

MÄRZ 2023

Conflicts of Interest Policy

Aareal Bank Konzern

Zweck und Ziel der Richtlinie

Diese Richtlinie regelt die Grundsätze der Erkennung, Behandlung, Dokumentation und Eskalation von Interessenkonflikten des Aareal Bank Konzerns. Interessenkonflikte können jederzeit auftreten. Sie stellen keinen Rechtsverstoß dar; maßgeblich ist aber das richtige Verhalten der Betroffenen im Konfliktfall.

Die Prozesse des Aareal Bank Konzerns sind bzw. werden darauf ausgerichtet, dass Interessenkonflikte möglichst gar nicht erst entstehen. Treten sie gleichwohl auf, ist der richtige Umgang mit ihnen entscheidend. Werden Interessenkonflikte nicht erkannt und in angemessener Weise gehandhabt, könnte dies zu nachteiligen Konsequenzen für Kunden, den Konzern und ihre Mitarbeiter führen, z.B. zu Störungen in der Kundenbeziehung oder gar zu Rechtsstreitigkeiten. Die Missachtung von Interessenkonflikten kann zudem negative Folgen für die Reputation des Aareal Bank Konzerns auslösen und den Anschein erwecken, die Integrität der Aareal Bank oder der mit ihr verbundenen Tochtergesellschaften sei beeinträchtigt.

Die nachfolgenden Regelungen sollen Orientierung für den richtigen Umgang mit Interessenkonflikten im Aareal Bank Konzern geben.

Geltungsbereich der Richtlinie

Dieses Dokument gilt grundsätzlich für Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstand und Aufsichtsrat sowie die Geschäftsleitungen der Unternehmen des Aareal Bank Konzerns.

Definition und Begriffsbestimmung

Ein „**Interessenkonflikt**“ ist eine Situation, in der eine oder mehrere natürliche Personen widerstreitende Interessen haben und die Verfolgung des einen Interesses eine Schädigung eines anderen Interesses bedeuten könnte. Interessenkonflikte entstehen insbesondere in folgenden Situationen:

- die Gesellschaft und/oder ein Mitarbeiter des Aareal Bank Konzerns erfüllt gesetzliche oder -sofern abwendbar- aufsichtsrechtliche Verpflichtungen nicht;
- persönliche Interessen eines Mitarbeiters oder dessen Mandatstätigkeit für eine Gesellschaft des Aareal Bank Konzerns überlagern die Interessen eines Kunden und führen zu einem Pflichtverstoß gegenüber dem Kunden
- das professionelle Urteil oder die Objektivität eines Mitarbeiters ist durch widerstreitenden Interessen oder Pflichten beeinträchtigt und/oder behindert die ordnungsgemäße Erfüllung seiner Pflichten, z.B. bei persönlichen Beziehungen zu der Person (Kunde / Kreditnehmer, Lieferant oder Wettbewerber), die von der Entscheidung betroffen ist;
- Ausnutzen vertraulicher Informationen zum eigenen Vorteil
- ein Mitarbeiter verhält sich aufgrund eines befürchteten Nachteils oder eines erwarteten Vorteils (auch zugunsten seines Arbeitgebers) pflichtwidrig (im Sinne eines Verstoßes gegen den Code of Conduct);
- ein Mitarbeiter verursacht seiner Gesellschaft einen Nachteil durch unangemessene Handlung und löst einen Reputationsschaden aus
- Wahrnehmung externer Mandate bei Kunden/ Kreditnehmern, Wettbewerbern oder Lieferanten.

Ein Interessenkonflikt kann sowohl in einem tatsächlichen Interessenkonflikt (d.h. einen bereits entstandenen Interessenkonflikt) oder in einem potenziellen Interessenkonflikt (d.h. einen Interessenkonflikt, der bei Vorliegen bestimmter Sachverhalte und Umstände absehbar entstehen könnte) bestehen.

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 adressiert werden können.

Als „**wesentlicher Interessenkonflikt**“ im Sinne dieser Rahmenrichtlinie werden Interessenkonflikte verstanden, die potenziell zu hohen Reputation- oder Sanktionsrisiken bzw. unmittelbar zu wesentlichen Rechtsrisiken für den Aareal Bank Konzern führen. Für sie gelten über die Einbindung der Konzern-Compliance-Funktion besondere Offenlegungs- und entsprechende Berichterstattungsanforderungen.

Lösungsansatz für das Interessenkonfliktmanagement

Oberstes Ziel im Umgang mit Interessenkonflikten ist es im Rahmen der jeweiligen Geschäftstätigkeit auftretende Interessenkonflikte auf allen Ebenen zu vermeiden. Jede Gesellschaft des Aareal Bank Konzerns hat hierzu fachspezifisch umfassende organisatorische Regelungen eingeführt.

Zu den organisatorischen Vorkehrungen, die getroffen werden können, gehören z.B. die Einrichtung von abgetrennten Vertraulichkeitsbereichen, Regelungen zur Weitergabe und sachgerechten Verwendung vertraulicher Informationen (Need-to-Know-Prinzip), die strikte Trennung von Handel und Abwicklung von Handelsgeschäften, von Markt und Marktfolge (Funktionstrennung) im Kreditgeschäft, die Überwachung von Mitarbeitergeschäften und Vorgaben für die Behandlung von Rechtsbeziehungen zu nahestehenden Personen/Unternehmen. Die Aareal Bank stellt zudem über ein – bei Bedarf anonymes – Hinweisgeberverfahren geeignete Wege für das Melden von nicht sachgerecht behandelten Interessenkonflikten bereit.

Darüber hinaus sind die Geschäftsleitungen der Gesellschaften des Aareal Bank Konzerns bestrebt, die sachgerechte Handhabung von Interessenkonflikten sicherzustellen, so dass sich die Konflikte nicht nachteilig auf die Belange von Kunden, Tochtergesellschaften, der Bank und ihrer Mitarbeiter, ihrer Aktionäre oder andere Interessensgruppen auswirken. Hat sich ein Interessenkonflikt nicht vermeiden lassen bzw. ist trotz der getroffenen Vorkehrungen eingetreten, gelten folgende Grundsätze, nach denen zu Verfahren ist:

- **Transparenz herstellen:** alle Mitarbeiter und Führungskräfte sind gehalten, potenzielle oder aufgetretene Interessenkonflikte ihren Vorgesetzten gegenüber offenzulegen;

- **Teilnahme an Entscheidungen unterlassen:** ist ein Mitarbeiter oder eine Führungskraft von einem Interessenkonflikt persönlich betroffen, soll er an Entscheidungen, die von diesem Konflikt berührt sein können, nicht mitwirken;
- **Objektivität wahren:** soweit die Lage es erfordert, Einbeziehung von neutralen Personen in den Bewertungs- und Entscheidungsprozess;
- **Eskalation der Entscheidung** an höheres / anderes Gremium oder Führungsebene, soweit die Art des Konflikts es erfordert und eine sachgerechte Entscheidung auf Mitarbeiterenebene nicht möglich ist;
- **Dokumentation der Sachlage:** dokumentierte und für Dritte nachvollziehbare Darlegung der Ausgangssituation, des Konflikts, der ergriffenen Maßnahmen und der Entscheidungsgründe.

Bei dauerhaften Konflikten, z.B. von Mandatsträgern, kommt die Niederlegung der Position bzw. des Amtes in Betracht. Lässt sich ein Konflikt mit einem Kunden nicht angemessen lösen, verzichtet der Aareal Bank Konzern im Zweifel auf das Geschäft.

Individuelle Verantwortlichkeiten

Mitarbeiter

Es liegt zunächst an jedem Mitarbeiter selbst, sein Handeln fortlaufend zu reflektieren, zu hinterfragen, ob ein Interessenkonflikt vorliegen könnte und bei Erkennung sachgerecht zu handeln. Insbesondere sind sie verpflichtet:

- sich mit dieser Richtlinie, sowie den geltenden Regularien und Weisungen zur Erkennung, Dokumentation, Eskalation und Handhabung von Interessenkonflikten vertraut zu machen und diese einzuhalten,
- im Sinne des Code of Conduct zu handeln,
- bei der Wahrnehmung ihrer Aufgaben im Aareal Bank Konzern mit der gebotenen Unabhängigkeit und Objektivität zu handeln,
- nach Möglichkeit Situationen zu vermeiden, die zu Interessenkonflikten beim Abschluss eines Geschäfts, einer zu treffenden Entscheidung oder Funktions- bzw. Aufgabenwahrnehmung führen (beispielhafte Aufzählung):
 - o persönliche finanzielle Interessen,
 - o Familienangehörige oder enge persönliche Beziehungen¹, mit denen ein Geschäft abgeschlossen werden soll oder die von der Entscheidung betroffen sind,
 - o eine frühere, gegenwärtige oder mögliche zukünftige Beteiligung an Unternehmungen oder sonstigen politischen, religiösen oder ökonomischen Bestrebungen verhindern eine sachgerechte Entscheidung oder
 - o verschiedene Rollen und Zuständigkeiten in der Bank oder den Tochtergesellschaften, bei denen regelmäßig von keinem Interessensgleichlauf auszugehen ist
- stets ihren Vorgesetzten, und bei wesentlichen Interessenkonflikten die Konzern-Compliance-Funktion bzw. den lokalen Compliance-Ansprechpartner, sofort über das Bestehen und die allgemeine Art eines Interessenkonflikts in Kenntnis zu setzen, um diese adäquat handhaben zu können,
- bei Teilnahme an Sitzungen aller beschlussfassenden Gremien etwaige Interessenkonflikte sofort dem Gremienvorsitzenden (im Falle des Vorsitzenden dem Stellvertreter) mitzuteilen und, sofern er dies anordnet, sich aus dem Entscheidungsprozess zurückzuziehen und nicht zu versuchen, solche Entscheidungen weiter zu beeinflussen,
- 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,
- die Informationen, die sie im Zuge der Arbeit im Aareal Bank Konzern einschließlich des Handels mit Wertpapieren erhalten, nicht missbräuchlich zu verwenden,
- arbeitsbezogene Informationen auf der Grundlage des „Need-to-Know“-Prinzips der Bank zu handhaben und Informationsbarrieren und Geheimhaltungsverpflichtungen jederzeit zu beachten,

¹ Als „enge persönliche Beziehung“ im Sinne dieser Richtlinie gilt a) eine romantische Beziehung eines Mitarbeiters, b) eine persönliche geschäftliche, gewerbliche oder finanzielle Beziehung eines Mitarbeiters oder c) einen Mitbewohner/eine Mitbewohnerin eines Mitarbeiters.

- beim Eintritt in die Bank und danach in regelmäßigen Abständen sämtliche von Überwachungsfunktionen in Bezug auf etwaige Interessenkonflikte angeforderten Bestätigungen abzugeben und
- anwendbare Regularien einzuhalten, nach denen Transaktionen und Vereinbarungen zwischen der Bank, ihren Tochtergesellschaften und einer verbundenen Partei eigenständig und wie unter fremden Dritten ausgeführt werden müssen.

Führungskräfte

Führungskräfte sind durch ihr Verhalten am Arbeitsplatz und im Unternehmen ein Vorbild. In dieser Rolle sind sie zudem verpflichtet:

- sich aktiv zu bemühen, Interessenkonflikte in ihrem Zuständigkeitsbereich – auch im Zusammenhang mit laufenden oder geplanten Tätigkeiten – zu erkennen, angemessen zu handhaben, sowie angemessen zu dokumentieren,
- alle ihnen als Interessenkonflikte gemeldeten Sachverhalte zu beurteilen, um festzustellen, ob tatsächlich ein Interessenkonflikt vorliegt,
- in Zweifelsfällen nach Konsultation der Konzern-Compliance-Funktion bzw. dem lokalen Compliance-Ansprechpartner und, soweit erforderlich, anderen Kontrollfunktionen zu entscheiden, auf welchem Weg der Interessenkonflikt am besten behandelt, beigelegt oder vermieden werden kann. Dies kann gegebenenfalls beinhalten, dass der Interessenkonflikt an eine höhere Leitungsinstanz eskaliert oder dem betroffenen Mitarbeiter eine bestimmte Angelegenheit oder Tätigkeit (vorübergehend oder dauerhaft) entzogen wird,
- alle festgestellten oder als potenziell relevant beurteilten Interessenkonflikte und deren Milderungsmaßnahmen einmal jährlich oder, falls risikoorientiert erforderlich, in kürzeren Abständen zu überprüfen, um sicherzustellen, dass sie im Einklang mit allen vereinbarten Beschlüssen gehandhabt werden, und
- bei der Zuteilung von Aufgaben an Mitarbeiter, die zu Interessenkonflikten oder die Unabhängigkeit der Kontrollfunktionen der Bank oder Tochtergesellschaft beeinträchtigt, zu vermeiden.

Grundlegende Pflichten der Gesellschaftsorgane von Tochtergesellschaften

Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratsmitglieder müssen grundsätzlich im Interesse der Aareal Bank Tochtergesellschaften handeln, die sie vertreten, und sicherstellen, dass Verfahren zur Verfügung stehen, damit Geschäfte zwischen der Tochtergesellschaft und der Aareal Bank und/ oder einer anderen Tochtergesellschaft grundsätzlich auf der Basis der Eigenständigkeit abgewickelt werden. In diesem Kontext gilt:

- die Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitglieder können, soweit dies sachlich geboten ist, die gleichgerichteten Interessen der Bank als ein Element in ihren Entscheidungsprozess einfließen lassen,
- die Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitglieder können den Interessen der Bank wesentlichen Stellenwert beimessen, wenn sie der Auffassung sind, dass dies auch im Interesse der betreffenden Tochtergesellschaft liegt (Deckungsgleichheit der Interessen), und
- die Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitglieder sind dafür verantwortlich, die Vorteile für die Tochtergesellschaft und die Interessen der Bank im Entscheidungsprozess gegeneinander abzuwägen.

Die Geschäftsführungs- und Aufsichtsratsmitglieder haben sicherzustellen, dass geschäftliche Entscheidungen im Übrigen von Interessenkonflikten unberührt bleiben, und müssen daher:

- selbstständig Interessenkonflikte identifizieren, die sich in ihrem Tätigkeitsbereich ergeben; und
- jede Handlung unterlassen, die für die Tochtergesellschaft, deren Organmitglied sie sind, von Nachteil sein könnte.

Geschäftsleiter unterliegen während ihrer Tätigkeit einem Wettbewerbsverbot. Außer zur Vermögensanlage sollen Geschäftsführungs- oder Aufsichtsratsmitglieder nicht an einem Unternehmen beteiligt sein, das zu der jeweiligen Tochtergesellschaft in einem Wettbewerbsverhältnis steht.

Ein Organmitglied darf die Tochtergesellschaft im Rahmen von Geschäften mit sich selbst oder mit einem Dritten nur vertreten, soweit eine Befreiung von den Beschränkungen des § 181 BGB besteht.