

Anweisung des Vorstands Nr.
46/2019/1.1/IG/COM

Globale Policy für Interessenkonflikte

Policy

GM-CO Global Markets Compliance

Gültig ab 01.05.2019| Version 1.1 |

Angaben zum Dokument

Dokumententitel	Globale Policy für Interessenkonflikte
Dokumententyp	Policy
Version	1.1
Gültig ab	01.05.2019
Nächste Überprüfung	30.04.2020
Status	Aktualisierung
Funktionaler Geltungsbereich	Commerzbank Gruppe
Regionaler Geltungsbereich	Commerzbank global
Sprachen	Deutsch: Globale Policy für Interessenkonflikte Englisch: Global Conflicts of Interest Policy
Übergeordnetes Dokument	n/a

Dokumentenhistorie

Version	Datum	Änderung / Hintergründe
1.0	01.07.2018	Neue „Policy
1.1	01.05.2019	Definition der Schlüsselwörter, Kapitel A.2, B.1, B.3.3., B.3.4. (neu), B.3.6., B.3.7. und B.5

Änderungen

Änderungen gegenüber der vorherigen Dokumentenversion sind farblich hervorgehoben.

Inhaltsverzeichnis

Angaben zum Dokument.....	2
Inhaltsverzeichnis	3
Definition der Schlüsselwörter	5
A. Hintergrund und Geltungsbereich.....	7
A.1. Hintergrund und Zielsetzung	7
A.2. Geltungsbereich und Zielgruppe	7
B. Interessenkonfliktmanagement	8
B.1. Einführung.....	8
B.2. Erscheinungsformen potenzieller Interessenkonflikte.....	8
B.3. Besondere Interessenkonflikte	8
B.3.1. Allgemeines	8
B.3.2. Neueinstellungen	8
B.3.3. Nebentätigkeiten.....	9
B.3.4. Arbeitsplatzwechsel in einen nachgelagerten Bereich oder Kontrollbereich	9
B.3.5. Auftragsvergabe und sonstige Geschäftsbeziehungen.....	10
B.3.6. Wahrnehmung von Mandaten.....	10
B.3.7. Finanzielle Beteiligungen an Unternehmen	11
B.3.8. Zuwendungen	12
B.3.8.1. Geschenke und Einladungen	12
B.3.8.2. Zuwendungen im Zusammenhang mit Wertpapier(neben)dienstleistungen	12
B.4. Verfahren und Maßnahmen der Commerzbank im Umgang mit Interessenkonflikten	12
B.5. Offenlegung von Interessenkonflikten.....	13
C. Verantwortlichkeiten.....	14
D. Kontrollen.....	15
E. Genehmigung, Implementierung und Überprüfung.....	16
F. Korrespondierende Dokumente	17
G. Appendix	18
G.1. Abkürzungsverzeichnis.....	18
G.2. Links.....	18
G.3. Dokumentenänderungshistorie	18

Zusammenfassung

- Die Policy regelt die im Commerzbank-Konzern (nachstehend: Commerzbank) geltenden allgemeinen Anforderungen an den Umgang mit Interessenkonflikten. Sie ist die übergeordnete Policy, von der sich spezielle Policies ableiten.
- Interessenkonflikte können im Wertpapiergeschäft (siehe „Globale Policy für Interessenkonflikte im Wertpapiergeschäft“) auftreten. Bestimmte Handlungen können aus Sicht eines Dritten auf Korruptionselemente hindeuten. Hier sind mögliche Interessenkonflikte zu **verhindern** bzw. **zu bewältigen** (siehe „Global Anti-Bribery and Corruption Policy“). Darüber hinaus können übergreifende, besondere Interessenkonflikte (wie bspw. **bei** Nebentätigkeiten) entstehen, die im Kapitel [B.3](#) näher beschrieben werden.
- Die Policy gibt dem Mitarbeiter einen Überblick über Situationen, in denen potenziell Interessenkonflikte auftreten können und legt für diese verschiedenen Konfliktsituationen eine Zuständigkeit innerhalb von GM-CO (lokal: COM) fest.
- Ein Verstoß gegen die Grundsätze dieser Policy kann für die Mitarbeiter arbeitsrechtliche Konsequenzen (Ermahnung, Abmahnung oder Kündigung) bedeuten. Für die Commerzbank kann ein Verstoß gegen diese Policy zu einem möglichen Schadenersatzanspruch oder auch zu Reputationsschäden führen.

Definition der Schlüsselwörter

- **Angehörige** im Sinne dieser Policy sind neben Verwandten und Verschwägerten gerader Linie (d.h. v.a. Kinder, Eltern, Schwiegertochter/-sohn, Schwiegereltern) der Ehegatte, der Lebenspartner, der Verlobte, auch im Sinne des Lebenspartnerschaftsgesetzes, Geschwister, Ehegatten oder Lebenspartner der Geschwister, Geschwister der Ehegatten oder Lebenspartner, und zwar auch dann, wenn die Ehe oder die Lebenspartnerschaft, welche die Beziehung begründet hat, nicht mehr besteht oder wenn die Verwandtschaft oder Schwägerschaft erloschen ist, Pflegeeltern und Pflegekinder.
- **Arbeitgeber** im Sinne der Policy ist eine juristische Person, die Mitarbeiter im Sinne der Policy beschäftigt.
- **Dritte** im Sinne dieser Policy sind sämtliche natürlichen und / oder juristischen Personen, die nicht Kunden der Commerzbank sind (z.B. Vertriebspartner).
- **Finanzanalyse**¹ im Sinne der Policy: Eine Information über Finanzinstrumente oder deren Emittenten, die direkt oder indirekt eine Empfehlung für eine bestimmte Anlageentscheidung enthält (Anlageempfehlung und Anlagestrategieempfehlung) und einem unbestimmten Personenkreis zugänglich gemacht werden soll.
- **Finanzinstrumente**: Wertpapiere², Geldmarktinstrumente, **derivative Geschäfte**, Rechte auf Zeichnung von Wertpapieren, Emissionszertifikate, Vermögensanlagen³ und Namensschuldverschreibungen.
- **Interessenkonflikte** im Sinne dieser Policy sind Gegebenheiten, bei denen das Risiko besteht, dass das professionelle Urteilsvermögen oder Handeln, das auf ein bestimmtes (primäres) Interesse gerichtet ist, durch andere (sekundäre) Interessenslagen beeinflusst wird. Der Begriff Interessenkonflikt ist dabei weit auszulegen. Generell treten Interessenkonflikte auf, wenn mehrere Personen / Organisationen ein Interesse an der Umsetzung derselben Geschäftschancen haben. Außerdem muss die Umsetzung dieser Chance für eine der Personen / Organisationen unter Umständen mit Nachteilen verbunden sein. Ein Interessenkonflikt an sich bedeutet noch kein Fehlverhalten. Er kann jedoch zu einem rechtlichen Problem werden bzw. ein Reputationsrisiko darstellen, wenn nicht adäquat damit umgegangen wird.
- **Kunden** sind alle natürlichen oder juristischen Personen, für die die Commerzbank **Bankleistungen anbietet oder erbringt, inkl.** Wertpapier(neben)dienstleistungen. Der Begriff des Kunden umfasst daher nicht nur Bestandskunden, sondern auch alle Personen, zu denen noch keine Geschäftsbeziehung besteht („potenzielle Kunden“). Dies schließt Kunden anderer Institute, über die die Commerzbank Dienstleistungen und Finanzinstrumente vertreibt, ein, soweit die Informationen sich auch an diese Kunden richten.
- **Mandate** im Sinne dieser Policy sind Nebentätigkeiten von Mitarbeitern in Gremien von konzernangehörigen oder konzernfremden Gesellschaften / Institutionen, neben ihrer dienstvertraglichen Tätigkeit für den Arbeitgeber.
- **Mitarbeiter** im Sinne der Policy sind alle Personen, mit denen in der Commerzbank ein aktives Dienst-, Arbeits-, Geschäftsbesorgungs- oder Ausbildungsverhältnis besteht oder die in der Commerzbank auf eine vergleichbare Weise eingesetzt werden (z. B. zeitlich befristet Beschäftigte, Praktikanten, Leiharbeitnehmer oder freie Mitarbeiter). Mitarbeiter in diesem Sinne sind des Weiteren alle natürlichen Personen, die im Rahmen einer Auslagerungsvereinbarung unmittelbar an Dienstleistungen für die Commerzbank zum Zweck der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen beteiligt sind. Mitarbeiter im Sinne der Policy sind auch Mitglieder eines Vorstands oder einer Geschäftsführung.
- **Persönliche Interessenkonflikte** sind Interessenkonflikte von Mitarbeitern; diese sind gewöhnlich dadurch gekennzeichnet, dass sich ein Mitarbeiter im Konflikt zwischen seinen eigenen (meist finanziellen) und den

¹ Nach Art. 3 Abs. 1 Nr. 34, 35 EU-Marktmisbrauchsverordnung (MAR): „Anlageempfehlung“ und „Empfehlung oder Vorschlag einer Anlagestrategie“.

² Wertpapiere sind u.a. Aktien, aktienähnliche Wertpapiere und Schuldtitel.

³ Vermögensanlagen sind Anteile, die eine Beteiligung am Ergebnis eines Unternehmens gewähren, Anteile an einem Vermögen, Darlehen, Genussrechte, die weder verbriefte Wertpapieren noch Anteile an Investmentvermögen sind.

Interessen der Commerzbank befindet – beispielsweise beim Wechsel des Arbeitsplatzes (oder Arbeitgebers), bei Nebentätigkeiten oder bei der Wahrnehmung von Mandaten.

- **Wertpapierdienstleistungen, wie z.B.:**
 - Annahme und Übermittlung von Aufträgen, die ein oder mehrere Finanzinstrumente zum Gegenstand haben,
 - Ausführung von Aufträgen im Namen von Kunden,
 - Handel für eigene Rechnung,
 - Portfolioverwaltung,
 - Anlageberatung,
 - Übernahme der Emission von Finanzinstrumenten und/ oder Platzierung von Finanzinstrumenten mit fester Übernahmeverpflichtung,
 - Platzierung von Finanzinstrumenten ohne feste Übernahmeverpflichtung,
 - Betrieb eines multilateralen Handelssystems (MTF).
- **Wertpapiernebdienstleistungen, wie z.B.:**
 - Verwahrung und Verwaltung von Finanzinstrumenten für Rechnung von Kunden, einschließlich der Depotverwahrung und verbundener Dienstleistungen wie Cash-Management oder Sicherheitenverwaltung.
 - Gewährung von Krediten oder Darlehen an Anleger für die Durchführung von Geschäften mit einem oder mehreren Finanzinstrument(en), sofern das kredit- oder darlehensgewährende Unternehmen an diesen Geschäften beteiligt ist,
 - Beratung von Unternehmen hinsichtlich der Kapitalstrukturierung, der branchenspezifischen Strategie und damit zusammenhängender Fragen sowie Beratung und Dienstleistungen bei Unternehmensfusionen und –aufkäufen.
 - Devisengeschäfte, wenn diese im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen stehen,
 - Das Erstellen und Verbreiten von Finanzanalysen,
 - Dienstleistungen im Zusammenhang mit der Übernahme von Emissionen.
- **Zuwendungen im Sinne der Policy:**

Dies sind zum einen Gebühren, Provisionen oder sonstige Geldleistungen sowie alle nichtmonetären Vorteile, die im Zusammenhang mit einer Wertpapierdienstleistung oder Wertpapiernebdienstleistung von einem Dritten gewährt, z. B. Vertriebspartner an die Commerzbank, oder an einen Dritten erbracht werden. Beispiele für Zuwendungen:

 - Emissionsaufschläge,
 - Vermittlergebühren,
 - Bestands- und Vertriebsprovisionen,
 - Selling fees.

Zum anderen sind Zuwendungen auch Geschenke und Einladungen an Commerzbank-Mitarbeiter von Externen (Kunden oder Geschäftspartnern) bzw. Geschenke und Einladungen von Commerzbank-Mitarbeitern an Externe. Dabei sind die Regeln der „Globalen Anti-Bribery and Corruption Policy“ (C.8 Zuwendungen (Gift Policy)) zu beachten.

A. Hintergrund und Geltungsbereich

A.1. Hintergrund und Zielsetzung

Diese Policy dient der Identifizierung und dem Management potenzieller Interessenkonflikte. Das Handeln im Kundeninteresse ist das Leitbild der Commerzbank. Dies bedeutet auch, dass potenzielle Interessenkonfliktsituationen, die entstehen können und zum Nachteil des Kunden wären, durch angemessene Vorkehrungen erkannt, vermieden oder kompetent gemanagt werden müssen.

Generell gilt, dass Interessenkonflikte im Sinne der für alle Mitarbeiter verbindlichen Verhaltensgrundsätze der Commerzbank und damit im Einklang mit den Unternehmenswerten der Commerzbank gehandhabt werden müssen. Alle Beteiligten sind grundsätzlich fair und marktüblich zu behandeln. Für die Beurteilung eines (potenziellen) Interessenkonflikts sind u.a. Marktusancen, Marktstandards und die Professionalität der Beteiligten zu bewerten. Ein Großteil der Konflikte kann meistens durch geeignete organisatorische Maßnahmen frühzeitig entschärft werden (vgl. Kapitel B.4).

Die Offenlegung von Interessenkonflikten stellt das letzte Mittel dar, das eingesetzt wird, wenn die getroffenen organisatorischen und administrativen Vorkehrungen zur Vermeidung oder Regelung dieser Interessenkonflikte nicht ausreichen, um mit hinreichender Gewissheit sicherzustellen, dass die Risiken für eine Verletzung der Kundeninteressen abgewendet werden. Denkbar sind auch Konstellationen, in welchen die Commerzbank auf Grund des Bestehens eines rechtlichen oder eines Reputationsrisikos auf ein Geschäft verzichten und die Geschäftstätigkeit einstellen muss.

A.2. Geltungsbereich und Zielgruppe

Diese Policy ist für alle Mitarbeiter der Commerzbank weltweit verbindlich. Die nach der „Globalen Legal Entity **Governance** Policy“ relevanten in- und ausländischen Tochtergesellschaften haben diese Policy, soweit für sie relevant, umzusetzen.

Zusätzlich zu dieser Policy gelten, soweit vorhanden, die jeweiligen Policies und Procedures der Business Segmente, die detailliertere und/ oder strengere Regelungen zu einzelnen Interessenkonfliktsituationen enthalten können.

Die besonderen länderspezifischen Regelungen sind neben den in dieser Policy niedergelegten Grundsätzen anwendbar und zwingend einzuhalten. Sofern die lokalen Regelungen in Konflikt mit dieser Policy stehen, gilt die strengere Regelung. Die Local Compliance Officer haben der **Fachbereichsleitung** Global Markets Compliance mitzuteilen, wenn rechtliche Einschränkungen zu einer Nichteinhaltung der nachstehend beschriebenen Standards führen können. Die Bereichsleitung Global Markets Compliance kann ihre Entscheidungen in diesem Zusammenhang delegieren. Von dem in dieser Policy niedergelegten Mindeststandard darf nur abgewichen werden, soweit das lokale Recht oberhalb dieses Standards liegt.

B. Interessenkonfliktmanagement

B.1. Einführung

Banken und Unternehmen im Finanzdienstleistungsbereich haben häufig mit verschiedenen Arten von Interessenkonflikten zu tun. Diese können u.a. in folgenden Konstellationen entstehen, und zwar zwischen:

- verschiedenen Kunden der Commerzbank;
- Kunden und / oder Geschäftspartnern und der Commerzbank selbst;
- der Commerzbank, Kunden und / oder Geschäftspartnern und einzelnen Mitarbeitern der Commerzbank; oder
- verschiedenen Unternehmensbereichen / Gesellschaften der Commerzbank.

Potenzielle Interessenkonfliktsituationen bestehen grundsätzlich dann, wenn mehrere Personen / Organisationen ein Interesse an der Umsetzung derselben Geschäftschance haben, die u.U. mit Nachteilen für die Gegenpartei und / oder des Kunden verbunden ist. Diese potenziellen Interessenkonfliktsituationen werden durch angemessene Vorkehrungen erkannt und u. a. durch GM-CO (lokal: COM) geprüft und gemanagt.

Darüber hinaus verbietet die Commerzbank die unmittelbare oder mittelbare Gewährung, Annahme, Forderung oder Erzwingung jeglicher Art der Bestechung an Mitarbeiter, behördliche Amtsträger, Handelsorganisationen oder Personen, die in Verbindung mit der Commerzbank oder dessen Handlungsfeldern stehen. Bestimmte Handlungen können aus Sicht eines Dritten auf Korruptionselemente hindeuten. Hier sind mögliche Interessenkonflikte zu verhindern oder zu bewältigen (siehe „Global Anti-Bribery and Corruption Policy“).

B.2. Erscheinungsformen potenzieller Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können in den unterschiedlichsten Formen und Konstellationen auftreten (siehe Tabelle im Supplement). Insbesondere können Interessenkonfliktsituationen auftreten, die in den jeweiligen Policies („Global Anti-Bribery and Corruption Policy“ oder „Globale Policy für Interessenkonflikte im Wertpapiergeschäft“) näher geregelt sind.

B.3. Besondere Interessenkonflikte

B.3.1. Allgemeines

Darüber hinaus ist ein Interessenkonflikt eines Mitarbeiters dadurch gekennzeichnet, dass der Mitarbeiter sich aufgrund seiner eigenen – meistens materiellen – Interessenlage in einem Zielkonflikt mit der Interessenlage der Commerzbank befindet. Mitarbeiter müssen bei persönlichen Interessenkonfliktkonstellationen einen potenziellen Interessenkonflikt sowohl zum eigenen Schutz als auch zum Schutz der Commerzbank offenlegen. Durch die Pflicht des Mitarbeiters zur Offenlegung des potenziellen Interessenkonflikts gegenüber seinem Vorgesetzten, hat die Commerzbank die Möglichkeit, diesen ihrerseits gegenüber den betroffenen Konfliktparteien offenzulegen und eine entsprechende Lösung zum Schutz des Mitarbeiters und der Commerzbank zu erarbeiten. Der Vorgesetzte hat im Zweifel den persönlichen Interessenkonflikt dem zuständigen Bereichsvorstand unverzüglich anzuzeigen, beispielsweise bei einer geplanten Inanspruchnahme von Leistungen ausgeschiedener Mitarbeiter, beim Wechsel des Arbeitsplatzes (oder Arbeitgebers), bei Nebentätigkeiten oder bei der Wahrnehmung von Mandaten.

B.3.2. Neueinstellungen

Neueinstellungen von Mitarbeitern bzw. Führungskräften bergen großes Potential für Interessenkonflikte. Auf der einen Seite können Interessenkonflikte zwischen der bisher ausgeübten Tätigkeit und der neuen Funktion in der

Commerzbank entstehen. Insbesondere, wenn der Bewerber bisher bei einer staatlichen Institution bspw. einem Gericht oder einer Behörde beschäftigt war (z. B. Steuerbehörden, Strafverfolgungsbehörden oder Aufsichtsbehörden wie beispielsweise Gewerbeaufsicht, Kartellamt, Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht etc.) kann ein Interessenkonflikt, vor allem, wenn dieser zur Verletzung eines Dienstgeheimnisses führt, strafrechtliche Relevanz entfalten. Andererseits können Interessenkonflikte entstehen, wenn Verwandte oder Bekannte von Commerzbank-Mitarbeitern bei der Commerzbank eingestellt werden sollen bzw. andere sachfremde Erwägungen bei der Bewerberauswahl eine Rolle spielen (etwa Einstellung von Kunden oder Geschäftspartnern bzw. deren Verwandter als Praktikanten oder Berater).

Sofern sich im Einstellungsprozess Hinweise auf mögliche Interessenkonflikte ergeben, hat der Mitarbeiter seinem Vorgesetzten sowie GM-CO (lokal: COM) hierüber umgehend zu informieren. Der Vorgesetzte hat im Zweifel den persönlichen Interessenkonflikt dem zuständigen Bereichsvorstand unverzüglich anzuzeigen.

B.3.3. Nebentätigkeiten

Interessenkonflikte können ebenso bei nebenberuflichen Tätigkeiten entstehen. Nebentätigkeiten sind nur auf Antrag des Mitarbeiters bei dessen Vorgesetzten und nach dessen erforderlicher Zustimmung gestattet (vgl. „Links“ im Appendix). Sofern Anhaltspunkte für Interessenkonflikte bestehen, hat der Mitarbeiter, der Vorgesetzte bzw. GM-HR (lokal: HR) GM-CO (lokal: COM) einzuschalten.

Nebentätigkeiten wird die Zustimmung erteilt, wenn diese die Aufgabenerfüllung aus dem Arbeitsverhältnis nicht beeinträchtigen und berechnete Interessen der Commerzbank nicht berührt werden. Die Nebentätigkeit darf insbesondere nicht mit dem Geschäft der Commerzbank und den von ihr angebotenen Bank- und Finanzdienstleistungen kollidieren.

Die Anstellungsbedingungen können zusätzliche Ge- bzw. Verbote enthalten.

Einzelheiten zur Genehmigung von Nebentätigkeiten finden sich auf den Intranetseiten von GM-HR unter Personal > Arbeitsverhältnis > Nebentätigkeiten und Mandate.

B.3.4. Arbeitsplatzwechsel in einen nachgelagerten Bereich oder Kontrollbereich

Der Arbeitsplatzwechsel (insbesondere Versetzung, Delegation) - innerhalb der Commerzbank AG - eines zuvor in einem Handels- oder Marktbereich tätigen Mitarbeiters in einen nachgelagerten Bereich oder Kontrollbereich kann zu einem Interessenkonflikt führen.⁴ Vom Handels- und Marktbereich umfasst sind die Segmente Privat- und Unternehmerkunden, Firmenkunden und Asset & Capital Recovery sowie die Unternehmensbereiche Group Treasury und Group Banking Operations⁵. Nachgelagerte Bereiche und Kontrollbereiche sind die Risikocontrolling-Funktion, Compliance-Funktion, Marktfolge⁶, Abwicklung und Kontrolle⁷.

Ein durch diesen Arbeitsplatzwechsel entstehender potentieller Interessenkonflikt kann daraus resultieren, dass gegen das Verbot der Selbstprüfung und -überprüfung verstoßen wird. Ein solcher Verstoß liegt dann vor, wenn ein inhaltlicher Zusammenhang zwischen der zuvor wahrgenommenen und der künftig aufzunehmenden Tätigkeit besteht. Dieser Zusammenhang ist gegeben, wenn Vorgänge aus der vorherigen Tätigkeit durch die neue Funktion beeinflusst werden könnten, beispielsweise in Form von Kontrollen, Veränderungen und / oder Entscheidungen. In keinem Fall dürfen Aufgaben wahrgenommen werden, die mit der neuen Funktion des Mitarbeiters nicht im Einklang stehen oder seine objektive Haltung in Frage stellen könnten. Um diesen potentiellen Interessenkonflikt zu vermeiden bzw. zu bewältigen, haben die Führungskraft (wo vorhanden

⁴ Vgl. MaRisk AT 4.3.1 Tz. 1 (Aufbau- und Ablauforganisation).

⁵ Nur Mitarbeiter in GS BO CR mit Kreditentscheidungskompetenz betroffen.

⁶ Unter „Marktfolge“ ist der Bereich zu verstehen, der bei den Kreditentscheidungen über ein weiteres Votum verfügt (MaRisk BTO Tz. 2b).

⁷ Von „Abwicklung und Kontrolle“ umfasst sind Handelsgeschäfte, welche insbesondere laufenden Kontrollen wie der Marktgleichheitsprüfung zu unterziehen sind (MaRisk BTO 2.2.2).

mindestens FE 3) der Abteilung, in die der Mitarbeiter wechselt, und der nächsthöhere Vorgesetzte (wo vorhanden mindestens FE 2) vor einem Wechsel eine angemessene Übergangsfrist (sog. „Cooling-off-Period“) festzulegen. Hierbei ist mittels eines Fragebogens zu ermitteln, welche „Cooling-off-Period“ im Rahmen eines Abwägungsprozesses und unter Berücksichtigung von Risikogesichtspunkten sachlich geboten ist. Dabei ist eine Frist von in der Regel mindestens drei Monaten festzulegen, innerhalb derer der Mitarbeiter keine Tätigkeiten prüfen darf, die gegen das Verbot der Selbstprüfung und –überprüfung verstoßen. Lediglich in begründeten Einzelfällen ist eine Ausnahme hiervon zulässig, welche entsprechend zu dokumentieren ist. Daneben ist hier festzulegen, welche bisherigen Tätigkeiten der Mitarbeiter in Bezug auf die künftige Aufgabe nicht prüfen darf. Darüber hinaus sind weitere Details in der Cooling-off-Period-Procedure und den Cooling-off-FAQs beschrieben (siehe korrespondierende Dokumente). Der ausgefüllte Fragebogen ist an GM-HR zu übermitteln und von GM-HR der Personalakte hinzuzufügen. Die Führungskraft (mindestens FE 3) der Abteilung, in die der Mitarbeiter wechselt, hat den (potentiellen) Interessenkonflikt GM-CO Global Markets Compliance anzuzeigen.

Bei einem Wechsel zu Group Audit gelten die „Rahmenbedingungen Group Audit“ (siehe Korrespondierende Dokumente).

B.3.5. Auftragsvergabe und sonstige Geschäftsbeziehungen

Ferner können im Rahmen der Auftragsvergabe und sonstigen Geschäftsbeziehungen der Commerzbank mit einer natürlichen oder juristischen Person, in die ein aktiver Mitarbeiter oder sein Angehöriger involviert ist, Interessenkonflikte entstehen. Dies ist dann der Fall, wenn dieser Commerzbank-Mitarbeiter seinerseits die Möglichkeit hat, auf die beabsichtigte Auftragsvergabe oder das Eingehen einer sonstigen Geschäftsbeziehung zu seinen eigenen Gunsten oder zugunsten des Angehörigen unmittelbar oder mittelbar Einfluss auszuüben. Gleiches gilt für Verträge mit aktiven oder ehemaligen Mitarbeitern der Commerzbank über den unmittelbaren oder mittelbaren Einkauf von Dienst-/Werkleistungen oder Gütern, welche nach Maßgabe der Einkaufsrichtlinie (Kapitel 5.2.) grundsätzlich nicht zulässig sind. In Bezug auf Kundenbeziehungen, auf die ein Mitarbeiter zugunsten des Angehörigen unmittelbar oder mittelbar Einfluss nehmen kann, gelten spezielle Regeln (vgl. hierzu unter Links „Restriktionen bei der Betreuung von Mitarbeiterkunden sowie der Vollmachtnahme auf Kundenkonten“).

Eine derartige Auftragsvergabe oder sonstige Geschäftsbeziehung ist von dem aktiven Commerzbank-Mitarbeiter, in die er oder sein Angehöriger involviert sind, über den Vorgesetzten GM-CO (lokal: COM) anzuzeigen. GM-CO (lokal: COM) entscheidet, ggf. unter Hinzuziehung anderer Geschäftseinheiten der Commerzbank, wie z.B. GS-OS CP, ob und ggf. welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um einen Interessenkonflikt zu verhindern bzw. zu bewältigen.

B.3.6. Wahrnehmung von Mandaten

Die Wahrnehmung von Mandaten durch Mitarbeiter in Gesellschaften innerhalb oder auch außerhalb des Commerzbank-Konzerns kann ebenfalls zu Interessenkonflikten führen, unter anderem bei Personalunion zwischen dem Mandatsträger und dem Relationship Manager der Commerzbank. Insbesondere ist der Abschluss eines Vertrages zur Erbringung von Dienstleistungen für die Commerzbank mit einem Unternehmen, bei dem ein aktiver Mitarbeiter ein anzeigepflichtiges Mandat in dem Unternehmen innehat, grundsätzlich nicht zulässig (siehe speziell hierzu weitere Details in der Einkaufsrichtlinie, Kapitel 5.2). Dies gilt auch für Mandate, die ein ausgeschiedener Mitarbeiter im Interesse der Bank weiterführt. Einzelheiten zu den weltweit geltenden grundsätzlichen Anzeige- und Genehmigungspflichten von Mandaten gegenüber GM-F, Beteiligungen & Mandate sind in der „Globalen Mandats-Policy“ geregelt.

B.3.7. Finanzielle Beteiligungen an Unternehmen

Ein Interessenkonflikt kann ebenfalls entstehen, wenn ein Mitarbeiter der Commerzbank bzw. dessen Angehöriger unmittelbar oder mittelbar eine finanzielle Beteiligung an einem Unternehmen außerhalb der Commerzbank hat oder einzugehen beabsichtigt. Dieses Kapitel ist sowohl für aktive als auch sinngemäß für ehemalige Mitarbeiter anwendbar.

Das Eingehen einer Beteiligung an Unternehmen, mit denen die Commerzbank bereits in einer Geschäftsverbindung steht, ist Mitarbeitern grundsätzlich zu untersagen, wenn:

- die Beteiligung im Zusammenhang (unmittelbar oder mittelbar) mit einem gleichgelagerten oder ähnlichen Geschäft der Commerzbank steht oder die Beteiligung gar auf der geschäftlichen Transaktion der Commerzbank beruht oder das Beteiligungsunternehmen eine Dienstleistung für die Commerzbank erbringt (beispielsweise ist ein Vertragsabschluss zur Erbringung von Dienstleistungen für die Commerzbank mit einem Unternehmen, an dem ein Mitarbeiter der Commerzbank unmittelbar oder mittelbar beteiligt ist, grundsätzlich nicht zulässig; (siehe speziell hierzu weitere Details unter „Korrespondierende Dokumente“ in der Einkaufsrichtlinie, Kapitel 5.2), oder
- der Mitarbeiter zum erweiterten Kreis der mit dem Geschäftsabschluss betrauten Geschäftseinheit gehört; oder
- die faktische oder potentielle Einflussnahme seitens des Mitarbeiters auf den Geschäftsabschluss und / oder den Entscheidungsfindungsprozess innerhalb der Commerzbank nicht ausgeschlossen werden kann.

Unabhängig davon hat der Mitarbeiter den durch die beabsichtigte Beteiligung entstehenden, potentiellen Interessenkonflikt unverzüglich über den Vorgesetzten GM-CO (lokal: COM) anzuzeigen. In diesem Fall gelten sinngemäß die Regelungen von B.3.1. GM-CO (lokal: COM) entscheidet, ggf. unter Hinzuziehung anderer Geschäftseinheiten der Bank, wie z.B. GS-OS CP, ob durch diese finanzielle Beteiligung ein Interessenkonflikt besteht, sowie ob und ggf. welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um diesen Interessenkonflikt zu verhindern bzw. zu bewältigen. Sofern ein Mitarbeiter weiß, dass ein Angehöriger eine solche Beteiligung eingehen wird bzw. eingegangen ist, soll er darauf hinwirken, dass dies ebenso angezeigt wird.

Ausnahmen von dieser Regelung sind nur zulässig, in denen der Mitarbeiter die Beteiligung im Interesse der Commerzbank eingeht. Das Interesse der Commerzbank und die Genehmigung seitens der Commerzbank sind schriftlich zu dokumentieren und zur Personalakte zu nehmen. Wenn Verträge zur Erbringung von Dienstleistungen für den Commerzbank-Konzern betroffen sind, sind zudem die Einzelheiten in der Einkaufsrichtlinie, Kapitel 5.2 zu berücksichtigen.

Von der Verbotsregelung ausgenommen sind der Kauf von börsennotierten Aktien, sonstigen börsennotierten Wertpapieren oder Derivaten an und von börsennotierten Unternehmen. Unabhängig davon bleibt die Pflicht des Mitarbeiters zur Anzeige eines bestehenden oder potentiellen Interessenkonflikts bestehen, wobei die Anzeigepflicht erst bei einem Betrag von 25.000 Euro oder einem Anteil von 25% oder darüber hinaus einsetzt.

Ebenso ausgenommen von der Verbotsregelung sind Beteiligungen an sonstigen Gesellschaften, mit denen die Commerzbank weder unmittelbar noch mittelbar, z. B. über die Konzernobergesellschaft, in einer Geschäftsverbindung steht.

Geht die Commerzbank zu einem späteren Zeitpunkt eine solche Geschäftsverbindung ein, besteht für den Mitarbeiter im Falle seiner Einbindung in einen diese Gesellschaft betreffenden Entscheidungsprozess bei der Commerzbank eine Anzeigepflicht gemäß B.3.1., nachdem er von der eingegangenen Geschäftsverbindung Kenntnis erlangt hat. Dadurch soll im Rahmen der fortlaufenden Geschäftsverbindung ein potentieller

Interessenkonflikt vermieden werden. Für diesen nachträglich auftretenden Interessenkonflikt gelten die Regelungen unter B.3.1. entsprechend.

Weiterhin können Interessenkonflikte bei der Neugründung von Gesellschaften durch die Commerzbank selbst entstehen. Wenn ein Mitarbeiter sowohl in der neu gegründeten Gesellschaft als auch in der Commerzbank aktiv ist, können entsprechende gesetzliche Treue- und Schutzpflichten gegenüber der neuen Gesellschaft zu Interessenkonflikten bzw. Pflichtenkollisionen mit der Commerzbank führen. Eine derartige finanzielle Beteiligung ist über den Vorgesetzten GM-CO (lokal: COM) anzuzeigen. GM-CO (lokal: COM) entscheidet, ggf. unter Hinzuziehung anderer Geschäftseinheiten der Bank, wie z.B. GS-OS CP, ob durch diese finanzielle Beteiligung ein Interessenkonflikt besteht, sowie ob und ggf. welche Maßnahmen zu ergreifen sind, um diesen Interessenkonflikt zu verhindern bzw. zu bewältigen.

Darüber hinaus sind die Regelungen zu Interessenkonflikten im Zusammenhang mit Wertpapier(neben)dienstleistungen in der „Globalen Policy für Interessenkonflikte im Wertpapiergeschäft“ zu beachten.

B.3.8. Zuwendungen

B.3.8.1. Geschenke und Einladungen

Geschenke, Einladungen zum Essen oder zu Veranstaltungen oder sonstige persönliche Gefälligkeiten an Mitarbeiter können Interessenkonflikte hervorrufen. Diese Gefälligkeiten müssen sich daher in einem angemessenen Rahmen bewegen und dürfen nicht aufgrund unlauterer Motive erfolgen. Geschenke, Vergünstigungen oder Dienstleistungen können Erwartungen auf spätere Geschäfte oder dienstliche Gefälligkeiten wecken. Um den Mitarbeitern einen verlässlichen Rahmen geben zu können und um größtmögliche Transparenz zu gewährleisten, gibt es in der Commerzbank Regelungen zum Umgang mit der Annahme und der Gewährung von persönlichen Zuwendungen an Mitarbeiter. Diese Anweisung zielt darauf ab, jeder Form unrechtmäßiger oder unangemessener Einflussnahme durch Zuwendungen entgegen zu treten. Sie legt verbindliche Grundsätze, Betragsgrenzen, Ausschlüsse und Genehmigungsprozesse für die Annahme und die Vergabe von Zuwendungen fest und regelt den Umgang mit Einladungen, um unlautere Interessenkonflikte zu vermeiden und um bereits den Anschein einer Einschränkung der professionellen Unabhängigkeit der Mitarbeiter zu vermeiden. Weitergehende Informationen finden sich in der „Global Anti-Bribery and Corruption Policy“.

B.3.8.2. Zuwendungen im Zusammenhang mit Wertpapier(neben)dienstleistungen

Zuwendungen von Dritten oder an Dritte im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapier(neben)dienstleistungen sind grundsätzlich verboten. Beim Vertrieb von Wertpapieren kann die Commerzbank u.a. Zuwendungen von Fondsgesellschaften und Wertpapieremissionshäusern erhalten, die unter gesetzlich geregelten Voraussetzungen zulässig sind und die Qualität der Dienstleistung verbessern. GM-CO (lokal: COM) bzw. GM-L (lokal: JOG) prüfen die Zulässigkeit des Erhalts der Zuwendungen im Zusammenhang mit Wertpapier(neben)dienstleistungen.

Weitergehende Informationen befinden sich in der „Globalen Policy für Interessenkonflikte im Wertpapiergeschäft“.

B.4. Verfahren und Maßnahmen der Commerzbank im Umgang mit Interessenkonflikten

Werden (potenzielle) Interessenkonflikte identifiziert, müssen Maßnahmen ergriffen werden, um potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte zu vermeiden oder in angemessener Weise zu managen. Um dies

sicherzustellen, hat die Commerzbank verschiedene Vorkehrungen getroffen. Dazu zählen insbesondere Verfahren und Maßnahmen zum Umgang mit und zur Lösung von potenziellen Interessenkonflikten:

- Kontrolle des Umgangs mit Insiderinformationen und deren Weitergabe, darunter die Vorgaben zu Informationsbarrieren und die entsprechenden Prozesse (siehe „Wall-Crossing Procedure“ sowie „Global Information Handling Policy“);
- Umgang mit potenziellen oder tatsächlichen Interessenkonflikten durch das Verhängen von Restriktionen mittels der Restricted List (siehe „Globale Policy für Interessenkonflikte im Wertpapiergeschäft“, Kapitel D.);
- Errichten von Vertraulichkeitsbereichen;
- Offenlegung des Interessenkonflikts gegenüber dem / den (potenziellen) Kunden oder sonstigen beteiligten Parteien (ggf. Einholung der Zustimmung des Kunden zum Fortführen der Transaktion);
- Ausführung sämtlicher Kundenaufträge gemäß den Best-Execution-Grundsätzen (siehe „Global Client Protection Policy“);
- Anlassbezogene Verschiebung von Zuständigkeitsbereichen (z.B. Betreuungsverhältnisse von Kunden oder Zulieferern);
- Dokumentierung, kompetenzgerechte Genehmigung und Kontrolle von Zuwendungen in dafür vorgesehen Tools in der Commerzbank AG Inland, New York und UK. In allen anderen Lokationen bestehen dafür manuelle Prozesse.

B.5. Offenlegung von Interessenkonflikten

Lässt sich ein Interessenkonflikt nicht **verhindern oder bewältigen**, sind dem betroffenen Kunden oder Geschäftspartner Informationen über den Interessenkonflikt offen zu legen, sofern damit nicht gegen geltende lokale Regelungen verstoßen wird. Die Offenlegung von Interessenkonflikten ist jedoch lediglich als letztes Mittel anzuwenden, wenn die Maßnahmen, die zur Bewältigung von Interessenkonflikten getroffen wurden, nicht ausreichen, um mit hinreichender Sicherheit zu gewährleisten, dass die Interessen des Kunden nicht geschädigt werden. Es ist folglich stets vorab zu prüfen, ob der Interessenkonflikt nicht mit anderen geeigneten und angemessenen Mitteln bewältigt werden kann.

Stehen persönliche Interessen den Interessen der Commerzbank aus einer geplanten Nebentätigkeit entgegen, haben die Mitarbeiter ihrem Local Compliance Officer bzw. GM-CO (lokal: COM) diesen Interessenkonflikt mitzuteilen, soweit dies rechtlich zulässig ist. Rechtlich unzulässig wäre eine umfangreiche Offenlegung bspw., wenn der Mitarbeiter im Rahmen der geplanten Nebentätigkeit vertraglich oder gesetzlich zur Verschwiegenheit verpflichtet ist. Gleichwohl hat der Mitarbeiter in abstrakter Form den Interessenkonflikt zu offenbaren.

C. Verantwortlichkeiten

Den Mitgliedern des Vorstands, den Bereichsvorständen sowie den Bereichsleitern obliegt bei der Identifizierung von Konflikten und deren Vermeidung bzw. Behandlung eine besondere Verantwortung. Entsprechend haben diese Funktionsträger umfassend bei der Identifizierung und Lösung von Interessenkonflikten mitzuwirken. Insbesondere sind diese zur Ergreifung von Maßnahmen verpflichtet, um sicherzustellen, dass alle Mitarbeiter ein klares Verständnis davon haben, wie verschiedene Arten von Konflikten zu behandeln sind, welche Arten von Konflikten nicht akzeptabel sind und wann der Vorstand / Bereichsvorstand über einen Konflikt zu unterrichten und um eine Entscheidung zu ersuchen ist.

GM-CO (lokal: COM) hat darüber hinaus Sorge zu tragen, dass wirksame Prozesse vorhanden sind, um tatsächliche oder potenzielle Konflikte frühzeitig zu erkennen und zu regeln. GM-CO (lokal: COM) unterrichtet den Vorstand regelmäßig (jährlich) und ggf. anlassbezogen über Sachverhalte in Zusammenhang mit Interessenkonflikten. Überdies führt GM-CO (lokal: COM) in regelmäßigen Abständen Trainingsprogramme durch, um die Mitarbeitern diesbezüglich zu sensibilisieren.

Jeder Mitarbeiter ist dafür verantwortlich, dass er bei seinen Tätigkeiten die Anforderungen dieser Policy einhält.

D. Kontrollen

Im Rahmen des Three-Lines-of-Defense-Modells implementiert jedes Business Segment risikobasiert regelmäßige oder anlassbezogene Kontrollen für ein angemessenes und wirksames Management von Interessenkonflikten, ggf. unter Begleitung von GM-CO (lokal: COM).

GM-CO (lokal: COM) führt neben den geschäftsprozessbezogenen Kontrollen auch risikobasierte, regelmäßige oder anlassbezogene Kontrollhandlungen sowohl im eigenen Tätigkeitsbereich als auch als 2nd Line-of-Defense in den Business Segmenten durch, z.B. als Compliance Reviews oder im Rahmen von Vor-Ort-Besuchen.

Festgestellte Verstöße ihrer Mitarbeiter insbesondere gegen Arbeitsanweisungen, die die Erfüllung gesetzlicher Regelungen betreffen, verfolgt die Commerzbank konsequent.

E. Genehmigung, Implementierung und Überprüfung

Die Genehmigung erfolgte sowohl durch die Fachbereichsleitung Global Markets Compliance als auch den Bereichsvorstand GM-CO Group Compliance.

Die Implementierung erfolgte durch GM-CO, die auch für die fortlaufende Anpassung an die Veränderungen und Tendenzen der Aufsichts-, Markt- oder Branchenstandards verantwortlich ist.

Diese Policy wird spätestens alle 12 Monate durch GM-CO überprüft. Im Falle eines spezifischen Ereignisses wird eine anlassbezogene Überprüfung durchgeführt. In diesem Falle beginnt die Jahresfrist zur Überprüfung nach der letzten Überarbeitung.

F. Korrespondierende Dokumente

Diese Policy basiert auf folgenden Dokumenten:

Nr.	Dokument Name	Typ	Version / Datum
1	Globale Policy für Interessenkonflikte im Wertpapiergeschäft	Policy	1.2 / 10.12.2018
2	Global Anti-Bribery and Corruption Policy	Policy	2.0 / 02.01.2018
3	Globale Mandats-Policy	Policy	1.9 / 01.01.2018
4	Ausübung von Stiftungsmandaten durch Commerzbank-Mitarbeiter	Policy	1.3 / 01.02.018
5	Globale Policy für persönliche Geschäfte von Mitarbeitern (Mitarbeitergeschäfte)	Policy	1.2 / 06.12.2018
6	Wall-Crossing Procedure	Procedure	1.1 / 31.07.2018
7	Global Client Protection Policy – Treating Customer Fairly	Policy	1.2 / 01.07.2018
8	Global Legal Entity Governance Policy	Policy	2.0 / 01.05.2018
9	Global Information Handling Policy	Policy	1.1 / 01.09.2018
10	Einkaufsrichtlinie	Richtlinie	6.8 / 15.09.2018
11	Standards für eine nachhaltige Beschaffung	Richtlinie	1.2 / 15.12.2017
12	Rahmenbedingungen Group Audit	Rahmenbedingungen	2.9. / 21.08.2018
13	Cooling-off-Period-Procedure	Procedure	Wird publiziert in Januar 2019
14	Cooling-off-FAQs	FAQs	Wird publiziert in Januar 2019

G.Appendix

G.1. Abkürzungsverzeichnis

Abkürzung	Beschreibung
COI	Interessenkonflikt
GM-C	Group Management Communications
GM-F	Group Management Finance
GM-CO	Group Management Compliance
GM-DS	Group Management Development & Strategy
GM-HR	Group Management Human Resources
GM-L	Group Management Legal
MaRisk	BaFin-Rundschreiben 09/2017 (BA) - Mindestanforderungen an das Risikomanagement - MaRisk

G.2. Links

Topic	Links (extern / internal)
Englische Policy	Global Conflicts of Interest Policy https://comrules-portal.intranet.commerzbank.com/comrules/content/cms/document/en/cp0020617_2
MaRisk	https://www.bafin.de/SharedDocs/Veroeffentlichungen/DE/Rundschreiben/2017/rs_1709_marisk_ba.html

G.3. Dokumentenänderungshistorie

Version	Datum	Kapitel	Veränderungen / Hintergründe
1.0	18.09.2017		Neue Policy in der Commerzbank Zrt.
1.1	01.05.2019	Definition der Schlüsselwörter, Kapitel A.2, B.1, B.3.3., B.3.4. (neu), B.3.6., B.3.7. und B.5	Anpassung/Ergänzungen aufgrund der jährlichen Überprüfung Veröffentlichung nach der Kennntnisname durch den KBR am 04. Dezember 2018

Impressum

Herausgeber: COM

Commerzbank Zrt.

01.05.2019