



Konzernrichtlinie

Richtlinie zu Interessenkonflikten – Deutsche Bank-Konzern

Verstöße gegen die Bestimmungen in diesem Dokument gelten als Verletzung Ihrer arbeitsvertraglichen Pflichten und können zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses in Übereinstimmung mit dem Rahmenwerk der Deutschen Bank zum Managen von Konsequenzen sowie lokalen Gesetzen und Praktiken führen.

Inhaltsverzeichnis

0.	Schlüsseldaten	3
1.	Geltungsbereich	4
2.	Was sind Interessenkonflikte?	4
3.	Ansatz für das Konfliktmanagement	4
4.	Verantwortlichkeiten der Mitarbeiter	5
4.1	Alle Mitarbeiter	5
4.2	Vorgesetzte	6
4.3	Obere Führungsebene	6
4.4	Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von DB-Konzerneinheiten	7
5.	Glossar	8
6.	Liste der Anlagen	11
	Anlage 1: Interessenkonflikte – Beziehungen, Szenarien und konkrete Beispiele	12
	Anlage 2: Beschreibung der organisatorischen Vorkehrungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten	16
	Anlage 3: Beschreibung von Richtlinien, Weisungen, Systemen und Kontrollen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten	18

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

0. Schlüsseldaten

Zusammenfassung

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

Dokumentkategorie

Konzernrichtlinie	<input checked="" type="checkbox"/>	Nicht-konzernweit geltende Richtlinie	<input type="checkbox"/>
Konzernweisung	<input type="checkbox"/>	Nicht-konzernweit geltende Weisung	<input type="checkbox"/>

Anwendungsbereich

DB Konzern Beschränkt auf:

Herausgebender Unternehmensbereich

Compliance

Risikotyp

Interessenkonflikte

Autorisierung

- (i) Risiko-Kontrollfunktion gemäß Risikotyp-Taxonomie des DB-Konzerns; und / oder
- (ii) Genehmigung des zuständigen Risikotyp Controller / RTC-Kontakts / herausgebenden Bereichs
- (iii) Beschluss des Vorstands
- (iv) Geschäftsverteilungsplan der DB AG

Adressaten

Alle Mitarbeiter

Genehmigung des Vorstands Datum der Genehmigung 20.12.2016

Implementierungsdatum

Datum der Veröffentlichung

1. Geltungsbereich

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

Diese Richtlinie gilt für alle Mitarbeiter. 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.

Mit großen Anfangsbuchstaben [in der englischen Fassung] geschriebene Begriffe haben die Bedeutung, die ihnen in Abschnitt 5 zugewiesen wird.

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 zu dem Risiko führt, dass einer oder mehrerer der folgenden Fälle eintritt:

- i. die Bank und/oder ein Mitarbeiter erfüllt gesetzliche oder aufsichtsrechtliche Verpflichtungen nicht;
- ii. die Bank und/oder ein Mitarbeiter erfüllt eine Treuepflicht nicht, die einer anderen natürlichen oder juristischen Person wie etwa einem Kunden geschuldet wird;
- iii. das professionelle Urteil oder die Objektivität eines Mitarbeiters ist beeinträchtigt und/oder behindert die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Pflichten und Verantwortlichkeiten;
- iv. ein Mitarbeiter verhält sich unethisch; und/oder
- v. die Bank erlangt einen unzulässigen Vorteil oder eine unangemessene Behandlung oder dies erweckt den Anschein der Unzulässigkeit und führt zu einem Reputationsschaden, darunter auch in Zusammenhang mit der Art und Weise, wie Aufträge an die Bank oder durch sie vergeben werden.

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.

Bestimmte Interessenkonflikte bestehen dauerhaft und müssen fortlaufend bewältigt werden, während andere im Zusammenhang mit einem einzigen Ereignis (z. B. einer Transaktion) auftreten können und in der Regel durch einmalige Maßnahmen bewältigt werden können.

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

Die Bank 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.

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

Einige Interessenkonflikte sind aufgrund von Gesetzen oder Vorschriften nicht zulässig und andere sind zulässig, solange die Bank 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:

- i. organisatorische Vorkehrungen, die in Anlage 2 beschrieben werden,
- ii. Richtlinien, Weisungen, Systeme und Kontrollen, die in Anlage 3 beschrieben werden,
- iii. Offenlegungen, um die betroffenen Parteien über den Interessenkonflikt und dessen wahrscheinliche Auswirkungen auf sie zu informieren; diese Offenlegungen werden in Anlage 3 beschrieben, oder
- iv. 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 in der Bank 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 Bank,
- v. ihren Vorgesetzten und Compliance sofort über das Bestehen und die allgemeine Art eines Interessenkonflikts in Kenntnis zu setzen,
- vi. 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,
- vii. 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,
- viii. die Informationen, die sie im Zuge der Arbeit in der Bank einschließlich des Handels mit Wertpapieren erhalten, nicht missbräuchlich zu verwenden,
- ix. arbeitsbezogene Informationen auf der Grundlage des „Need-to-know“-Prinzips der Bank zu handhaben und Informationsbarrieren und Geheimhaltungsverpflichtungen jederzeit zu beachten,

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

- x. besorgniserregende Sachverhalte zu hinterfragen und sofort an ihre Vorgesetzten und Compliance zu eskalieren, damit Interessenkonflikte angemessen überprüft, gehandhabt und beigelegt werden können, und
- xi. beim Eintritt in die Bank und danach in regelmäßigen Abständen sämtliche von Compliance angeforderten Bestätigungen abzugeben und
- xii. anwendbare Regularien einzuhalten, nach denen Transaktionen und Vereinbarungen zwischen der Bank 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 der Bank 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 der Bank 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 bankweiten Austausch von Best Practices 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 der Bank 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 Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder von DB-Konzerneinheiten

Die wichtigsten Verpflichtungen der Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder von DB-Konzerneinheiten im Zusammenhang mit Interessenkonflikten sind im Folgenden aufgeführt:

- i. Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder müssen grundsätzlich im wohlverstandenen Interesse der DB-Konzerneinheit handeln, die sie vertreten, und sicherstellen, dass Verfahren zur Verfügung stehen, damit Geschäfte zwischen der DB-Konzerneinheit und der Deutschen Bank AG und/oder einer anderen DB-Konzerneinheit grundsätzlich auf der Basis der Eigenständigkeit abgewickelt werden. In diesem Kontext gilt:
 - a. die Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder können die gleichgerichteten Interessen der Bank als ein Element in ihren Entscheidungsprozess einfließen lassen,
 - b. die Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder können den Interessen der Bank wesentlichen Stellenwert beimessen, wenn sie der Auffassung sind, dass dies im wohlverstandenen Interesse der betreffenden DB-Konzerneinheit liegt, und
 - c. die Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder sind dafür verantwortlich, die Vorteile für die DB-Konzerneinheit und die Interessen der Bank im Entscheidungsprozess gegeneinander abzuwägen.
- ii. Die Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglieder haben sicherzustellen, dass geschäftliche Entscheidungen von Interessenkonflikten unberührt bleiben, und müssen daher:
 - a. in Eigeninitiative Interessenkonflikte identifizieren, die sich aus ihrer Position im Vorstand oder Aufsichtsrat ergeben (gleich ob als Mitglied der Geschäftsleitung oder in der Aufsichtsfunktion) und diese Interessenkonflikte nach Bedarf gemäß den anwendbaren Aufgabenbeschreibungen und Regularien offenlegen; und
 - b. jede Handlung unterlassen, die für die DB-Konzerneinheit, deren Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied sie sind, von Nachteil sein könnte. Wesentliche Interessenkonflikte sollten einzeln und gemeinsam ausreichend dokumentiert und dem jeweiligen Vorstand oder Aufsichtsrat mitgeteilt, dort besprochen und ordnungsgemäß geregelt werden.
- iii. Im Allgemeinen darf ein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied nicht an einem Unternehmen beteiligt sein, das zu der DB-Konzerneinheit, für die es als Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied fungiert, in einem Wettbewerbsverhältnis steht, ohne zuvor die Genehmigung der Aktionäre der betreffenden DB-Konzerneinheit oder des Vorstands bzw. Aufsichtsrats einzuholen, soweit dies nach den einschlägigen Regularien anwendbar ist.
- iv. Ein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied darf die DB-Konzerneinheit im Rahmen von Geschäften mit sich selbst oder mit einem Dritten, der durch das Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied selbst vertreten wird, nicht vertreten, es sei denn, die einschlägigen Regularien gestatten eine solche Vertretung unter der Voraussetzung, dass ihr (zum Beispiel durch einen Beschluss der Aktionäre oder des Aufsichtsrats oder einen einstimmigen Beschluss des DB AG Vorstands) zugestimmt werden muss und diese Zustimmung erteilt wird.

5. Glossar

Begriff	Definition
Audit	die interne Revisionsabteilung des DB-Konzerns;
Bank	die Deutsche Bank AG, ihre in- und ausländischen Filialen, ihre Repräsentanzen und die DB-Konzerneinheiten;
Benchmark	eine „Benchmark“ wird in der Benchmark-Policy definiert als ein Index, der als Referenzgröße für bestimmte Zwecke verwendet wird, darunter einen oder mehrere der nachstehenden: <ul style="list-style-type: none"> • Ermittlung der zu zahlenden Zinsen oder sonstigen fälligen Beträge im Rahmen von Darlehensvereinbarungen oder anderen Finanzverträgen oder -instrumenten; • Ermittlung des Preises, zu dem ein Finanzinstrument gekauft oder verkauft oder gehandelt oder zurückgekauft werden kann, oder des Wertes eines Finanzinstruments; und/oder Messung der Wertentwicklung eines Finanzinstruments oder Investmentfonds. ¹
Vorstand oder Aufsichtsrat	das Leitungsgremium oder die Leitungsgremien, welche die Verantwortung für eine DB-Konzerneinheit tragen;
Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied	bezeichnet ein Mitglied eines Vorstands oder Aufsichtsrats;
Geschäftsbereiche	alle Frontoffice-Bereiche innerhalb der Bank: Corporate Bank; Investment Bank; Private Bank und Abbaueinheit
Kunde	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"> a) einen Bestandskunden der Bank, b) einen potenziellen Kunden der Bank (wenn die Bank bestrebt ist, im Hinblick auf Dienstleistungen oder Transaktionen eine Geschäftsbeziehung mit dem potenziellen Kunden einzugehen) oder einen ehemaligen Kunden, wenn treuhänderische oder andere Pflichten fortbestehen;
Enge persönliche Beziehung	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"> a) eine romantische Beziehung eines Mitarbeiters, b) eine persönliche geschäftliche, gewerbliche oder finanzielle Beziehung eines Mitarbeiters oder einen Mitbewohner/eine Mitbewohnerin eines Mitarbeiters;
COI-Rahmenwerk	das Interessenkonflikt-Rahmenwerk der Bank für die Überwachung und Steuerung von Interessenkonflikten gemäß den Angaben in der Interessenkonflikte: Weisung zum Rahmenwerk für Mindeststandards – Deutsche Bank Konzern
Compliance	die Compliance-Abteilung der Bank;
Compliance Control Room	die bankinterne Compliance-Funktion, bestehend aus regionalen Kontrollräumen, die ein weltweites Netzwerk bilden, das als Kontrollraumsystem für die gesamte Bank fungiert;

¹ Die Verwendung eines Index zur Messung der Wertentwicklung eines Investmentfonds schließt die Verwendung eines Index zur Verfolgung der Rendite eines Index oder einer Kombination von Indizes, zur Festlegung der Anlagenallokation eines Portfolios oder zur Berechnung der Performance-Vergütungen ein.

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

Begriff	Definition
Interessenkonflikt	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.
Conflicts Office	das Business Selection and Conflicts Office der Bank;
Taxonomie von Interessenkonflikten	eine im COI-Rahmenwerk enthaltene Kurzbeschreibung von Situationen überall in der Bank, die Interessenkonflikte darstellen oder bewirken, darunter solche, die ein erhebliches Risiko einer Schädigung eines oder mehrerer Kunden mit sich bringen;
Risikoart von Interessenkonflikten	die Risikoarten, die in der Taxonomie der Risikoarten der Bank festgelegt sind, bei denen Compliance als kontrollierende Instanz für Risikoarten in der zweiten Verteidigungslinie festgelegt ist (ausführlicher beschrieben im COI-Rahmenwerk);
Mitarbeiter mit Zeitverträgen	Personen, die für die Bank arbeiten, jedoch nicht direkt von der Bank angestellt sind (darunter Berater, Auftragnehmer, vertraglich gebundene Vermittler und Leiharbeitnehmer).
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;
Mitarbeiter	alle Mitarbeiter mit festem Arbeitsvertrag direkt mit der Bank;
Mitarbeitergeschäfte	private Handelsaktivitäten von Mitarbeitern (persönliche Geschäfte);
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 die Bank laufende Aufgaben und Verantwortlichkeiten in Verbindung mit oder in Bezug auf die Transaktion wahrnehmen muss oder ein wirtschaftliches Interesse an der Transaktion hat;
Familienangehöriger	Ein Ehepartner, eingetragener Lebenspartner, Lebensgefährte, Kinder oder Stiefkinder, Eltern oder Stiefeltern, Geschwister oder Stiefgeschwister, Großeltern, Tanten, Onkel, Neffen und Nichten eines Mitarbeiters;
Human Resources	die Personalabteilung der Bank;
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 oder -nebdienstleistung für einen Kunden.
Informationsbarrieren	physische und elektronische Barrieren, die zur Kontrolle des Informationsflusses innerhalb der Bank beitragen;
Infrastrukturfunktionen	folgende Infrastrukturfunktionen innerhalb der Bank: das Chief Operating Office, das Chief Financial Office, Group Audit, Human Resources, Legal, Regulation, Compliance and Anti-Financial Crime sowie Research und Risk;
Legal	die Rechtsabteilung der Bank;
DB AG Vorstand	der Vorstand der Deutsche Bank AG;
MiFID-Geschäft	die Erbringung der Wertpapierdienstleistung oder -nebdienstleistung, die in Abschnitt A und B im Anhang I von MiFID II (EU-Richtlinie 2014/65/EG über Märkte für Finanzinstrumente) näher beschrieben werden, sofern MiFID II anwendbar ist; oder, wo nationales Recht des Vereinigten Königreiches Großbritanniens (GB) und Regeln der GB Finanzaufsichtsbehörden anwendbar sind, Teil 3 und 3A der Liste (<i>Schedule</i>) des Financial Services and Markets

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

Begriff	Definition
	Act 2000 (Regulierte Aktivitäten) Order 2011 oder Nachfolgeregulierung dieser nationalen GB Vorschriften
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;
Leistungsbasierte Provision	ein variabler finanzieller und/oder nicht-finanzieller Vorteil für die Bank in Verbindung mit der Leistung der Bank im Zusammenhang mit einer bestimmten Angelegenheit oder Aktivität; dies kann auch Provisionen beinhalten, die mit Verweis auf verschiedene Variablen bezahlt werden, einschließlich des Erreichens definierter Umsatz- oder Verkaufsziele. Solche Vorteile gelten auch dann als leistungsbasiert, wenn sie in einem anderen Bewertungszeitraum wirksam werden.
Verbundene Partei	eine natürliche oder juristische Person, die nach dem im Gründungsland des Unternehmens anwendbaren Gesellschaftsrecht als verbundene Partei der Bank gilt. Dazu gehört zum Beispiel eine Muttergesellschaft, Tochtergesellschaft oder Schwestergesellschaft.
Research	die Research-Abteilung der Bank;
Risiko	die Risiko-Abteilung der Bank;
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 der Deutsche Bank AG (einschließlich aller Managementpositionen auf den beiden Ebenen unterhalb des DB AG Vorstands) und/oder einer DB-Konzerneinheit verantwortlich sind oder erheblichen Einfluss darauf haben;
Mitarbeiter	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"> a) einen fest oder befristet angestellten Mitarbeiter der Bank, b) einen Mitarbeiter mit Zeitvertrag oder c) ein Vorstands- oder Aufsichtsratsmitglied <p><i>Hinweis: Die Verwendung des Begriffs „Mitarbeiter“ impliziert nicht, dass eine bestimmte Person ein Angestelltenverhältnis bei der DB hat.</i></p>
Aufsichtsrat	der Aufsichtsrat der Deutsche Bank AG;
Als Vertreter benannter Dritter	bezeichnet: <ul style="list-style-type: none"> a) einen benannten Vertreter (oder gegebenenfalls einen vertraglich gebundenen Vermittler) der Bank, der an der Erbringung von Dienstleistungen der Bank für einen Kunden beteiligt ist, b) einen Mitarbeiter eines benannten Vertreters (oder gegebenenfalls eines vertraglich gebundenen Vermittlers) der Bank sowie jede andere natürliche Person, deren Dienste der Bank oder einem vertraglich gebundenen Vermittler zur Verfügung gestellt und von dieser/diesem kontrolliert werden und die an der Erbringung von Dienstleistungen der Bank für einen Kunden beteiligt ist, oder <p>eine natürliche Person, die im Rahmen einer Outsourcing-Vereinbarung an der Erbringung von Dienstleistungen für die Bank beteiligt ist, oder deren benannter Vertreter (oder gegebenenfalls ein vertraglich gebundener Vermittler);</p>
Vertraglich gebundener Vermittler	eine natürliche oder juristische Person, die unter unbeschränkter und vorbehaltloser Haftung der Bank einzig für die Bank handelt, Wertpapierdienstleistungen und/oder -nebenleistungen für Kunden

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

Begriff	Definition
	oder potenzielle Kunden erbringt, Weisungen oder Aufträge des Kunden in Bezug auf Wertpapierdienstleistungen oder Finanzinstrumente annimmt und weiterleitet, Finanzinstrumente platziert und/oder Kunden oder potenzielle Kunden bezüglich dieser Finanzinstrumente oder Wertpapierdienstleistungen berät.
Einheit(en)	alle Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen;
Lieferanten	Lieferanten, Anbieter oder Dienstleister, Gutachter und Berater der Bank.

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

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. einem Kunden und der Bank, einem Mitarbeiter oder einem als Vertreter benannten Dritten,
- ii. zwei oder mehreren Kunden im Rahmen der Erbringung von Leistungen durch die Bank für diese Kunden,
- iii. der Bank und einem Mitarbeiter, Lieferanten, als Vertreter benannten Dritten oder einem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung;
- iv. zwei oder mehr Einheiten, Mitarbeiter oder DB-Konzerneinheiten oder
- v. der Deutsche Bank AG und DB-Konzerneinheiten;

2. Szenarien von Interessenkonflikten (nicht vollständige Aufstellung)

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

2.1 Kundenbezogene Konflikte

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

- i. wahrscheinlich zu Lasten des Kunden einen 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.

2.2 Bankbezogene Konflikte

Interessenkonflikte, die die Bank 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 der Bank übereinstimmt;
- ii. ein Mitarbeiter (oder gegebenenfalls ein Familienangehöriger oder jemand, zu dem der Mitarbeiter eine enge persönliche Beziehung hat) aufgrund der Stellung des Mitarbeiters in der Bank einen finanziellen oder sonstigen erheblichen Vorteil erhält, der seinem Wesen nach unangemessen ist;
- iii. ein Mitarbeiter die Möglichkeit hat, Entscheidungen der Bank über die Genehmigung von Geschäften oder administrative oder andere wesentliche Entscheidungen der Bank so zu

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

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 der Bank beeinträchtigt oder beeinträchtigen könnte;
- v. ein Mitarbeiter das Interesse einer Einheit der Bank – auch im Zusammenhang mit der Auswahl von Lieferanten – über das Interesse einer anderen Einheit der Bank stellt und ihr Interesse nicht mit dem wohlverstandenen Interesse der Bank übereinstimmt; oder
- vi. aufgrund der engen Beziehung zwischen den Beteiligten ein Interessenkonflikt im Zusammenhang mit einer Transaktion oder einer Vereinbarung auftritt, die zwischen der Bank und dem Inhaber einer wesentlichen Beteiligung oder zwischen DB-Konzerneinheiten eingegangen wird.

3. Konkrete Beispiele für Interessenkonflikte (nicht vollständige Aufstellung)

Im Folgenden wird eine der Taxonomie von Interessenkonflikten der Bank entnommene Auswahl an konkreten Beispielen für Transaktionen und Aktivitäten in der Bank aufgeführt, bei denen Interessenkonflikte entstehen können, die auf geeignete Weise gehandhabt, entschärft oder verhindert werden müssen:

Zuteilungen	Ein Interessenkonflikt kann zwischen der Bank und einem Kunden entstehen, wenn die Bank an der Zuteilung von Produkten, Dienstleistungen, Darlehen oder Wertpapieren (z. B. Darlehensangebote oder Konsortienbildung, Anlagen, Handelsabschlüsse, IPOs usw.) beteiligt ist, da die Bank durch Anreize veranlasst sein kann, eine Zuteilung so vorzunehmen oder eine Transaktion in einer Form preislich zu gestalten, bei der sie sich selbst oder bestimmte Anleger, die ihre Kunden sind, (beispielsweise als Gegenleistung für die Zusage wechselseitiger Geschäfte) begünstigt, was zu Nachteilen für den Emittenten/Verkäufer/Darlehensnehmer, der Kunde der Bank ist, oder für andere Anlegerkunden führen kann.
Benchmarks	Ein Interessenkonflikt kann zwischen der Bank, Mitarbeitern, Kunden und anderen Marktnutzern entstehen, wenn (i) ein Mitarbeiter eine von der Bank gehaltene Risikoposition verwaltet, deren Wert oder Preis durch eine Benchmark (wie etwa LIBOR, WM/Reuters) oder die Festsetzung eines Referenzpreises (wie etwa bei Abwicklung/Abschluss von Future-Kontrakten) ermittelt wird, und daher ein finanzielles Interesse an der Höhe der Benchmark oder des festgesetzten Preises hat, da dies dazu führen kann, dass der Mitarbeiter allein oder gemeinsam mit anderen den Versuch unternimmt, zu seinem eigenen Vorteil oder dem der Bank und zum Nachteil eines Kunden den Markt zu manipulieren oder Einlagen von Benchmark-Übermittlern zu beeinflussen; oder (ii) eine Einheit der Bank das Benchmark-Risiko verwaltet und außerdem als Berechnungsbeauftragter oder Übermittler für die Benchmark tätig ist.
Churning	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen der Bank (handelnd als Portfoliomanager bzw. Vermögensverwalter mit Entscheidungsermessen für ein Kundenkonto), einem Mitarbeiter und einem Kunden, wenn der Mitarbeiter nicht die Anlageziele des Kunden anstrebt, sondern zum Nachteil des Kunden „Churning“ (Provisionsschneiderei) betreibt, indem er übermäßig viele

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

	Wertpapiere auf dem Kundenkonto überwiegend zu dem Zweck kauft und verkauft, Provisionen zum Nutzen der Bank und des Mitarbeiters zu erzielen.
Produkte im Verbundabsatz (Cross-Selling)	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen der Bank, einem Mitarbeiter und einem Kunden, wenn der Mitarbeiter zum Nachteil eines Kunden Verbundabsatztätigkeiten (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 Bank zu erwirtschaften.
Missbrauch vertraulicher oder nicht-öffentlicher Kundeninformationen einschließlich Insiderinformationen	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen der Bank, einem Mitarbeiter und einem Kunden, wenn die Bank und/oder ein Mitarbeiter im Besitz kundenbezogener vertraulicher Informationen oder Insiderinformationen ist, und die Bank, der Mitarbeiter und/oder ein anderer Kunde der Bank ein Interesse an der Nutzung dieser Informationen, die von den Interessen eines anderen Kunden oder einer anderen Partei, der die Bank eine Verpflichtung schuldet, abweicht und sich nachteilig auf diese auswirken kann.
Familiäre bzw. enge persönliche Beziehungen	Ein Interessenkonflikt kann zwischen der Bank, einem Mitarbeiter, einem Kunden oder einem Lieferanten entstehen, wenn ein Mitarbeiter im Rahmen seiner geschäftlichen Tätigkeit für oder im Namen der Bank 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 Bank 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 Bank Geschäfte vergibt oder erhält oder die Bank einen unangemessenen Vorteil oder eine unzulässige Behandlung erfahren hat.
Zuwendungen	Ein Interessenkonflikt zwischen der Bank, einem Mitarbeiter, einem Kunden und/oder einem Dritten kann entstehen, wenn die Bank und/oder die Mitarbeiter Gebühren, Provisionen oder sonstige monetäre und nicht-monetäre Vorteile gewähren oder erhalten, die das Verhalten der Bank, der Mitarbeiter, des Kunden und/oder der Mitarbeiter des Kunden unangemessen beeinflussen können, sodass ein Nachteil für die Bank oder ihren Kunden entsteht.
Beratung von Kunden auf beiden Seiten	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen der Bank und Kunden, wenn die Bank auf beiden Seiten der gleichen Transaktion/Geschäft Techniken berät/handelt.
Unabhängigkeit der Research-Tätigkeit	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen der Bank, einem Mitarbeiter, Kunden und anderen Marktnutzern, wenn der Inhalt von Researchberichten oder anderen öffentlichen Äußerungen nicht die tatsächlichen Überzeugungen des Research-Analysten wiedergibt, weil die Berichte oder Äußerungen von den Interessen eines bestimmten Geschäftsbereichs der Bank, der Bank insgesamt, einem Kunden, einem anderen Dritten oder dem betreffenden Mitarbeiter beeinflusst werden.

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

Sperrliste	eine Liste der Emittenten, die an anhängigen Transaktionen beteiligt sind, die öffentlich bekannt gegeben wurden, wenn die Bank eine Rolle inne hat und über die die Bank möglicherweise nicht öffentliche, preissensible Informationen hat oder über sie zu verfügen scheint
Verwendung hauseigener Produkte	Ein Interessenkonflikt kann zwischen der Bank, einem Mitarbeiter und einem Kunden entstehen, wenn der Mitarbeiter dem Kunden den Kauf von Produkten oder Dienstleistungen empfiehlt oder rät, die von der Bank 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 Bank durch den Wunsch auf Seiten des Mitarbeiters, höhere Erträge für die Bank zu erzielen, beeinträchtigt sein kann.
Window Dressing (im Zusammenhang mit Fonds)	Ein Interessenkonflikt entsteht zwischen der Bank, Mitarbeitern, Kunden und anderen Marktteilnehmern, wenn die Bank 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

1. Interne Governance-Vereinbarungen

1.1 Steuerung auf Vorstands- oder Aufsichtsratsebene

In den jeweiligen Aufgabenbeschreibungen für den DB AG Vorstand und den Aufsichtsrat sind die Verpflichtungen dieser Gremien hinsichtlich der Handhabung von Interessenkonflikten dargelegt. Der Aufsichtsrat ist für Entscheidungen im Zusammenhang mit Interessenkonflikten von Aufsichtsratsmitgliedern in Übereinstimmung mit anwendbarem Recht verantwortlich. Darüber hinaus sind die Governance-Mindestanforderungen an den Vorstand und den Aufsichtsrat des Unternehmens der Bank in der Board Governance Policy enthalten.

1.2 Trennung von Funktionen und Aufgaben

Die Bank pflegt eine strukturelle Trennung ihrer Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen, um deren Unabhängigkeit zu ermöglichen. Diese Trennung spiegelt sich in der Zusammensetzung des DB AG Vorstands, seinen Aufgabenbeschreibungen und dem Geschäftsverteilungsplan des DB AG Vorstands wider. Gemäß den Risikomanagementgrundsätzen unterhält die Bank 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.

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.

1.3 Governance auf Ausschussebene

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

2. Konzernweites Rahmenwerk für Mindeststandards bei Interessenkonflikten

Das COI-Rahmenwerk der Bank für die Überwachung und Steuerung von Interessenkonflikten umfasst die vier im Folgenden beschriebenen Elemente:

2.1 Verzeichnis von Interessenkonflikten der Bank

Die Bank führt ein Verzeichnis über die Arten von Interessenkonflikten, die im Rahmen der regulierten Dienstleistungen und Tätigkeiten der Bank oder anderweitig aufgrund struktureller oder geschäftlicher Praktiken entstanden sind oder entstehen können. Sofern zutreffend, werden für solche Interessenkonflikte Querverweise zu den relevanten MiFID-Geschäften angelegt.

2.2 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 Conflict-Clearing- und Business-Selection-Prozesses der Bank sowie anderer Mittel zur Beilegung von Transaktionskonflikten;

Richtlinie zu Interessenkonflikten - Deutsche Bank-Konzern

- 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 ausgeübt werden, und deren jährliche Berichterstattung an den DB AG Vorstand; und
- iv. Erstellung und Pflege der Taxonomie von Interessenkonflikten in Zusammenarbeit mit Compliance.

2.3 Konfliktüberwachung und -steuerung in den Einheiten

Im COI-Rahmenwerk sind die Mindeststandards für Beaufsichtigung und Steuerung von Interessenkonflikten in den einzelnen Einheiten 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. Bereitstellung von Schulungen für die Mitarbeiter der Einheit,
- vi. Einrichtung geeigneter organisatorischer und Aufsichtsvorkehrungen und gegebenenfalls
- vii. Management von Offenlegungen von Interessenkonflikten an Kunden.

Die Geschäftsbereiche müssen außerdem Produktüberprüfungen sowie Neuprodukt- und Transaktionsfreigaben, Tauglichkeits- und Angemessenheitsbewertung durchführen, die allesamt darauf abzielen, dass Interessenkonflikte erkannt, eskaliert und geregelt werden.

2.4 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 durch die Bank zu bewerten.

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

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

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

1. Richtlinien, Weisungen, Systeme und Kontrollen

1.1 Informationsbarrieren und der Control Room

In Übereinstimmung mit der Information Barriers Policy unterhält die Bank Informationsbarrieren, mit denen Informationsflüsse zwischen verschiedenen Bereichen der Bank beschränkt werden sollen. Diese Beschränkungen werden eingesetzt, damit die Bank und ihre Mitarbeiter Geschäftsaktivitäten im Auftrag von Kunden durchführen können, ohne dabei von anderen Informationen beeinflusst zu werden, die in der Bank vorhanden sind und die zu einem Interessenkonflikt führen könnten. Zur Vermeidung von Unklarheiten und in Einklang mit dem „Need-to-know“-Prinzip der Bank muss ein Mitarbeiter, der gemäß einer anderen Richtlinie oder Weisung der Bank zur Weitergabe von Informationen an andere Mitarbeiter (einschließlich Mitarbeitern in anderen Konzerneinheiten 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 Room der Bank trägt zur Wahrung der Unversehrtheit dieser Informationsbarrieren bei, indem er nicht-öffentliche Informationen über eine „Beobachtungsliste“ identifiziert, den Fluss dieser Informationen innerhalb der Bank überwacht und gegebenenfalls Aktivitäten aufgrund dieser Informationen mit Hilfe der „Sperrliste“ der Bank beschränkt. Durch diese Maßnahmen kann die Bank potenzielle Interessenkonflikte erkennen und handhaben, die aus Verkaufs-, Handels- oder Research-Tätigkeiten vor, während und nach Investmentbanking-Transaktionen entstehen.

1.2 Offenlegung und Kundeneinverständnis

In bestimmten Fällen kann die Bank 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 die Bank 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 die Bank 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 der Bank 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.

1.3 Eskalation

Die Bank 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.

1.4 Whistleblowing

Die Bank stellt über die Richtlinie zur Äußerung von Bedenken (einschließlich Hinweisgeben) – Deutsche-Bank Konzern geeignete Wege für das Melden/Whistleblowing von Interessenkonflikten innerhalb der Bank bereit, wenn ein Mitarbeiter dies für den geeigneten Weg hält, um die Bank auf eine Angelegenheit aufmerksam zu machen.

2. Richtlinien, Weisungen, Systeme und Kontrollen im Zusammenhang mit bestimmten Tätigkeiten

2.1. Bearbeitung von Kundenaufträgen

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn ein Mitarbeiter einen Kundenauftrag erhält, übermittelt, ausführt oder in sonstiger Weise handhabt. Die Bank hat Richtlinien zur Regelung solcher Interessenkonflikte erlassen und schützt dadurch die Interessen des Kunden; dabei verlangt sie von den Mitarbeitern ein ehrliches, faires und professionelles Verhalten, das den wohlverstandenen Interessen eines Kunden entspricht, und untersagt unzulässiges Verhalten der Händler der Bank, wie etwa „Front-Running“ (Eigengeschäfte in Kenntnis von Kundenaufträgen).

2.2 Benchmarks

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die Bank und ihre Mitarbeiter Benchmark-Aktivitäten betreiben. In Einklang mit der [Benchmark Policy](#) unterhält die Bank Verfahren, die zur Regelung dieser Interessenkonflikte zu befolgen sind, darunter unter anderem:

- i. Vorschriften für die Vergütung von Mitarbeitern, die mit der Benchmark-Übermittlung befasst sind,
- ii. Verfahren und Schulungen zur Verhinderung oder Kontrolle von Informationsflüssen durch Mitarbeiter, die Benchmark-Tätigkeiten betreiben, und
- iii. einen besonderen Eskalations- und Beilegungsmechanismus, in dem wesentliche Interessenkonflikte identifiziert werden.

2.3 Unabhängigkeit der Research-Tätigkeit

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn der Inhalt von Researchberichten oder anderen öffentlichen Äußerungen eines Research-Analysten nicht die tatsächlichen Überzeugungen des Analysten wiedergibt, weil die Berichte oder Äußerungen von den Interessen eines bestimmten Geschäftsbereichs der Bank beeinflusst wurden. Zur Handhabung solcher Interessenkonflikte wurde das [Research Policies and Procedures Manual - Global](#) (Handbuch der Research-Grundsätze und -Verfahren - Weltweit) entwickelt, um die Integrität und Unabhängigkeit der Research-Tätigkeit zu fördern und zu wahren. Niemand darf einen Research-Analysten in Bezug auf Inhalt oder Zeitplan eines Researchberichts oder einer öffentlichen Äußerung dieses Analysten unter Druck setzen. Die Aufsichtsstruktur sowie die Berichtslinien und Vergütungskriterien für Researchberichte und Research-Analysten werden so gestaltet, dass die Unabhängigkeit von Research von anderen Bereichen der Bank gewahrt bleibt.

2.4 Zeichnung und Platzierung

Auch im Kontext der Zeichnungs- und Platzierungsaktivitäten der Bank können zwischen einem Emittentenkunden, Anlegerkunden und der Bank Interessenkonflikte entstehen. Die Bank verfügt über Richtlinien, Weisungen und Regelungen, um sicherzustellen, dass das Syndizierungsverfahren – einschließlich Bookbuilding, Zuteilungen und Preisbildung – in Einklang mit den Interessen von Emittentenkunden durchgeführt wird. Es ist der Bank untersagt, ihre eigenen Interessen oder die Interessen eines Anlegerkunden über die des Emittentenkunden zu stellen oder einen Anlegerkunden gegenüber einem anderen unangemessen zu bevorzugen.

2.5 Anreize

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die Zahlung oder der Erhalt eines Anreizes die Bank veranlassen würde, in anderer Weise als im wohlverstandenen Interesse ihres Kunden zu handeln. Die Bank 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.

2.6 Vergütungspraktiken

Ein Interessenkonflikt kann entstehen, wenn die Vergütungspraxis der Bank einem Mitarbeiter einen Anreiz bieten könnte, entgegen seinen Verantwortlichkeiten, regulatorischen Vorschriften oder dem Verhaltenskodex der Bank zu handeln. Mit der Vergütungs- und Benefitsrichtlinie – Deutsche-Bank Konzern hat die Bank ein Vergütungs-Rahmenwerk zur Abstimmung von Vergütungspraktiken eingerichtet, um einen solchen Anreiz zu vermeiden.

Die Bank hat ferner als ergänzende Richtlinie die Compensation Policy for Investment, Banking and Credit Services (Vergütungsrichtlinie für Wertpapierdienstleistungen, Banking und Kreditdienstleistungen) eingeführt, mit der die Vergütung im Zusammenhang mit MiFID-Geschäft geregelt wird. Zweck dieser Richtlinie ist es, zu vermeiden, dass Kundeninteressen durch die Anreiz- und Vergütungspraktiken der Bank nachteilig beeinflusst werden.

2.7 Externe Geschäftsinteressen

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

2.8 Mitarbeitergeschäfte

Ein Interessenkonflikt zwischen einem Mitarbeiter und der Bank oder ihren Kunden kann infolge von Mitarbeitergeschäften entstehen. Gemäß der Personal Account Dealing Policy (Richtlinie für persönliche Geschäfte – Deutsche Bank Konzern) 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 konzernweiten Aktivitäten der Bank und ihrer Kundenkontakte, damit alle Interessenkonflikte erkannt und daraufhin gehandhabt oder vermieden werden können.

2.9 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, Einladungen und Fachveranstaltungen – Deutsche Bank-Konzern 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.

2.10 Lieferanten und als Vertreter benannte Dritte

Ein Interessenkonflikt kann in der Interaktion der Bank 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. Die Bank verfügt über eine Beschaffungsrichtlinie ([Procurement Policy – Deutsche Bank Group](#)) 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 die Bank dann, wenn ein Lieferant gleichzeitig ein tatsächlicher oder potenzieller Kunde der Bank ist, eine unabhängige und eigenständige Regelung dieser Beziehungen auf Fremdvergleichsbasis nach Beauftragungsregeln an, die zwischen der Bank und ihren Lieferanten und Kunden festgelegt werden, um Interessenkonflikte zu bewältigen.