäftsabschluss hat;
Geschäftsbereich	Organisationseinheit innerhalb der DWS gemäß dem Geschäftsverteilungsplan
Geschäftsverteilungsplan	weist jedem Mitglied der Geschäftsleitung spezifische Bereiche der funktionalen und regionalen Verantwortung zu.
Höhere Führungsebene	diejenigen Mitarbeiter, die für Leitungsfragen und das Routinegeschäft verantwortlich sind oder erheblichen Einfluss darauf haben;
Informationsbarrieren	physische und elektronische Barrieren, die zur Steuerung bzw. Begrenzung des Informationsflusses innerhalb der DWS beitragen;
Infrastrukturfunktionen	folgende Funktionen/Organisationseinheiten innerhalb der DWS: the Chief Operating Office; Chief Financial Office; Group Audit; Human Resources; Legal; Regulation, Compliance and Anti-Financial Crime; Research and Risk
Kunde	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"> a. einen Bestandskunden von DWS, b. einen potenziellen Kunden von DWS (eine Situation, in der DWS bestrebt ist, im Hinblick auf Dienstleistungen oder Transaktionen in eine Geschäftsbeziehung mit dem potenziellen Kunden einzutreten) oder c. einen ehemaligen Kunden, wenn treuhänderische oder andere Pflichten fortbestehen;
Lieferant	Bedeutet Lieferant im engeren Sinn, Anbieter oder Dienstleister sowie Berater der DWS;
Mitarbeiter	jede Person mit einem Arbeitsvertrag direkt bei DWS oder einer juristischen Person der DB Group, die abgeordnet oder anderweitig zugewiesen ist, für DWS zu arbeiten. Dies bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"> a. einen fest oder befristet angestellten Mitarbeiter von DWS, b. einen Mitarbeiter mit Zeitvertrag oder c. ein Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratsmitglied d. Praktika, Absolventen und Auszubildende ein (egal ob sie bezahlte oder unbezahlte Positionen bekleiden) <p><i>Hinweis: Die Verwendung des Begriffs „Mitarbeiter“ impliziert nicht, dass eine bestimmte Person in einem Angestelltenverhältnis zur DWS steht.</i></p>
MiFID	bezeichnet die EU-Richtlinie 2014/65/EG über Märkte für Finanzinstrumente;
Regulieren	alle Gesetze, Verordnungen, Vorschriften, aufsichtsrechtlichen Vorgaben, Verhaltens-/Ethikkodizes und Good-Practice- oder Best-Practice-Standards, die sich auf Interessenkonflikte beziehen und für die DWS gelten;
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.

Begriff	Definition
Vertreter benannter Dritter	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"><li data-bbox="516 373 1409 468">a. einen benannten Vertreter (oder gegebenenfalls einen vertraglich gebundenen Vermittler) von DWS, der an der Erbringung von Dienstleistungen von DWS gegenüber einem Kunden beteiligt ist,<li data-bbox="516 478 1409 636">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 gegenüber einem Kunden beteiligt ist, oder<li data-bbox="516 646 1409 730">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);

6 / Liste der Anlagen

Anlage 1: Interessenkonflikte – Konstellationen, 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

Anlage 1: Interessenkonflikte – Konstellationen, Szenarien und konkrete Beispiele

1. Konstellationen, die zu Interessenkonflikten führen (nicht vollständige Auflistung)

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

- (i) DWS 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 im Rahmen der Erbringung von Leistungen durch DWS gegenüber diesen Kunden
- (v) DWS und einem Mitarbeiter;
- (vi) DWS und Aktionären oder einem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung;
- (vii) DWS und/oder DWS-Einheit und/oder Deutsche Bank AG und/oder Einheiten der DB- Gruppe;
- (viii) Einem als Vertreter benannten Dritten und DWS oder
- (ix) DWS und Lieferanten.

2. Szenarien von Interessenkonflikten (nicht vollständige Aufzählung)

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

2.1. Kundenbezogene Konflikte

- (i) wahrscheinlich zu Lasten des Kunden einen unangemessenen finanziellen Gewinn erzielen oder finanziellen Verlust vermeiden wird;
- (ii) ein Interesse am Ergebnis einer gegenüber einem Kunden erbrachten Dienstleistung oder eines im Namen eines Kunden getätigten Geschäfts hat, das sich nicht mit dem Interesse des Kunden an diesem Ergebnis (inkl. Nachhaltigkeitspräferenzen) deckt;
- (iii) einen finanziellen und/oder sonstigen Anreiz hat, die Interessen eines Kunden oder einer Gruppe von Kunden über die Interessen eines anderen Kunden oder einer Gruppe von Kunden zu stellen;
- (iv) sich in dem gleichen Geschäftssegment bewegt wie ein Kunde;
- (v) aktuell oder künftig von einer nicht mit dem Kunden identischen Person in Bezug auf eine gegenüber dem 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.

2.2. 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 Vorhaben nicht mit dem Interesse der DWS übereinstimmt;
- (ii) ein Mitarbeiter (oder gegebenenfalls ein Familienangehöriger oder jemand, zu dem der Mitarbeiter in enger persönlicher Beziehung steht) aufgrund seiner Stellung bei der DWS einen finanziellen oder sonstigen erheblichen Vorteil erhält, der seinem Art nach unangemessen ist;
- (iii) ein Mitarbeiter die Möglichkeit hat, Entscheidungen in der DWS über Geschäftsabschlüsse oder administrative und/oder andere wesentliche Vorhaben so zu beeinflussen, dass sich für den Mitarbeiter oder für einen Familienangehörigen oder eine Person, zu der der Mitarbeiter in enger persönlicher Beziehung steht, ein persönlicher Nutzen oder Vorteil ergibt;
- (iv) ein bestehendes finanzielles oder sonstiges Interesse eines Mitarbeiters oder seine frühere Beteiligung an einem Vorhaben, einer Tätigkeit oder Beziehung zu einer anderen Person sein Urteilsvermögen oder seine Objektivität bei der Wahrnehmung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten gegenüber der DWS und/oder Kunden beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte; oder
- (v) aufgrund der engen Beziehung zwischen den Beteiligten ein Interessenkonflikt im Zusammenhang mit einer Transaktion oder einer Vereinbarung auftritt, die zwischen:
 - a. DWS und einer oder mehreren DWS-Gesellschaften,
 - b. DWS und dem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung und/oder
 - c. DWS und Deutsche Bank/DB-Konzerngesellschaften eingegangen werden.

Interessenkonflikte umfassen Situationen, die möglicherweise keine tatsächlichen Interessenkonflikte sind, aber den Anschein eines Interessenkonflikts erwecken.

3. Konkrete Beispiele für Interessenkonflikte (nicht vollständige Aufstellung)

Produkte im Verbundabsatz	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen DWS, einem Mitarbeiter und einem Kunden, wenn der Mitarbeiter zum Nachteil eines Kunden Verbundabsatzaktivitäten (Cross-Selling) betreibt oder dem Kunden mehrere Dienstleistungen/Produkte bereitstellt, die nicht im wohlverstandenen Interesse des Kunden liegen, hauptsächlich um höhere Entgelte oder Erträge für die DWS zu erwirtschaften.
Missbrauch vertraulicher oder nicht-öffentlicher Kundeninformationen einschließlich Insiderinformationen	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen DWS, einem Mitarbeiter und einem Kunden, wenn die DWS und/oder ein Mitarbeiter im Besitz kundenbezogener vertraulicher Informationen oder Insiderinformationen ist, und die DWS, der Mitarbeiter und/oder ein anderer Kunde der DWS ein Interesse an der Nutzung dieser Informationen, die von den Interessen eines anderen Kunden oder einer anderen Partei, der die DWS eine Verpflichtung schuldet, abweicht und sich nachteilig auf diese auswirken kann.
Familiäre bzw. enge persönliche Beziehungen	Ein Interessenkonflikt kann zwischen DWS, einem Mitarbeiter, einem Kunden oder einem Lieferanten entstehen, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeit für oder im Namen der DWS Abschlüsse mit Personen tätigt, die Familienangehörige sind oder in enger persönlicher Beziehung zu ihm stehen, da die Abschlüsse das Urteil des Mitarbeiters, seine Fähigkeit zu objektivem Handeln oder zur ordnungsgemäßen Wahrnehmung seiner Aufgaben und Verantwortlichkeiten gegenüber der DWS und/oder Kunden beeinträchtigen oder anderweitig in Frage stellen können oder in sonstiger Weise die Gefahr von Reputationsschäden zum Nachteil der Bank bewirken, einschließlich des Risikos oder Anscheins einer Unangemessenheit der Art und Weise, wie die DWS Geschäfte vergibt oder erhält oder die DWS einen unangemessenen Vorteil oder eine unzulässige Behandlung erfahren hat.
Zuwendungen	Ein Interessenkonflikt zwischen DWS, einem Mitarbeiter, einem Kunden, einem Lieferanten und/oder einem Dritten kann entstehen, wenn DWS und/oder die Mitarbeiter Gebühren, Provisionen oder sonstige monetäre und nicht-monetäre Vorteile gewähren oder erhalten, die das Verhalten der DWS, der

	Mitarbeiter, des Kunden und/oder der Mitarbeiter des Kunden unangemessen beeinflussen können, sodass ein Nachteil für die DWS oder ihren Kunden entsteht.
Anreize	Ein Interessenkonflikt kann zwischen DWS, einem Mitarbeiter und einem Kunden entstehen, wenn ein Mitarbeiter (i) dazu angeregt (auf der Grundlage einer höheren Provisionsvereinnahmung oder aufgrund anderer Vorteile z. B. Anreize/Zuwendungen) werden, bestimmte Produkte/Dienstleistungen über andere Produkte/Dienstleistungen an Kunden zu verkaufen, herzustellen und/oder zu vertreiben, die möglicherweise ungeeignet oder nicht angemessen für bestimmte Kunden sind und/oder nicht den Nachhaltigkeitspräferenzen der Kunden entsprechen; und/oder (ii) die Eigenschaften eines Produkts/Dienstes falsch darstellen, wenn sie dieses Produkt/diese Dienstleistung verkaufen, herstellen und/oder vertreiben (z. B. ein Produkt als nachhaltig zu kennzeichnen oder 'Greenwashing' zu betreiben)
Verwendung hauseigener Produkte	Ein Interessenkonflikt kann zwischen DWS, einem Mitarbeiter und einem Kunden entstehen, wenn der Mitarbeiter dem Kunden den Kauf von Produkten oder Dienstleistungen empfiehlt oder rät, die von DWS entwickelt wurden ('hauseigene Produkte'), einschließlich einer Empfehlung solcher Produkte vor Produkten oder Dienstleistungen, die von Dritten entwickelt wurden, da die Unparteilichkeit der Beratung oder Empfehlung der DWS durch den Wunsch auf Seiten des Mitarbeiters, höhere Erträge für DWS zu erzielen, beeinträchtigt sein kann.
Window Dressing (im Zusammenhang mit Fonds)	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen DWS, Mitarbeitern, Kunden und anderen Marktteilnehmern, wenn DWS Wertpapiere in einem Portfolio unmittelbar oder fast am Ende des Berichtszeitraums kauft oder verkauft, um einen falschen Anschein am Ende des Berichtszeitraums zu bewirken (beispielsweise damit das Portfolio rentabler oder anderweitig stabiler aussieht als vorher), womit ein falscher und irreführender Eindruck zum Nachteil von Kunden oder anderen Marktteilnehmern erweckt wird.

Anlage 2: Beschreibung der organisatorischen Vorkehrungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten

DWS unterhält und betreibt organisatorische, verfahrenstechnische und administrative Vorkehrungen, die dazu dienen, tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte zu identifizieren und zu bewältigen.

Interne Governance-Grundbausteine

Grundlagen der Unternehmensführung (Corporate Governance)

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

Organverantwortlichkeiten

In den jeweiligen Satzungen bzw. Geschäftsordnungen sind die Pflichten der Organe (Geschäftsleitung, Aufsichtsrat) mit Blick auf die Bewältigung von Interessenkonflikten niedergelegt.

DWS, Gesellschaften der DWS-Gruppe, Aktionäre, DB

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

Trennung von Funktionen und Aufgaben

Die DWS ist aufbauorganisatorisch in einer strukturellen Trennung zwischen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen aufgesetzt, um eine unabhängige Ablauforganisation zu ermöglichen. Diese Trennung spiegelt sich in der Zusammensetzung der Geschäftsführung, seiner Satzung bzw. Geschäftsordnung und ihrem Geschäftsverteilungsplan wider.

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

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

Die DWS hat sich ferner ein internes Kontrollsystem gegeben, das auf das Rahmenkonzept „Three Lines of Defence“ (Drei Verteidigungslinien) aufbaut und das klare Verantwortlichkeiten in einer konsistenten Betriebsorganisation mit Geltung für alle Verteidigungslinien mit Blick auf Risiko, Kontrolle und Berichterstattung festlegt.

Darüber hinaus führen die Geschäftsbereiche Richtlinien und Weisungen sowie Systeme und Kontrollen ein, so dass keine einzelne Person oder Einheit alle Phasen einer Transaktion ausführt; dazu gehört auch die Anwendung des „Vier-Augen-Prinzips“, um das Risiko eines Verlusts von Vermögenswerten oder Informationen zu vermeiden oder abzumildern.

Das Rahmenwerk für die Ausschüsse

Jeder Ausschuss von DWS muss der Committee Governance Policy entsprechen und über eine Geschäftsordnung bzw. Aufgabenbeschreibung verfügen. Diese Aufgabenbeschreibung muss das Erfordernis enthalten, dass Ausschussmitglieder bei der Entscheidung über die Zusammensetzung des Ausschusses potenzielle Interessenkonflikte vor dem Hintergrund der Aufgaben und Verantwortlichkeiten des betreffenden Ausschusses beachten und berücksichtigen müssen.

Ferner muss die Aufgabenbeschreibung die Ausschussmitglieder dazu verpflichten, potenzielle Interessenkonflikte fortlaufend gegenüber dem Ausschussvorsitzenden offenzulegen, und den Ausschussvorsitzenden verpflichten, geeignete Maßnahmen zur Beilegung solcher Interessenkonflikte zu ergreifen.

Konzernweites Rahmenwerk als Mindeststandards für den Umgang mit Interessenkonflikten

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

Verzeichnis von Interessenkonflikten

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 Bewältigung potenzieller Interessenkonflikte und bilden eine Grundlage für die Schulung der Mitarbeiter.

Das Business Selection and Conflicts Office

Das COI-Rahmenwerk sieht die Funktion des Business Selection and Conflicts Office (Conflicts Of-fice/BSCO) vor. Das Conflicts Office arbeitet in Bezug auf alle Geschäftsbereiche und unabhängig von diesen und überwacht Geschäftsabschlüsse, Produkte und Aktivitäten, bei denen tatsächliche oder potenzielle Interessenkonflikte auftreten können. Die vier Hauptaufgaben des Conflicts Office sind:

- (i) Aufsicht über die Durchführung des transaktionsbezogenen Conflict-Clearing- und Business Selection-Prozesses des Deutschen Bank Konzerns inkl. DWS 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 vom Deutschen Bank Konzern und der DWS Gruppe ausgeübt werden, und deren jährliche Berichterstattung an den DB AG Vorstand;
- (iv) Erstellung und Pflege der Taxonomie von Interessenkonflikten in Zusammenarbeit mit Compliance der Deutschen Bank und der DWS-Gruppe.

Konfliktüberwachung und -steuerung

Im COI-Rahmenwerk sind die Mindeststandards für Beaufsichtigung und Steuerung von Interessenkonflikten aufgeführt:

- (i) Die Einrichtung einer Aufsichtsfunktion,
- (ii) regelmäßige Berichterstattung an das DWS-Executive Committee,
- (iii) Führung eines Verzeichnisses von Interessenkonflikten (Register), Konfliktminderungsverfahren und Kontrollen sowie klar definierte Eskalationsprozesse,
- (iv) Durchführung regelmäßiger Risikoanalysen,
- (v) Bereitstellung von Schulungen für die Mitarbeiter,
- (vi) Einrichtung geeigneter organisatorischer Vorkehrungen und Festlegung von Maßnahmen durch Vorgesetzte und gegebenenfalls
- (vii) Offenlegung von Interessenkonflikten gegenüber Kunden.

Außerdem ist DWS verpflichtet Produktüberprüfungen sowie Neuprodukt- und Transaktionsfreigaben sowie Geeignetheits- und Angemessenheitsbewertungen – wo notwendig - durchzuführen, die allesamt darauf abzielen, dass Interessenkonflikte erkannt, eskaliert und bewältigt 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 Interessenkonflikttrisiken durch die Bank zu bewerten.

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

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

DWS setzt eine Reihe von Systemen, Kontrollen, Richtlinien und Weisungen für die Handhabung von Interessenkonflikten ein, darunter die nachstehend aufgeführten.

Informationsbarrieren

Gemäß der BSCO-Richtlinie unterhält die DWS Informationsbarrieren, die dazu dienen, den Informationsfluss zwischen verschiedenen Bereichen zu beschränken. Diese Beschränkungen ermöglichen es, im Auftrag von Kunden Geschäfte zu tätigen, ohne von anderen bei der DWS gehaltenen Informationen beeinflusst zu werden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Um Missverständnisse zu vermeiden und im Einklang mit dem „Need-to-Know“-Prinzip der DWS-Gruppe zu bleiben, ist ein Mitarbeiter, der nach einer anderen Richtlinie oder Verfahrensweise verpflichtet ist, Informationen mit anderen Mitarbeitern zu teilen (einschließlich Mitarbeitern in verschiedenen Unternehmenseinheiten oder Geschäftsbereichen), verpflichtet, dies gemäß dieser Richtlinie oder Verfahrensweise zu tun, vorausgesetzt, dass eine solche Informationsweitergabe nicht gegen diese Richtlinie oder andere damit verbundene Richtlinien und Verfahren verstößt.

Control Room

Die DWS verwendet den „Compliance Control Room“, um nicht-öffentliche Insiderinformationen zu behandeln. Dies geschieht durch die Verwendung einer Beobachtungsliste („Watch List“), die Überwachung des Informationsflusses innerhalb der DWS-Gruppe und gegebenenfalls die Einschränkung von Aktivitäten basierend auf diesen Informationen über eine Sperrliste sog. „Restricted List“.

Ausführung und Bearbeitung von Kundenaufträgen

DWS verpflichtet die Mitarbeiter, ehrlich, fair und professionell im bestmöglichen Kundeninteresse zu handeln, wenn sie Kundenaufträge ausführen, entgegennehmen oder übermitteln. Die Interessen des Kunden werden durch die Orderausführungsgrundsätze der DWS geschützt, die beispielsweise unangemessenes Verhalten der Händler, wie z.B. beim sogenannten „front running“ der Orders des Portfolio Management, verbieten.

Anreize, insbesondere Zuwendungen

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, die alle Mitarbeiter verpflichtet sind zu beachten, um damit verbundene mögliche Interessenkonflikte unmittelbar erkennen und überwachen zu können.

Vergütungssysteme

Es ist anerkannt, dass die Vergütung einen Faktor darstellt, der das Mitarbeiterverhalten beeinflussen kann. DWS hat demzufolge Vergütungsgrundsätze, Richtlinien und Weisungen aufgestellt, die zusammen ein angemessenes Regelwerk bilden, um Vergütungsstrukturen zu verhindern, die Mitarbeitern einen Anreiz bieten könnten, im Widerspruch zu seinen Verantwortlichkeiten, gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften oder dem Verhaltens- und Ethikkodex zu handeln.

In Übereinstimmung mit europäischen und deutschen Anforderungen an Vergütungssysteme, hat DWS zusätzlich eine Vergütungs-Richtlinie eingeführt, mit der die Vergütung im Zusammenhang mit der Erbringung von Anlageleistungen und Nebendienstleistungen nach der MiFID II geregelt wird. Der Zweck dieser Richtlinie besteht darin, die Geschäftsinteressen der DWS und ihrer Mitarbeiter sowohl durch effektives Konfliktmanagement als auch durch die Berücksichtigung von Risikomanagementzielen im Einklang mit Verhaltensstandards im Geschäftsgebaren zu bringen. Dadurch sollen Kundeninteressen nicht durch irreführende Anreize, insbesondere Vergütungsstrukturen, in der DWS beeinträchtigt werden.

Externe Geschäftsaktivitäten

Ein Interessenkonflikt kann im Zusammenhang mit externen Geschäftsaktivitäten entstehen. Externe Geschäftsaktivitäten bedeuten jegliche Interessen oder Aktivitäten, die von einem Mitarbeiter außerhalb seiner Rolle bei DWS unternommen werden – einschließlich, aber nicht beschränkt auf: ein externes Geschäftsinteresse, Direktoriumsposten, externe Beschäftigung und politische Amtsbestellungen. DWS hat spezielle Richtlinien und Verfahren, um solche Interessenkonflikte zu identifizieren, zu verwalten oder zu

vermeiden. Dazu gehören die Festlegung von Offenlegungs- und Genehmigungsanforderungen sowie das Verbot von Aktivitäten, die zu Interessenkonflikten führen können.

Ein elektronisches Register der außerdienstlichen Geschäftsaktivitäten wird von DWS geführt, regelmäßig überprüft und für das Konfliktmanagement genutzt.

Mitarbeitergeschäfte

Ein Interessenkonflikt kann durch die persönlichen Handelsaktivitäten der Mitarbeiter entstehen. Die Anforderungen im Zusammenhang mit diesen Handelsaktivitäten sind in einer Richtlinie beschrieben. Gemäß dieser Richtlinie müssen alle betroffenen Mitarbeiter ihre persönlichen Handelskonten offenlegen und Genehmigungen für bestimmte Handelsaktivitäten einholen.

Dieser Offenlegungs- und Vorabgenehmigungsprozess basiert auf einer Einteilung der Mitarbeiter entsprechend ihrer Rollen und Verantwortlichkeiten. Die Genehmigung (oder Ablehnung) eines Handelsantrags erfolgt unter Berücksichtigung der Aktivitäten von DWS und der Zusammenarbeit mit ihren Kunden, um Interessenkonflikte zu identifizieren und zu verwalten oder zu vermeiden.

Geschenke und Einladungen

in Interessenkonflikt kann auftreten, wenn Mitarbeiter ein Geschenk oder eine Einladung erhalten oder anbieten, die einen unangemessenen Anreiz für Mitarbeiter, Dritte, Kunden oder Lieferanten darstellt, sich auf eine bestimmte Weise zu verhalten. DWS gestattet Mitarbeitern nicht, Geschenke oder Einladungen anzubieten oder anzunehmen, es sei denn, dies ist angemessen, verhältnismäßig und dient einem legitimen Geschäftszweck. DWS unterliegt der Deutsche Bank Policy für Geschenke, Unterhaltung und Geschäftsereignisse.

Sofern zutreffend, müssen betroffene Mitarbeiter eine Vorabgenehmigung für Geschenke und Einladungen einholen. DWS erteilt keine Genehmigung, wenn ein solches Geschenk oder eine solche Unterhaltung zu einem tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikt führen würde, unangemessen ist oder gegen eine der geltenden Richtlinien verstößt, einschließlich der Anti-Bestechungs- und Korruptionsrichtlinie der Deutsche Bank.

Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte

DWS betreibt verschiedene Anwendungen, hat Richtlinien und Weisungen aufgestellt und Vorkehrungen einschließlich Kontrollen eingerichtet, um ihre Beziehungen zu Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte zu handhaben. Vor Aufnahme einer solchen Geschäftsverbindung führt DWS eine sorgfältige Eignungsprüfung durch (due diligence) und schützt Kundeninteressen wie ihre eigenen durch entsprechende vertragliche Regelungen.

In der Interaktion von DWS mit Lieferanten und als Vertreter benannten Dritten kann ein Interessenkonflikt auftreten, wenn zum Beispiel ein Mitarbeiter, der mit der Beschaffung befasst oder in ein Einstellungsverfahren eingebunden ist, in einer engen Beziehung zu einem bestimmten Lieferanten oder als Vertreter benannten Dritten steht. Von ihren Mitarbeitern erwartet die DWS, dass diese den Ethikkodex Werte und Überzeugungen einhalten und dementsprechend Interessenkonflikte erkennen, eskalieren und bewältigen.

Es ist die Verantwortung eines jeden Mitarbeiters, alle Konstellationen zu eskalieren, bei denen bei vernünftiger Betrachtung davon ausgegangen werden muss, dass seine Unabhängigkeit und Objektivität beeinträchtigt sein könnte, die in anderer Weise in Widerstreit mit seinen Pflichten gegenüber der DWS und ihren Kunden steht oder in denen auch nur der Anschein eines Interessenkonflikts aufkommen kann.

Die DWS ist bestrebt, tatsächliche oder potenzielle Geschäftsverbindungen zu solchen Lieferanten, zu denen gleichzeitig auch ein potenzielles oder tatsächliches Kundenverhältnis besteht, unabhängig voneinander und wie unter Dritten (on an arm's length-Basis) zu handhaben und wendet im Umgang mit Kunden und Lieferanten die Regeln zur Bewältigung von tatsächlichen oder potenziellen Interessenkonflikten an. Die Richtlinie zum Beschaffungswesen regelt die sachgerechte Handhabung von Geschäftsverbindungen zu Lieferanten und alle Mitarbeiter sind verpflichtet, sich an diese zu halten.

Offenlegung und Kundeneinverständnis

Obgleich DWS Verfahren zur Verhinderung oder Bewältigung von Interessenkonflikten eingerichtet hat, können Situationen auftreten, in denen ihre Vorkehrungen nicht ausreichend sind, um das Kundeninteresse vor erheblicher Beeinträchtigung zu schützen, und der Kunde darauf aufmerksam zu machen ist. Oder unter bestimmten Umständen entscheidet die DWS, dass ein Kunde darauf aufmerksam gemacht werden sollte, dass die Möglichkeit eines Interessenkonflikts besteht und welche Maßnahmen zur Bewältigung des Konflikts eingesetzt werden. Soweit nach den anzuwendenden Regularien zulässig und sachgerecht, kann eine Offenlegung gegenüber dem betroffenen Kunden zusammen mit der Information über die Vorkehrungen vorgenommen oder seine ausdrückliche Zustimmung zu einem Vorgehen eingeholt werden.

Soweit das MiFID II-Regelwerk Anwendung findet, ist es nicht zulässig, als einzige Methode zur Regulierung des Interessenkonflikts dessen Offenlegung gegenüber einem Kunden vorzusehen, außer als letztes Mittel der Wahl. Eine solche Offenlegung:

- (i) muss vor der Erbringung der betreffenden Anlageleistung oder Nebendienstleistung auf einem dauerhaften Datenträger und in einem Detaillierungsgrad erfolgen, so dass der Kunde auf informierter Basis seine Entscheidung treffen kann, ob er die entsprechende Dienstleistung annimmt;
- (ii) ii. muss angeben, dass sie dem Kunden gegenüber erfolgt, weil die eingerichteten organisatorischen und administrativen Vorkehrungen von DWS zur Verhinderung oder Bewältigung des betreffenden Interessenkonflikts nicht ausreichen, um mit hinreichender Verlässlichkeit zu gewährleisten, dass das Risiko einer Beeinträchtigung des Kundeninteresses verhindert werden kann;
- (iii) iii. muss berücksichtigen, um was für einen Kunden es sich gerade handelt, und sie muss eine genaue Beschreibung des Interessenkonflikts enthalten, der in Verbindung mit der angebotenen Dienstleistung entstanden ist; und
- (iv) iv. muss eine Erläuterung der Art 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 wendet Eskalationsprozesse für Interessenkonflikte (kundenbezogen oder andere) an, die innerhalb eines oder zwischen Bereichen innerhalb als auch zwischen Gesellschaften der DWS entstehen können.

Mitarbeiter müssen sich an den internen Eskalationsprozess halten, wie dieser in den Richtlinien und Weisungen der DWS vorgegeben ist. Sofern bzw. soweit es an Vorgaben fehlt, müssen die Mitarbeiter ihren Vorgesetzten und/oder Compliance über Bestehen und Art des Interessenkonflikts informieren. Vorgesetzte sind für eine Einschätzung des potenziellen oder aktuellen Interessenkonflikts verantwortlich und entscheiden, nachdem die relevanten Kontrollfunktionen zu Rate gezogen worden sind, über die beste Handlungsoption – einschließlich weiterer Eskalationen an eine höhere Hierarchieebene und, sofern geraten, Information an das regionale Management oder die zuständige Geschäftsleitung.

Whistleblowing

DWS bietet angemessene Möglichkeiten für das Melden/Anzeigen (Whistleblowing) von Interessenkonflikten innerhalb von DWS für den Fall, dass ein Mitarbeiter dies für den geeigneten Weg hält, um DWS auf eine Angelegenheit aufmerksam zu machen.

Eine gewidmete Richtlinie legt das Verfahren fest, nach dem Mitarbeiter ihre Anliegen oder Anhaltspunkte für einen Verstoß gegen gesetzliche Vorschriften, Aufsichtsrecht oder andere Vorschriften oder mögliche Verletzungen von DWS-eigenen Richtlinien, Weisungen oder Standards kundtun können.

Überwachung und Risikoanalyse

DWS überwacht regelmäßig ihre Vorkehrungen und Kontrollen des Interessenkonfliktmanagement, um Lücken erkennen und beseitigen zu können. Dieses Überwachungsprogramm wird durch eine Risikoanalyse ergänzt, die von verschiedenen Funktionen – einschließlich Compliance – regelmäßig durchgeführt wird. Die Richtlinien, Weisungen und Kontrollen bezogen auf das Interessenkonfliktmanagement werden dabei evaluiert, so dass neue Interessenkonflikte oder Lücken im Kontrollumfeld erkannt und für eine Beseitigung adressiert werden.

Schulung

DWS führt Schulungen zum Interessenkonfliktmanagement und damit verbundenen Themen durch und erwartet von ihren Mitarbeitern eine entsprechende Teilnahme. Die Schulungen sind unerlässlich, um sicher gehen zu können, dass die Mitarbeiter in der Lage sind, Interessenkonflikte zu erkennen und für eine Lösung anzusprechen und sich der Prozesse bewusst sind, durch die diese Konflikte erkannt, eskaliert und gelöst werden. Sachgerechte Aufwände und Ressourcen werden für Zwecke der Schulung und Bewusstseinschärfung aufgewendet, um das Wissen und Verständnis der Mitarbeiter stetig weiterzuentwickeln.