

Deutsche Bank



Verhaltenskodex

Unsere Pflichten für langfristigen Erfolg

Inhaltsverzeichnis



Eine Mitteilung von Christian Sewing, Vorstandsvorsitzender	3
Das ist unsere Deutsche Bank	
Das ist unsere Deutsche Bank – und das verbindet uns	4
Den Verhaltenskodex anwenden und einhalten	5
Unsere angestrebte Unternehmenskultur	
Überblick	6
Das Richtige tun	7
Unsere Mitarbeitenden wertschätzen und Vertrauen am Arbeitsplatz aufbauen	8
Entscheidungen durchdacht treffen	9
Wir sind alle Risikomanager	10
Verantwortung als Führungskraft und der Leadership Kompass	11
Speak-up: Dinge offen ansprechen (einschließlich Whistleblowing)	12
Unsere Mitarbeitenden	
Persönliche Aktivitäten – Geschenke und Einladungen & Interessenkonflikte	13
Persönliche Aktivitäten – persönliche Geschäfte	14
Persönliche Aktivitäten – externe Geschäftsinteressen und Zulassungen	15
Wohlbefinden	16
Umwelt, Gesundheit und Sicherheit	17
Unsere Kunden	
Kunden fair behandeln, kommunizieren und mit Beschwerden umgehen	18
Schutz von und Umgang mit vertraulichen Informationen	20
Unser Geschäft	
Interessenkonflikte	21
Kommunikation, (soziale) Medien und Kontakt zu unseren Aufsichtsbehörden	22
Die Interessen unserer Bank sichern	24
Finanzkriminalität vorbeugen und erkennen	27
Unsere Gemeinschaften	
Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte	30
Faire und offene Märkte	33

Überblick

Eine Mitteilung von Christian Sewing, Vorstandsvorsitzender



Ich freue mich, euch im Namen des Vorstands den neuen Verhaltenskodex der Deutschen Bank vorzustellen.

Unser Purpose hilft uns dabei, für unsere Kunden unser Bestes zu geben und nachhaltiges Wachstum für jede unserer Interessengruppen zu erzielen.

Der Verhaltenskodex bildet das Fundament für unseren Purpose. Er legt die Verhaltensgrundsätze fest, die wir als Bank und alle unsere Beschäftigten einhalten sollen.

Für uns als globales und vielfältiges Unternehmen ist es herausfordernd, einen einzigen, alles umfassenden Standard festzulegen, der den unterschiedlichen Arbeitsbereichen gerecht wird. Der Kodex kann nicht jede unter den rechtlichen und regulatorischen Bedingungen denkbare Situation abdecken.

Wir bieten unseren Kunden eine breite Palette an Produkten und Dienstleistungen in unseren vier Geschäftsbereichen an: Unternehmensbank, Investmentbank, Privatkundenbank und Asset Management.

Der Kodex soll daher nicht jeden Einzelfall regeln, sondern uns als generelle Leitlinie dienen. Diese Funktion kann er nur dann erfüllen, wenn wir alle im Umgang mit einem manchmal komplizierten, herausfordernden regulatorischen Umfeld unser Urteilsvermögen einsetzen und bei Bedarf Rat suchen. Kritische Angelegenheiten sind unverzüglich und angemessen zu eskalieren.

Als Bank tragen wir Verantwortung gegenüber unseren Kunden, unseren Investoren, der Allgemeinheit und füreinander. Es ist von fundamentaler Bedeutung, dass wir uns das Vertrauen unserer Interessengruppen dauerhaft verdienen.

Unser Verhaltenskodex soll sicherstellen, dass wir ethisch verantwortungsvoll handeln – integer und im Einklang mit Gesetzen und Vorschriften, die für uns weltweit gelten, sowie mit den Richtlinien und Weisungen der Deutschen Bank. All dies stützt sich auf ein einfaches, aber grundlegendes Prinzip: Wir müssen tun, was richtig und angemessen ist. Es reicht nicht, sich danach zu richten, was erlaubt ist.

Wir wollen ein Klima der Offenheit und Vielfalt pflegen, in dem sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter frei äußern können und ihre Ansichten geschätzt werden. Ein Klima, in dem der Erfolg der Bank und ihrer Beschäftigten auf Respekt, Kooperation und Teamarbeit aufbaut – bei der Betreuung unserer Kunden, gegenüber allen Interessengruppen und der Öffentlichkeit.

Wir als Vorstand und ich persönlich erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie sich persönlich dafür einsetzen, diesen Verhaltenskodex in den Mittelpunkt unseres Handelns zu stellen. Nur wenn wir nach diesen Regeln handeln, können wir eine nachhaltig erfolgreiche Bank sein.

With deep dedication.

Christian Sewing

Das ist unsere Deutsche Bank

Unser Purpose leitet uns bei allem, was wir tun



„Das ist unsere Deutsche Bank“ erklärt, weshalb es uns gibt, was wir erreichen wollen und wie wir dorthin gelangen können.

Unser Purpose ist der Grund, warum die Deutsche Bank existiert:

Wir sind dem langfristigen Erfolg und der finanziellen Sicherheit unserer Kunden verpflichtet. Zu Hause und in der Welt.

Unsere Vision übersetzt den Purpose in ein greifbares, langfristiges Ziel:

Die Globale Hausbank: der europäische Champion und die erste Wahl für unsere Kunden.

Unsere Strategie liefert den Weg zum Erfolg und setzt unsere Vision um. Sie legt dar, wie wir auf unseren Kernkompetenzen aufbauen können und fokussiert sich auf:

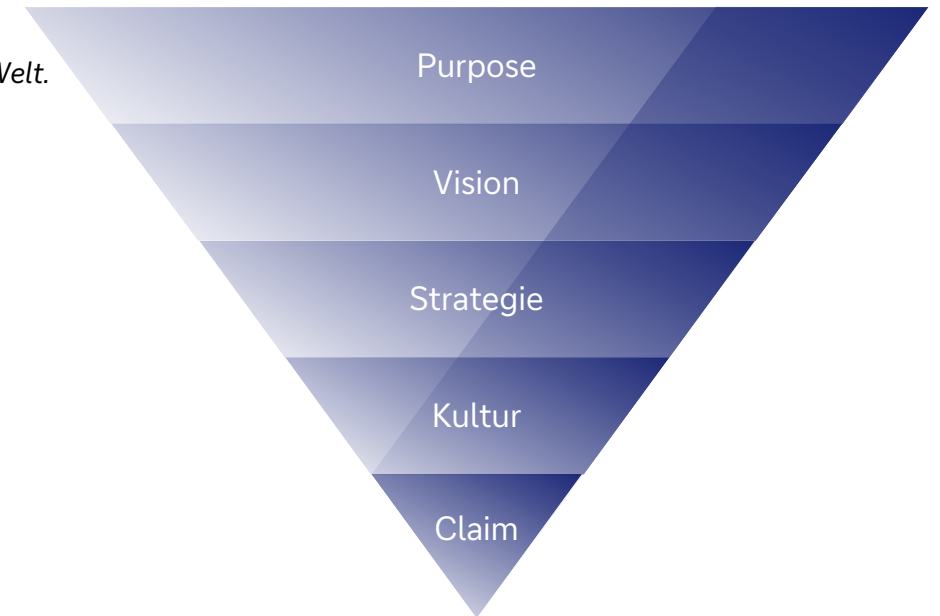
Geschäftsmodell – Betriebsmodell – globales Angebot – Kapitalrendite

Unsere Kultur beschreibt, wie wir bei der Deutschen Bank zusammenarbeiten wollen, um sicherzustellen, dass wir unseren Purpose, unsere Vision und Strategie Wirklichkeit werden lassen.

Gemeinsam jeden Tag das Beste geben.

Unser Claim ist das Versprechen, das wir unseren Interessengruppen und uns selbst geben.

Aus tiefer Überzeugung.



Das ist unsere Deutsche Bank, und insbesondere unsere angestrebte Unternehmenskultur, bilden den Kern unseres Verhaltenskodexes.

Auch wenn er nicht jede Situation abdeckt, kann er uns bei neuen Herausforderungen lenken und uns helfen, die besten Entscheidungen zu treffen und das Richtige zu tun.



Geschäftsmodell		→ Ein geschärftes Geschäftsmodell, das sich auf die Bereiche konzentriert, in denen wir eine führende Marktposition in unseren vier kundenorientierten Geschäftsbereichen innehaben
Globales Angebot		→ Gezieltes Wachstum, gestützt auf den Anker in unserem Heimatmarkt und ein globales Angebot und Netzwerk in ausgewählten Geschäftsbereichen
Betriebsmodell		→ Eine Weiterentwicklung unseres Betriebsmodells mit diszipliniertem Einsatz von Ressourcen
Kapitalrendite		→ Der Anspruch, mit der Zeit unsere Kapitalrendite deutlich zu steigern

Das ist unsere Deutsche Bank

Den Verhaltenskodex anwenden und einhalten



Unsere Bank verlangt von allen Mitarbeitenden¹, sich an die geltenden Gesetze, Vorschriften und Verordnungen zu halten und diesen Verhaltenskodex, unsere angestrebte Unternehmenskultur sowie anwendbare Richtlinien und Verfahren ihren konkreten Aussagen und ihrem Geist nach zu beachten.

Du musst diesen Kodex einhalten, egal an welchem Standort du arbeitest.

Dieser Kodex und die Richtlinien der Bank haben für dich Gültigkeit. Du bist verpflichtet, diese Grundsätze und unsere angestrebte Unternehmenskultur in deiner täglichen Arbeit zu beachten.

Das Nichteinhalten dieses Kodexes, das heißt der darin genannten Richtlinien sowie aller anwendbaren Gesetze und Vorschriften, ist ein schwerwiegender Verstoß gegen deine Anstellungsbedingungen und kann zu disziplinarischen Schritten bis hin zur Kündigung führen.

Frage

Alex arbeitet in London und hat einen Kunden in den Vereinigten Arabischen Emiraten (VAE). Sie hat ein erstklassiges Produkt und ist überzeugt, dass es perfekt auf die Bedürfnisse des Kunden und seine künftige Anlagestrategie zugeschnitten ist.

Alex kennt die in den VAE geltenden Vorschriften nicht und wendet sich an ihren Partner bei Business Line Compliance (BLC), um herauszufinden, ob für VAE-Kunden besondere Regeln oder Verfahren gelten. Ihr BLC-Partner schickt ihr die Richtlinien für grenzüberschreitende Geschäfte mit den VAE und weist sie auf die Anforderungen hin, die bei der Werbung für bestimmte Produkte gegenüber VAE-Kunden zu beachten sind.

Hat Alex im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt?

Antwort: Ja. Auch wenn sich die Kontaktaufnahme mit dem Kunden dadurch verzögern kann, hat Alex verantwortungsvoll gehandelt, um sicherzustellen, dass die Abläufe den gesetzlichen, regulatorischen und politischen Anforderungen entsprechen. Durch die Zusammenarbeit mit BLC hat sie zudem zielgerichtet gehandelt, um ein Produkt anbieten zu können, von dem sie glaubt, dass es das Beste für den Kunden ist.

Frage

Sam arbeitet in der Investmentbank (IB) und möchte in Kolumbien Geschäfte machen. Da er sich über die steuerlichen Anforderungen und Folgen für den Konzern als Ganzes im Unklaren ist, liest er in der Steuerstrategie und den -prinzipien („Tax Principles“) nach und wendet sich an die Steuerabteilung (Group Tax), um sich beraten zu lassen.

Hat Sam im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt?

Antwort: Ja. Sam hat verantwortungsvoll gehandelt, indem er die erforderlichen Prüfungen vorgenommen hat, um zu gewährleisten, dass er die für die Bank geltenden Gesetze einhält. Er hat zudem zielgerichtet zusammengearbeitet, um die richtige Lösung zu finden. Unsere Bank hat Kontrollsysteme und Prozesse, um sicherzustellen, dass wir das anwendbare Steuerrecht in allen wesentlichen Punkten einhalten, korrekte Steuererklärungen abgeben und den fälligen Steuerbetrag zahlen.



SCHON GEWUSST?

Die neuesten Versionen der Richtlinien und dieser Kodex sind im Richtlinienportal („Policy Portal“) unserer Bank abrufbar.

Alle Schulungsmaterialien sind digital über LearningHub zugänglich.

Zum Zeitpunkt deiner Einstellung und in regelmäßigen Abständen danach wirst du aufgefordert zu bestätigen, dass dir dieser Kodex sowie weitere Richtlinien bekannt sind, dass du sie verstanden hast und dich bereit erklärst, sie einzuhalten.

Unsere Bank unterliegt darüber hinaus den Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen zahlreicher Jurisdiktionen, in denen wir unser Geschäft betreiben – entweder durch eine physische Präsenz, über eine Lizenz oder aufgrund der Tatsache, dass unsere Kunden in diesem Rechtsgebiet ansässig sind, weshalb auch die Gesetze des betreffenden Landes einschlägig und anwendbar sein können.



Dinge offen ansprechen („Speak-up“)

Wenn unsere Mitarbeitenden Fragen zu den Standards, Gesetzen, Vorschriften und Verordnungen haben, die für sie gelten, wenden sie sich an ihre Führungskraft, die Rechts- oder Compliance-Abteilung, die Abteilung gegen Finanzkriminalität (AFC), die Steuer- oder Personalabteilung oder an andere zuständige Funktionen in unserer Bank.

¹ Mitarbeitende, die Fremdfirmen oder Unternehmensberater beauftragen, müssen sicherstellen, dass diese Geschäftspartner den vorliegenden Verhaltenskodex kennen. Darüber hinaus hat sich auch der Vorstand der Deutsche Bank AG verpflichtet, diesen Kodex in seinen konkreten Aussagen und seinem Geist nach einzuhalten.

Unsere angestrebte Unternehmenskultur

Überblick



Gemeinsam jeden Tag das Beste geben.

Unsere Kultur ist das Spiegelbild unseres Verhaltens.

Sie ergibt sich aus unseren täglichen Entscheidungen.

Eine Kernbotschaft, vier Leitprinzipien und 16 erwünschte Verhaltensweisen helfen uns allen zu verstehen, was von uns erwartet wird, wenn wir für unsere Kunden arbeiten, gegenüber den Aufsichtsbehörden Rechenschaft ablegen, miteinander interagieren und unsere Prozesse und Systeme effizient nutzen.

Unsere angestrebte Unternehmenskultur leitet uns bei dem, was wir individuell oder mit anderen zusammen tun. Sie besteht nicht nur aus Worten, sondern wir füllen sie mit Leben, und so prägt sie unsere Arbeitsweise.

Wenn wir uns an der angestrebten Kultur ausrichten, werden wir unserem Purpose gerecht, setzen unsere Strategie um und erreichen unsere Vision.

Wir sind dem langfristigen Erfolg und der finanziellen Sicherheit unserer Kunden verpflichtet. Zu Hause und in der Welt.				
Angestrebte Kultur	Gemeinsam jeden Tag das Beste geben			
Leitprinzipien	Wir handeln verantwortungsbewusst und schaffen Vertrauen, indem wir ...	Wir denken wirtschaftlich für nachhaltige Ergebnisse, indem wir ...	Wir ergreifen die Initiative, um Lösungen zu finden, indem wir ...	Wir arbeiten zielgerichtet zusammen für bestmögliche Leistung, indem wir ...
Erwünschte Verhaltensweisen	<ul style="list-style-type: none"> – uns integer verhalten – Verantwortung übernehmen – kritische Themen ansprechen und zuhören – Risiken bewerten und Kontrollen überprüfen 	<ul style="list-style-type: none"> – exzellente Kundenerlebnisse anstreben – langfristige Auswirkungen von Geschäftsentscheidungen bewerten – Zeit und Ressourcen priorisieren – durchdacht und entschlossen handeln 	<ul style="list-style-type: none"> – neue Möglichkeiten schaffen – den Status quo hinterfragen – Prozesse vereinfachen – anderen Entscheidungen zutrauen 	<ul style="list-style-type: none"> – offenen Dialog und Meinungsvielfalt anstreben – Probleme partnerschaftlich lösen – gemeinsame Erfolge würdigen – alle fair behandeln

Unsere angestrebte Unternehmenskultur

Das Richtige tun



Wir handeln verantwortungsbewusst und schaffen Vertrauen, indem wir ...

... uns integer verhalten



Wir handeln stets integer.

Dies gilt für jeden Kontakt mit unseren Kunden, Kolleginnen und Kollegen sowie Interessengruppen. Wenn wir vor Fragen stehen, auf die dieser Kodex keine konkreten Antworten gibt, müssen wir uns davon leiten lassen, was richtig und angemessen ist – und nicht nur davon, was erlaubt ist. Und wir müssen Fehler immer eingestehen und korrigieren.

SCHON GEWUSST?

Besteht ein Widerspruch zwischen diesem Kodex und lokalen Gesetzen, Vorschriften oder Verordnungen, sind die jeweils strengeren Bestimmungen anzuwenden.

... Verantwortung übernehmen



Wir sind für unser Handeln und Nicht-Handeln verantwortlich.

Dazu gehört, dass wir unseren Verpflichtungen nachkommen und potenzielle Probleme ansprechen, sobald sie bekannt werden. Jede und jeder von uns wird für unzulässige oder rechtswidrige Handlungen zur Rechenschaft gezogen.

SCHON GEWUSST?

Dein Verhalten kann den Aufsichtsbehörden gemeldet werden - und dies könnte zu zivilrechtlichen oder strafrechtlichen Sanktionen oder gegebenenfalls zum Verlust deiner persönlichen Zulassung oder Registrierung führen.

... kritische Themen ansprechen und zuhören



Es ist immer richtig, Dinge offen anzusprechen.

Bring den Mut auf, schwierige Themen anzusprechen und Fragen zu stellen.

Führungskräfte, die Rechts-, Compliance- oder AFC-Abteilung oder andere zuständige Funktionen leiten nach einer Eskalation die notwendigen Schritte ein.

Du kannst dein Anliegen auch über die Intranetseite „Bedenken melden“ auf dbnetwork äußern oder dich an die Integritätshotline wenden.

Wir alle sind verpflichtet, den Bedenken anderer zuzuhören, ihnen respektvoll zu begegnen, Herausforderungen anzuerkennen und ihnen nachzugehen.

Jeglicher Missbrauch deiner Position, egal in welcher Form, wird nicht toleriert:

Du musst stets im Interesse der Deutschen Bank handeln. Lass dich niemals von persönlichen Interessen leiten. Das gilt insbesondere auch dann, wenn du deinen Einfluss, deine Macht und Autorität ausnutzt, um andere Mitarbeitende zu belästigen (einschließlich sexuell), sie zu schikanieren, in unangemessener Weise zu beeinflussen oder zu bevorzugen, weil du mit dieser Person eine enge persönliche Beziehung oder familiäre Verbindung hast.¹

... Risiken bewerten und Kontrollen überprüfen



Ethisches Handeln heißt, in der richtigen Art und Weise Geschäfte zu betreiben.

Es dient den Interessen unserer Kunden und Interessengruppen und ist entscheidend für langfristigen Erfolg.

Wenn wir Entscheidungen treffen und die angemessene Vorgehensweise auswählen, müssen wir uns stets innerhalb der Grenzen bewegen, die unsere Risikobereitschaft und -limits festlegen.

Deshalb ist es wichtig zu verstehen, inwiefern Veränderungen in unserem Geschäftsumfeld neue Risiken mit sich bringen, die Wirksamkeit unserer Kontrollen fortlaufend zu überwachen und problematische Sachverhalte rechtzeitig und wirksam zu eskalieren.

¹ Eine enge persönliche Beziehung umfasst eine romantische oder sexuelle, eine persönliche, geschäftliche, kommerzielle oder finanzielle Beziehung, eine Lebensgemeinschaft oder eine finanzielle Abhängigkeit. Eine familiäre Verbindung umfasst Ehepartner, eine eingetragene Lebenspartnerschaft, Lebensgefährten, Kinder oder Stiefkinder, Eltern oder Schwiegereltern, (angeheiratete) Geschwister, Großeltern, Tanten, Onkel, Cousins und Cousinen, Neffen und Nichten.

Unsere angestrebte Unternehmenskultur

Unsere Mitarbeitenden wertschätzen und Vertrauen am Arbeitsplatz aufbauen



Wir arbeiten zielgerichtet zusammen und behandeln jeden fair, mit Respekt und Wertschätzung.

Gegenseitiger Respekt ist die Grundlage für Vertrauen und für partnerschaftliche Zusammenarbeit. Aus diesem Grund dulden wir kein respektloses Verhalten, keine Diskriminierung oder Belästigung, einschließlich sexueller Belästigung, und kein drohendes, feindseliges oder missbräuchliches Verhalten.

Wir arbeiten zielgerichtet zusammen – ohne Diskriminierung aufgrund von Ethnie, Hautfarbe, Geschlecht, Herkunft, Alter, Religion, Behinderung, Familienstand, Schwangerschaft, sexueller Orientierung, Geschlechtsidentität und Ausdruck der Geschlechtlichkeit, Staatsbürgerschaft oder jeglicher durch das Gesetz geschützter Merkmale.

Wir sind überzeugt, dass Vielfalt unter den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mit ihren unterschiedlichen Ansichten, Talenten und Beiträgen unsere Interaktion mit Kunden bereichert, ebenso wie unser Arbeitsleben und die Gemeinschaften, in denen wir leben und arbeiten.

Wir halten alle anwendbaren Gesetze zur Chancengleichheit ein und bieten allen Personen gleiche Aufstiegsmöglichkeiten.

Wir sind bestrebt, beschäftigungsbezogene Beschwerden so schnell und so vertraulich wie möglich sowie in einer für unsere Mitarbeitenden respektvollen Weise zu klären.

Wir dulden keine Vergeltung gegen Personen, die beschäftigungsbezogene Beschwerden melden oder zur Aufklärung von Diskriminierung oder Belästigung beitragen.



Dinge offen ansprechen (Speak-up)

Wenn du mitbekommst, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter diese Standards nicht einhält, oder wenn du Diskriminierung, Belästigung oder anderweitiges unangemessenes Verhalten erlebst, solltest du dies unbedingt ansprechen. Weitere Informationen findest du [hier](#) ...

Du solltest nicht nur Dinge offen ansprechen und zuhören, sondern dich auch aktiv so verhalten, dass Diskriminierung, Belästigung und Vergeltung verhindert werden:

Offenen Dialog und Meinungsvielfalt anstreben

Probleme partnerschaftlich lösen

Gemeinsame Erfolge wertschätzen

Alle fair behandeln

Dies bedeutet:

- kontaktfreudig, integrativ, ansprechbar und einfühlsam zu sein
- den Menschen zuzuhören, Probleme anzuerkennen und ihnen nachzugehen
- wissbegierig und offen für andere Standpunkte zu sein, von ihnen zu lernen sowie Entscheidungen auf der Grundlage von Verdiensten zu treffen
- lokale Praktiken und Bräuche, die Entscheidungen beeinflussen können, in einen richtigen Zusammenhang zu setzen
- in verschiedenen Geschäftsbereichen und Regionen zusammenzuarbeiten, sich gegen Silomentalität einzusetzen, aktiv danach zu streben, vielfältige Teams zu bilden
- Menschen für ihren Beitrag zu respektieren und wertzuschätzen

Unsere Mitarbeitenden finden weitere Informationen auf unserer internen DEI microsite. Zusätzliche Informationen zum Thema Belästigung können auf unserer HR Connect Seite gefunden werden.

Unsere angestrebte Unternehmenskultur

Entscheidungen durchdacht treffen

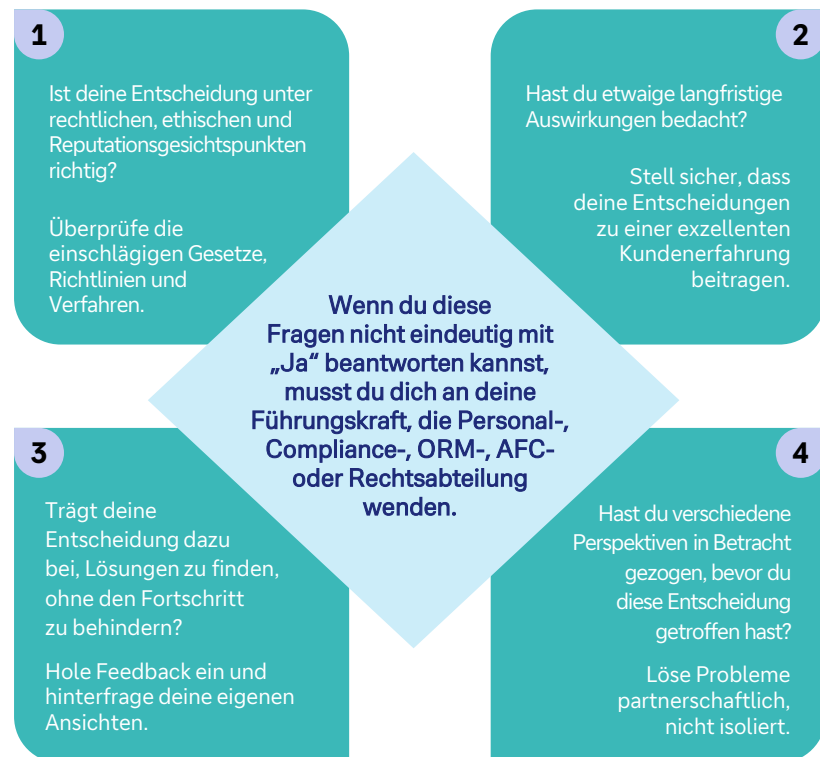


Wir ergreifen die Initiative, um neue Lösungen zu finden, indem wir die richtigen Entscheidungen treffen und wirtschaftlich denken für nachhaltige Ergebnisse.

Dieser Verhaltenskodex gilt zwar für alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter weltweit und wird durch die Richtlinien und Verfahren der Deutschen Bank unterstützt. Er kann jedoch **nicht** alle Situationen abdecken.

Wenn weder das Gesetz noch unsere Richtlinien einen Sachverhalt unmittelbar klären, benötigen wir ein gutes Urteilsvermögen und müssen umsichtig entscheiden.

Vier Schlüsselfragen, um zu einem fundierten Urteil zu gelangen:



Wir ergreifen die Initiative auch, indem wir ...

- ... neue Möglichkeiten schaffen
- ... Prozesse vereinfachen
- ... den Status quo hinterfragen
- ... anderen Entscheidungen zutrauen

Dies bedeutet zum Beispiel:

- Kunden stärker an uns zu binden, indem wir ihnen neue und geeignete Produkte anbieten
- bewährte Verfahren mit Kolleginnen und Kollegen in aller Welt auszutauschen
- unsere Rolle in einem Prozess und ihren Einfluss zu verstehen
- traditionelle Denkmuster aufzubrechen, indem wir über unser unmittelbares Umfeld hinausblicken
- Entscheidungen an Kolleginnen und Kollegen mit relevantem Fachwissen zu delegieren

Wir denken wirtschaftlich für nachhaltige Ergebnisse, indem wir ...

- ... die langfristigen Auswirkungen von Geschäftsentscheidungen bewerten
- ... Zeit und Ressourcen priorisieren
- ... durchdacht und entschlossen handeln

Dies bedeutet zum Beispiel:

- die Angemessenheit jedes Kontakts mit Kunden zu bewerten
- ausgewogene Entscheidungen zu treffen, die sowohl die Geschäftsperspektive als auch potenzielle Risiken berücksichtigen
- die vereinbarten Budgets effizient zu nutzen
- den Zeit- und Arbeitsaufwand realistisch einzuschätzen
- Hindernisse für rechtzeitige Entscheidungen auszuräumen
- geltende Gesetze und Richtlinien einzuhalten
- zeitnah auf der Grundlage von Beweisen zu entscheiden
- die Auswirkungen von Entscheidungen auf Kunden, Produktivität und Kultur zu bedenken

Unsere angestrebte Unternehmenskultur

Wir alle sind Risikomanager



Bei der Deutschen Bank spielen alle eine Rolle für den Aufbau und Erhalt einer starken, widerstandsfähigen und nachhaltigen Bank. Wir wollen eine Kultur des Risikobewusstseins und der Verantwortung voranbringen, in der alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Risikomanager handeln.

Unser bester Schutz bist du.

Jeder und jede von uns muss ein Risikomanager sein. Das bedeutet, dass du nicht nur für dich selbst, dein Team, deinen Geschäftsbereich oder deine Infrastruktur-Funktion Verantwortung übernimmst, sondern für die Bank als Ganzes.

Wir sind jeden Tag einer Vielzahl von Risiken ausgesetzt. Diese können sich auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, unsere Kunden, unsere Erträge und unsere Reputation auswirken.

In welcher Rolle auch immer du tätig bist – deine Entscheidungen und Handlungen sind mit Risiken verbunden. Wir mindern diese Risiken durch geeignete Kontrollen, Prozesse und Systeme, sind aber trotzdem auf dein Urteilsvermögen und verantwortungsbewusstes Handeln angewiesen.

Risikobereitschaft

- Das Eingehen von Risiken ist ein wesentlicher Bestandteil des Bankgeschäfts. Dabei müssen wir uns aber stets im Klaren sein, wie hoch das Risiko ist, das wir eingehen wollen und können. Die Risikobereitschaft der Bank wird vom Vorstand festgelegt.

Identifizierung von Risiken

- Wir müssen uns der Risiken in unserem Geschäftsfeld bewusst sein. Dazu gehört auch, etwaige neuer Risiken zu erkennen.

Risikominderung und -kontrollen

- Wir müssen unser Risiko aktiv steuern, um sicherzustellen, dass wir die Grenzen unserer Risikobereitschaft nicht überschreiten.
- Hierfür wenden wir Methoden für die Risikominderung und interne Kontrollsysteme an, zum Beispiel das Vier-Augen-Prinzip, die Freigabe durch Führungskräfte, die Genehmigung durch den zuständigen Ausschuss, Handelsabgleichprozess, sowie die Compliance- und Transaktionsüberwachung.

Risikoverantwortung, -messung und -berichterstattung

Wir schützen uns mit einem dreistufigen Modell (3-lines of defense). Dabei ist zunächst jeder Geschäftsbereich für sein Risikoprofil und dessen Steuerung selbst verantwortlich – als erste Verteidigungslinie. Kontrollfunktionen wie die Finanz-, Risiko-, AFC- und Compliance-Abteilung sind die zweite Verteidigungslinie. Sie legen die Mindeststandards fest, die von den Risiko- und Kontrollverantwortlichen einzuhalten sind. Sie haben zudem ein kritisches Auge darauf, dass die Risikobereitschaft der Bank von der ersten Verteidigungslinie nicht überschritten wird. Die Konzernrevision ist die dritte Verteidigungslinie.

Frage

Nia möchte einen Vertrag mit einem langjährigen Kunden abschließen, der eine sehr erfolgreiche Bilanz vorweisen kann. Das Geschäft geht zwar über unsere definierte Risikobereitschaft hinaus, könnte der Bank aber viel Geld einbringen. Nia ist davon überzeugt, dass das Geschäft erfolgreich sein wird und kleinere Überschreitungen der vereinbarten Grenzen vertretbar sind.

Handelt Nia im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Nia sollte keine Geschäfte eingehen, die außerhalb der Risikobereitschaft der Bank liegen. Sie muss **verantwortungsvoll** handeln, sämtliche Risiken bewerten und sich bei ihren Entscheidungen innerhalb des Kontrollrahmens der Bank bewegen. Wir sollten Nias Argumente für das Geschäft hinterfragen und ihr unsere Bedenken mitteilen. Nia sollte für diese Diskussion offen sein, da wir in der Bank **zusammenarbeiten wollen, um gemeinsam mehr Wirkung zu erzielen**. Wir sollten Grenzen respektieren, vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um Verstöße zu vermeiden, und **Risiken gründlich, vorausschauend und umfassend bewerten**. Wir sollten signifikante Risiken der Geschäftsleitung melden und sie offen ansprechen. **Wenn wir ein ungutes Gefühl haben, sollten wir innehalten und zunächst Rat einholen.**



RISIKOARTEN

Kredit-, Markt-, Liquiditäts-, Modell-, Reputations- und operative Risiken (zum Beispiel Finanzkriminalität, Compliance, IT, Informationssicherheit, Drittparteien und mehr...)

Unsere angestrebte Unternehmenskultur

Verantwortung als Führungskraft und der Leadership Kompass



Der Leadership Kompass hilft Führungskräften ein Vorbild zu sein, unsere Kultur aktiv zu gestalten und ihre Teams zu fördern, indem sie ...

... den Maßstab für richtiges Verhalten setzen. Führungskräfte ...

- schaffen Vertrauen und Verlässlichkeit, indem sie die richtigen Worte finden und erwünschtes Verhalten selbst vorleben
- lassen ihr Team die Strategie und die Vision der Bank im Tagesgeschäft erleben
- beaufsichtigen Tätigkeiten und Verhalten ihrer Teams und kontrollieren ihr Geschäft auf geeignete Weise, so dass anwendbare Richtlinien und regulatorische Anforderungen eingehalten werden

... Produktivität fördern. Führungskräfte ...

- fördern und verstärken erwünschte kulturelle Verhaltensweisen
- verankern unsere Leitprinzipien in der Praxis
- sind für ein integratives und vielfältiges Arbeitsklima verantwortlich, das die besten Talente anzieht und bindet und es den Teams ermöglicht, innovativ zu sein, Probleme zu lösen und erfolgreich zu arbeiten

... ihre Teams unterstützen. Führungskräfte ...

- geben jeden Tag ihr Bestes, indem sie auf gemeinsames Lernen und Wachsen setzen
- kommunizieren offen, sind integrativ und geben regelmäßig Feedback
- erkennen gute Verhaltensweisen, stärken diese und greifen bei unangemessenem Verhalten schnell ein
- übernehmen Verantwortung für das, was ihre Teammitglieder tun oder unterlassen

Wir arbeiten zielgerichtet zusammen.

Fördere ein Umfeld, in dem Zusammenarbeit geschätzt wird, um bestmögliche Leistungen zu erzielen. Reiß Mauern ein und denke über die Grenzen deines Teams hinaus. Ermutige andere, sich aktiv zu beteiligen, nimm verschiedene Sichtweisen ein und löse Probleme partnerschaftlich. Feiert gemeinsame Erfolge.

Wir geben Feedback und fordern es ein.

Hole regelmäßig Feedback ein und nutze es als Chance, um effektiver zu führen. Gib konstruktives Feedback mit Klarheit, Empathie und Respekt, um andere zu unterstützen, ihr Bestes zu geben. Zeige, dass Feedback erwünscht ist und geschätzt wird. Etabliere einen regelmäßigen Feedback-Prozess mit deinem Team.

Wir ergreifen die Initiative.

Etabliere ein Umfeld, in dem Initiative belohnt wird und Lösungen entstehen. Ermögliche es deinen Mitarbeitenden, den Status quo konstruktiv zu hinterfragen, Entscheidungen zu treffen, neue Ideen zu entwickeln und Prozesse zu vereinfachen, um bessere Ergebnisse zu erzielen – im Sinne unserer Kunden und anderer Interessengruppen.

Wir investieren Zeit zu führen und zu begeistern.

Nimm dir Zeit für deine Teammitglieder, verstehe ihre Bedürfnisse, coache sie und agiere als Mentor*in, damit sie ihr volles Potenzial entfalten. Betrachte Talentförderung als strategische Aufgabe. Entwickle Talente und Führungskräfte von morgen für unseren langfristigen Erfolg. Sei für dein Team da und nimm deine Verantwortung ihm gegenüber ernst.



Wir fördern ein Wir-Gefühl im Team.

Würdige unterschiedliche Perspektiven und Vielfalt in deinem Team. Sorge so für ein Arbeitsumfeld, in dem sich alle miteinbezogen und emotional sicher fühlen. Rege zu unterschiedlichen Denkweisen an, um Innovation zu fördern. Achte auf das Wohlbefinden deines Teams, zeige Empathie und steigere Resilienz der Organisation, indem alle engagiert und zufrieden arbeiten können.

Wir handeln verantwortungsbewusst.

Gestalte ein Umfeld, in dem das richtige Verhalten belohnt wird und Vertrauen entsteht. Befähige dein Team, Verantwortung zu übernehmen. Sei proaktiv beim Bewerten von Risiken und Überprüfen von Kontrollen. Sorge für Transparenz, Fairness und Integrität. Höre zu, wenn in deinem Team Dinge offen angesprochen werden, und handle umsichtig.

Wir forcieren Lernen und Wachstum.

Nimm dir Zeit zu lernen, um nachhaltige und nicht nur kurzfristige Erfolge zu erzielen. Mache Weiterentwicklung zu einer Priorität. Fördere Nebenintellektueller Neugier auch Experimentierfreude und Wissensaustausch im Team, damit alle bereit sind, Veränderungen anzunehmen, Chancen zu nutzen und mit Komplexität souverän umzugehen.

Wir denken wirtschaftlich.

Schaffe ein Umfeld, in dem dein Team nachhaltige Ergebnisse liefert und nach exzellenten Kundenerlebnissen strebt. Stelle sicher, dass alle stets informiert und in der Lage sind, die langfristigen Auswirkungen von Geschäftsentscheidungen abzuschätzen. Verteile Zeit und Ressourcen in deinem Team angemessen – entscheide zügig und durchdacht.

Unsere angestrebte Unternehmenskultur

Speak up: Dinge offen ansprechen (einschließlich Whistleblowing)



Wir wollen eine Kultur schaffen, in der alle auf potenzielle Probleme hinweisen können, ohne Nachteile fürchten zu müssen. Jede und jeder Einzelne von uns ist aufgefordert, geeignete Maßnahmen zu ergreifen, mit denen sich diese Bedenken ausräumen lassen.

Deine Verantwortung

Du bist verpflichtet, Bedenken bezüglich möglicher krimineller Aktivitäten der Deutschen Bank, ihrer Mitarbeitenden, Kunden oder Dritter zu melden.

Beispiele für solche kriminelle Aktivitäten sind unter anderem kartellrechtliche Verstöße, Bestechung, Korruption, Betrug, Marktmissbrauch und Geldwäsche.

Wir ermutigen dich, jegliche Bedenken zu äußern und erwarten von dir, dass du Bedenken äusserst mit Blick auf mögliche Interessenkonflikte und mögliche Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften, Richtlinien der Bank.

Von dir wird erwartet, dass du Bedenken unabhängig von geschäftlichem oder anderem Druck unverzüglich äusserst.

Wenn du ein ungutes Gefühl hast, halte inne und hole Rat ein. Im Zweifelsfall solltest du deine Fragen oder Bedenken eskalieren.

Vertraulichkeit ist oberstes Gebot

Die Bank behandelt eskalierte Informationen, insbesondere bei potenziellem Fehlverhalten, so vertraulich wie möglich, während sie die Bedenken untersucht und ausräumt. Dabei hält sie sich an alle anwendbaren Regeln und Vorschriften.

Vergeltung ist verboten

Unter Vergeltung ist jede gegen eine Person gerichtete negative Maßnahme zu verstehen, weil diese etwas gemeldet oder an einer Untersuchung mitgewirkt hat.

Wir verbieten jegliche Art der Vergeltung gegen jede Person, die Bedenken meldet – unabhängig davon, um wen es im konkreten Fall geht. Personen, die sich an Vergeltung beteiligen, müssen mit disziplinarischen Schritten bis hin zur Kündigung rechnen. Führungskräfte können für das Verhalten von Personen verantwortlich gemacht werden, die unter ihrer Aufsicht stehen und sich an Vergeltung beteiligen.

Kanäle für die Eskalation

Du kannst mehrere interne Kanäle nutzen, um mögliches Fehlverhalten oder ethische Bedenken zu melden.

- **Die Integritätshotline:** Sie wird von der „Whistleblowing Central Function“ (WBCF) betreut. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können ihre Bedenken hier vertraulich äußern. Dies gilt besonders in Fällen von Fehlverhalten. Die Integritätshotline ermöglicht auch anonyme Meldungen.
- Alternativ kannst du deine Bedenken auch **direkt** richten an:
 - Deine Führungskraft
 - Deine Abteilungsleitung oder die Personalabteilung
 - Compliance, AFC oder die Rechtsabteilung

Frage

Huan beobachtet, dass sich ein Kollege gegenüber einer jüngeren Mitarbeiterin auf eine Art und Weise verhalten hat, die eine sexuelle Belästigung darstellen könnte. Huan eskaliert dies sofort über die Integritätshotline.

Hat sich Huan richtig verhalten?

Antwort: Ja. Unser Rahmenwerk zu „Speak up“ und Whistleblowing bezieht sich nicht nur auf Fehlverhalten, das sich aus unserer Arbeit ergibt. Auch nicht finanzielles Fehlverhalten wie Belästigung und Diskriminierung wirkt sich negativ aus auf unsere Mitarbeitenden und Kunden sowie unseren Ruf. Ein solches Verhalten könnte zudem ein Hinweis auf weitere Vergehen sein. Es ist daher wichtig, dass wir es schnell erkennen und abstellen.

SCHON GEWUSST?

Nichts in diesem Verhaltenskodex (oder an anderer Stelle) soll dich darin einschränken, ein Anliegen an eine zuständige Aufsichtsbehörde zu melden. Du musst uns darüber nicht im Voraus benachrichtigen.

Unsere Mitarbeitenden

Persönliche Aktivitäten – Geschenke und Einladungen & Interessenkonflikte



Wir handeln verantwortungsbewusst und schaffen Vertrauen, indem wir uns integer verhalten und Verantwortung für unser Handeln übernehmen.

Mitarbeitende sind verpflichtet, potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte offenzulegen.

Wer persönliche Interessenkonflikte nicht offenlegt, muss mit disziplinarischen Maßnahmen rechnen.

Wenn du zum Beispiel eine enge persönliche Beziehung zu einem Lieferanten, einem Kunden oder einem Kollegen beziehungsweise einer Kollegin pflegst, musst du dies offenlegen.

Auch in anderen Fällen ist unsere Bank verpflichtet, die Beschäftigten zu beschränken oder Anforderungen zu stellen. Dies beinhaltet:

- Geschäftliche Ausgaben, zum Beispiel Geschenke und Bewirtung
- Politische Spenden
- Persönliche Geschäfte
- Externe Geschäftsinteressen
- Polizeiliche Verwarnungen, strafrechtliche und behördliche Ermittlungen

Geschäftliche Ausgaben – Geschenke und Einladungen

Wir dürfen keine Geschenke oder Einladungen anbieten oder annehmen, die einen tatsächlichen Interessenkonflikt darstellen, den Anschein eines solchen erwecken oder als Versuch betrachtet werden könnten, Geschäftsentscheidungen unzulässig zu beeinflussen. In der Praxis bedeutet dies, dass Geschenke oder Einladungen vertretbar und verhältnismäßig sein und einem legitimen geschäftlichen Zweck dienen müssen.

Frage

Kaya arbeitet für die Deutsche Bank in den USA. Ihr Sohn zieht nach dem College wieder nach Hause. Er ist derzeit arbeitslos, hat aber ein kleines Sparguthaben. Kayas Sohn ist politisch aktiv und möchte von seinen Ersparnissen einen bestimmten Kandidaten für den Gouverneursposten unterstützen. Kaya meldet dies in unserem System für das Management politischer Aktivitäten (PAMS), um das Vorhaben vom zuständigen ABC-Team genehmigen zu lassen.

Hat sich Kaya richtig verhalten?

Antwort: Ja. Kaya hat im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt, indem sie die Angelegenheit ihrem zuständigen ABC-Team gemeldet hat. Sie hat damit gezeigt, dass sie unsere Richtlinie für politische Aktivitäten und Lobby-Arbeit in den USA kennt und beachtet. Diese gilt auch für Personen, die in einem engen persönlichen Verhältnis zu einem Mitarbeitenden der Deutschen Bank Kaya hat dazu beigetragen, dass die Bank nicht der Gefahr von Sanktionen, Strafen oder anderen Vollzugsmaßnahmen ausgesetzt ist.

Frage

Lian hat vor Vertragsabschluss ein persönliches Treffen mit einem potenziellen Kunden arrangiert. Der Kunde hat seine Reise und Unterkunft bereits organisiert. Bei seiner Ankunft teilt Lian dem potenziellen Kunden mit, dass ein 5-Sterne-Luxushotel für ihn gebucht ist und die Bank alle Mahlzeiten und Getränke übernimmt. Lian hat dieses Vorgehen mit seiner direkten Führungskraft weder abgestimmt noch ihr mitgeteilt.

Hat sich Lian richtig verhalten?

Antwort: Nein. Lian hat nicht integer gehandelt. Da die Vertragsverhandlungen noch laufen, lässt sich sein Verhalten als versuchte Beeinflussung werten. Dies stellt ein Fehlverhalten dar, verstößt gegen die Richtlinien der Bank und könnte ihrer Reputation schaden.

Lobby-Arbeit und politische Aktivitäten

- Unsere Bank ist ein politisch neutrales Unternehmen. Sie beteiligt sich nicht an Wahlkämpfen und vergibt keine politischen Spenden an Parteien oder für Kampagnen. Wenn du einen Dialog mit Regierungen über Themen führst, die für unsere Geschäfte von Bedeutung sind, muss die Kommunikation stets ehrlich und präzise sein. *Ohne vorherige Rücksprache mit dem „Government and Public Affairs“-Team (GPA) darfst du im Namen der Deutschen Bank keine Lobby-Arbeit oder Interessenvertretung betreiben, die künftige Politik oder Gesetzgebung beeinflussen soll.*
- Wenn du privat eine politische Tätigkeit ausübst, bist du dafür verantwortlich sicherzustellen, dass dies vollständig getrennt von deinen Aufgaben als Mitarbeitender geschieht. Die Mittel oder Ressourcen unserer Bank (einschließlich der Arbeitszeit) dürfen nicht für politische Zwecke verwendet werden.

Polizeiliche Verwarnungen, strafrechtliche und behördliche Ermittlungen

- Wenn du eine polizeiliche Verwarnung erhältst oder strafrechtlich/behördlich gegen dich ermittelt wird, informiere unverzüglich deinen zuständigen Personalverantwortlichen, soweit dies gesetzlich zulässig ist.
- Dieser informiert dann gegebenenfalls die Personal- und die Rechtsabteilung sowie andere relevante Interessengruppen.

Unsere Mitarbeitenden

Persönliche Aktivitäten – persönliche Geschäfte



Deine persönliche Geschäfte müssen den gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen entsprechen, um jeden Anschein eines Insider-Handels oder anderer Konflikte zu vermeiden. *Solche Konflikte lassen sich wirksam vermeiden, wenn du dich an die Richtlinie für persönliche Geschäfte hältst.*

Persönliche Geschäfte

Die Interessen der Bank und ihrer Kunden stehen über unseren persönlichen Anlageinteressen.

Um integer zu handeln, lege deine privaten Anlagen stets dem Bereich „Employee Compliance“ offen.

Du bist grundsätzlich verpflichtet, eine Vorabgenehmigung einzuholen, wenn du Geschäfte auf eigene Rechnung oder auf Rechnung dir nahestehender Personen tätigst. Dies bezieht Anlagekonten ein, die du im eigenen Namen verwaltest, die zu deinen Gunsten gehalten werden oder über die du Geschäfte tätigen oder handeln darfst.

Die Pflicht zur Vorabgenehmigung und Offenlegung gilt auch für private Anlagegeschäfte (PIT), bei denen es sich um Finanzanlagen oder -produkte handelt, die nicht börsennotiert oder nicht an einer Börse handelbar sind.

Die einschlägigen Prozesse und Kontrollen sollen sicherstellen, dass persönliche Geschäfte in angemessener Weise ablaufen.

Indem du unserer Richtlinien konsequent einhältst, schützt du unsere Kunden, unsere Mitarbeitenden und die Reputation der Bank. Wir alle haben eine Verantwortung, das Richtige zu tun.



SCHON GEWUSST?

- Der Bereich Employee Compliance informiert auf einer Sharepoint-Seite ausführlich über alle Aspekte, die bei persönlichen Geschäften zu berücksichtigen sind.
- Dort findest du auch eine Übersicht über Finanzprodukte, die eine Vorabklärung erfordern

Frage

Dominique arbeitet im Bereich Infrastruktur und möchte privat in bestimmte Wertpapiere investieren. Da sie nicht sicher ist, ob sie für das Geschäft eine Vorabgenehmigung braucht, wendet sie sich an Employee Compliance.

Hat Dominique integer gehandelt?

Antwort: Ja. Dominique hat verantwortungsbewusst gehandelt und sich um Klärung bemüht. Damit hat sie sich transparent und integer verhalten.

Frage

Yuki, ein Kollege aus der Unternehmensbank, und Ben, der für die Investmentbank arbeitet, sind enge Freunde. Ben erzählt Yuki von einem bevorstehenden Ereignis in einem börsennotierten Unternehmen. Da er sich eine schnelle Rendite verspricht, kauft Yuki Aktien über eines seiner offengelegten Depots.

Haben Yuki und Ben die Richtlinien der Deutschen Bank befolgt?

Antwort: Nein. Weder Yuki noch Ben haben integer gehandelt. Während Yuki auf kurzfristige Gewinne aus war, hat Ben gegen das Need-to-know-Prinzip verstoßen, indem er kursrelevante Informationen weitergegeben hat.

Unsere Mitarbeitenden

Persönliche Aktivitäten – externe Geschäftsinteressen und Zulassungen



Wir handeln verantwortungsbewusst und schaffen Vertrauen, indem wir uns integer verhalten und Verantwortung für unser Handeln übernehmen.

Externe Geschäftsinteressen

Wir erwarten von dir, dass du deine Arbeitskraft und deine Fähigkeiten bestmöglich in unserer Bank einbringst.

Externe Geschäftsinteressen sind bestimmte Interessen oder Tätigkeiten, die Mitarbeitende außerhalb ihrer Rolle in oder für unsere Bank verfolgen, und zwar mit oder ohne Vergütung. Dies sind in der Regel Positionen in anderen Organisationen, etwa Vorstandsposten oder Partnerschaften, externe Anstellungen oder Positionen mit Einfluss. Die Bank hat Mindeststandards festgelegt, um Konflikte zwischen externen Geschäftsinteressen und den Pflichten des Mitarbeitenden zu vermeiden oder zu lösen und so unsere Bank und ihre Beschäftigten vor Reputationsrisiken zu schützen, Beeinträchtigungen ihrer Aufgaben in der Bank zu vermeiden und das „Global Conflicts Office“ dabei zu unterstützen, Konflikte zu identifizieren, ihnen vorzubeugen oder sie zu minimieren.

Bevor du ein externes Geschäftsinteresse verfolgst oder zustimmst, es zu verfolgen, bist du dazu verpflichtet, dies offenzulegen und über GECCo genehmigen zu lassen, sofern die Richtlinie für externe Geschäftsinteressen dies nicht ausdrücklich ausnimmt. Bestehende externe Geschäftsinteressen, die du bei deinem Eintritt in die Bank bereits hast, musst du innerhalb von 30 Tagen nach der ersten Compliance-Bescheinigung (Attestation) offenlegen.

Frage

Syed möchte eine Privatgesellschaft gründen, um eine kleine Gewerbeimmobilie zu vermieten.

Muss Syed sein externes Geschäftsinteresse in GECCo offenlegen?

Antwort: Ja. Da es sich um eine Gewerbeimmobilie handelt, muss Syed das externe Geschäftsinteresse über GECCo offenlegen und vorab genehmigen lassen.

Frage

Mark möchte ein privates Uber-Taxi fahren.

Muss Mark dies in GECCo vorab als externes Geschäftsinteresse genehmigen lassen?

Antwort: Nein, sofern Mark die Ausschlusskriterien der Richtlinie für externe Geschäftsinteressen erfüllt, einschließlich etwaiger länderspezifischer Bestimmungen und/oder geschäftsspezifischer Anforderungen.

Anmerkung: Mitarbeitende müssen eine offizielle Genehmigung des Global Conflicts Office einholen, bevor sie Positionen oder Tätigkeiten übernehmen, externe Geschäftsinteressen ausüben usw., sofern die Richtlinie für externe Geschäftsinteressen dies nicht ausdrücklich anderweitig vorsieht.



Zulassungen

In vielen Ländern gibt es Zulassungsanforderungen für Mitarbeitende, die diese erfüllen müssen, bevor sie regulierte Tätigkeiten wie beispielsweise den Kauf und Verkauf von Finanzprodukten ausüben dürfen. Die entsprechenden Lizenzen werden nicht automatisch übertragen, wenn eine Person das Unternehmen wechselt.

Weitere Informationen findest du in der globalen Richtlinie zur Mitarbeiterlizenzierung und -registrierung (Employee Licensing and Registration Policy – Global).

In den lokalen Richtlinien zur Mitarbeiterlizenzierung findest du zudem ausführliche Informationen zu den Gerichtsbarkeiten, die eine Zulassung vorschreiben.

Du bist selbst dafür verantwortlich, dass du über die richtige Zulassung für deine Tätigkeit verfügst. Wenn du Fragen hast oder weitere Informationen benötigst, wende dich an deine Führungskraft oder an die Compliance-Abteilung.

Frage

Lee ist kürzlich von einem Konkurrenzunternehmen am selben Standort zur Deutschen Bank gewechselt. Da er in seiner früheren Firma eine Zulassung von der zuständigen Aufsichtsbehörde hatte, kontaktiert er weiterhin Kunden.

Darf Lee Kontakt zu Kunden aufnehmen?

Antwort: Nein, da Zulassungen nicht automatisch von einem Unternehmen auf ein anderes übertragen werden. Lee muss sich bei der für Zulassungen oder Compliance zuständigen Abteilung erkundigen, ob er über die notwendigen Voraussetzungen verfügt, um eine regulierte Tätigkeit wie Kundengeschäfte auszuüben.

Unsere Mitarbeitenden Wohlbefinden



Gesundheit und Wohlbefinden (Well-being) sind ein zentraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur.

Die Deutsche Bank will ein gesundheitsförderndes und fürsorgliches Arbeitsumfeld schaffen, in dem du dich voll und ganz einbringen kannst, dich unterstützt und wohl fühlst, sodass du dein ganzes Potenzial entfalten und dich beruflich weiterentwickeln kannst. Wir möchten dich dazu befähigen, bewusst auf dein Wohlbefinden zu achten und die Personen in deinem Umfeld dabei zu unterstützen, dies ebenfalls zu tun.

Gesundheit und Wohlbefinden entstehen durch alltägliche Verhaltensweisen und basieren auf vier Säulen:



Die Bank arbeitet kontinuierlich daran, ihre Well-being-Angebote mit den betrieblichen Zusatzleistungen, den Initiativen für Vielfalt, Chancengleichheit und Teilhabe (DEI), dem neuen hybriden Arbeitsmodell und der Talent- und Entwicklungsagenda abzustimmen. Dies umfasst auch die Führungskräfte mit unserem individuellen E-Learning-Angebot „Mastering Modern Management“. Ziel ist es, bewährte Verfahren im gesamten Unternehmen zu verbreiten, alle Interessengruppen einzubinden und Wohlbefinden zu einem Teil unserer nachhaltigen Leistungskultur zu machen.

Um das Engagement der Führungsmannschaft der Bank für das Wohlergehen unserer Mitarbeitenden noch deutlicher zu machen, hat das Konzernleitungs-Komitee (GMC) in den globalen Führungsteams jedes Geschäftsbereichs sogenannte Well-being-Champions ernannt. Gemeinsam mit Fabrizio Campelli als Well-being-Sponsor im Vorstand unterstützen sie unsere Agenda für Gesundheit und Wohlbefinden am Arbeitsplatz.

Um die Well-being-Angebote der Bank transparenter zu machen, das Bewusstsein dafür zu schärfen und sie besser auf die verschiedenen Geschäftsbereiche und Regionen abzustimmen, steht unser „Global Well-being Hub“ und unser „Deutschland Well-being Hub“ allen Beschäftigten offen. Er bündelt bestehende Ressourcen, Initiativen und Leistungen der gesamten Bank und vereinfacht die Suche nach Hilfsangeboten (zum Beispiel: 24-Stunden-Hotline des Employee Assistance Program, Ersthelfende für mentale Gesundheit, Betriebsärzte usw.) oder Ressourcen für die persönliche Entwicklung. Du findest hier auch nützliche Hinweise, wie du dein persönliches Wohlbefinden steigern kannst.

Deine psychische Gesundheit hat höchste Priorität: „Es ist in Ordnung, nicht in Ordnung zu sein“

Weltweit sind mehr als 800 Ersthelfende für mentale Gesundheit (MHFAs) in einer internationalen Arbeitsgruppe organisiert, um sich zu koordinieren. Sie engagieren sich freiwillig für die psychische Gesundheit ihrer Kolleginnen und Kollegen. Darüber hinaus gibt es regelmäßige Treffen, Webinare und Selbsthilfegruppen in allen Regionen und Geschäftsbereichen, an denen du teilnehmen kannst. Ergänzend dazu bietet die Bank ein internes E-Learning-Modul zum Thema mentale Gesundheit an.

Die Botschaft „Es ist in Ordnung, nicht in Ordnung zu sein“ wird in der Kommunikation der oberen Führungsebene sowie in der gesamten Bank regelmäßig thematisiert. Dies soll dich dazu ermutigen, Probleme offen anzusprechen und bei Bedarf Hilfe zu suchen.

Unsere Mitarbeitenden

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit



Die Deutsche Bank räumt dem Thema Umwelt, Gesundheit und Sicherheit hohe Priorität ein und setzt sich aktiv dafür ein.

Umwelt, Gesundheit und Sicherheit:

Wir verpflichten uns, sichere Arbeitsweisen und -plätze zu gewährleisten, mit denen wir unser Geschäft zum Nutzen unserer Beschäftigten und Kunden führen können.

Wir sind davon überzeugt, dass sachgerechte EHS-Praktiken zahlreiche positive Effekte haben. Sie tragen zur einer besseren Arbeitsqualität und -produktivität bei und erhöhen die allgemeine Zufriedenheit unserer Belegschaft.

Die obere Führungsebene setzt sich dafür ein, unsere Programme und Richtlinien für Umwelt, Gesundheit und Sicherheit zu stärken und fortzuentwickeln.

Erwartungen an die Mitarbeitenden:

- Jeder ist persönlich dafür verantwortlich, bei der Arbeit angemessen für seine eigene Sicherheit und die Sicherheit anderer zu sorgen.
- Melde Gefahren am Arbeitsplatz, Zwischenfälle, (Beinahe-)Unfälle oder anderweitige Risiken, die die Sicherheit deiner Kolleginnen und Kollegen gefährden.
- Informiere dich darüber, was bei einem Brand oder medizinischen Notfall zu tun ist.
- Nimm an den vorgeschriebenen Schulungen teil.
- Informiere dich vor einer Geschäftsreise im „Travel Security Hub“ über Hilfsangebote und Ressourcen, die dazu beitragen, dass du unterwegs jederzeit sicher bist. Hierzu zählt auch, für Reisen in bestimmte Länder eine Vorabgenehmigung einzuholen.

Frage

Faheem fährt seit kurzem mit dem E-Scooter ins Büro. Die Batterie lädt er am Arbeitsplatz auf, um für die Heimfahrt genügend Strom zu haben.

Handelt Faheem im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Die zunehmende Nutzung solcher Geräte erhöht die Gefahr von Bränden, wenn Batterien aufgeladen und gelagert werden. Zum Schutz von Gebäuden und Beschäftigten ist das Aufladen von Batterien am Arbeitsplatz generell nicht erlaubt. Dies gilt für E-Bikes, E-Scooter, Segways, Hoverboards, Go-Peds und Einräder mit Elektroantrieb. Durchgänge und Ausgänge dürfen nicht blockiert werden.

Frage

Kim wurde kürzlich am-Knie operiert. Sie kann zwar arbeiten, ist in den nächsten Wochen aber auf Krücken angewiesen. Obwohl Kim im 15. Stock arbeitet, kann sie ihren Schreibtisch problemlos erreichen, da er in der Nähe des Aufzugs liegt. Kim möchte unbedingt wieder ins Büro, um ihre Kolleginnen und Kollegen in der arbeitsreichen Phase am Quartalsende zu unterstützen. Sie hat die Situation mit ihrer Führungskraft besprochen, die einverstanden ist und Kim auffordert, Bescheid zu geben, wenn sie etwas braucht.

Handelt Kim im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Kim hat nicht berücksichtigt, dass sie bei einer eventuellen Evakuierung des Gebäudes zusätzliche Hilfe braucht, weil sie nur eingeschränkt mobil ist. Personenaufzüge dürfen üblicherweise nicht benutzt werden, wenn das Gebäude brennt und evakuiert wird. Kim könnte ihre eigene Sicherheit und die anderer gefährden, wenn sie versucht, die Treppe hinaufzusteigen - und feststellt, dass sie dazu nicht in der Lage ist. Sie könnte außerdem andere Personen behindern, die das Treppenhaus als Fluchtweg nutzen. Kim sollte einen individuellen Evakuierungsplan mit dem zuständigen Team abklären, bevor sie ins Büro zurückkehrt.

Unsere Kunden

Kunden fair behandeln, kommunizieren und mit Beschwerden umgehen (1/2)



Wir denken wirtschaftlich und streben eine exzellente Kundenerfahrung an. Entscheidend für unsere Strategie ist, dass wir jederzeit verantwortungsvoll, ehrlich, fair, professionell und integer handeln – im besten Interesse unserer Kunden.

Kunden fair behandeln

Mit unseren Kunden fair umzugehen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer angestrebten Unternehmenskultur und bedeutet in der Praxis:

- Wir handeln verantwortungsbewusst, tun das Richtige und nicht nur das, was erlaubt ist.
- Wir nutzen niemanden in unlauterer Weise aus und benachteiligen niemanden durch Manipulation, Verheimlichung, Missbrauch vertraulicher Informationen, unzulässiges Weiterleiten oder Verwenden vertraulicher Informationen.
- Wir beteiligen uns niemals an der falschen Darstellung wesentlicher Fakten, an unlauteren Geschäften oder Praktiken.

Wir wollen ein exzellentes Kundenerlebnis bieten und erreichen dies mit folgenden Schritten:

- Wir machen uns mit unseren Kunden und deren Bedürfnissen vertraut.
- Wir holen aktiv Kundenfeedback ein und reagieren darauf.
- Wir arbeiten in der gesamten Bank zusammen, um eine positive Kundenerfahrung zu gewährleisten.
- Wir entwickeln Lösungen für unsere Kunden, die für beide Seiten vorteilhaft sind.

Unser Ziel ist es, Lösungen anzubieten, die den Bedürfnissen, der Erfahrung und der Risikobereitschaft der Kunden entsprechen und die zu den angestrebten Ergebnissen führen.

Kommunikation mit Kunden

Die mündliche oder schriftliche Kommunikation mit unseren Kunden muss stets fair, klar und präzise sein.

- Die Kommunikation über Prospekte und Research-Dokumente fördert die Markteffizienz, indem sie allen Marktteilnehmenden die Möglichkeit gibt, auf Grundlage von Informationen zu handeln, die präzise, vollständig und weder falsch noch irreführend sind.
- Verantwortungsbewusstes Handeln bedeutet, dass alle Mitteilungen der Bank bestimmten inhaltlichen Mindeststandards entsprechen müssen.
- Darüber hinaus beschreiben ergänzende Grundsätze die besonderen Anforderungen mit Blick auf bestimmte Kategorien von Kommunikation, etwa Research, Vertrieb, Marketing und Werbung.



Frage

Chris ist in der Investmentbank für Kommunikation zuständig und weiß nicht genau, wie ein bestimmtes Produkt gestaltet ist, das am nächsten Tag auf den Markt kommen soll. Er spricht das Problem mit dem Teamleiter und den Fachleuten an, obwohl sich die Einführung dadurch verzögern könnte.

War es richtig, dass Chris einen späteren Start riskiert hat?

Antwort: Ja. Chris hat im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt, indem er eine mögliche Falschdarstellung unserer Produkte vermieden und die Interessen der Kunden und der Bank geschützt hat.

Frage

Jean arbeitet im Vertrieb für Privatkunden. Ein Kunde sucht die Filiale auf, um eine kleine Erbschaft, die er gemacht hat, vollständig anzulegen. Jean rät ihm zu einem nicht ausfallgeschützten Produkt, das nur für sehr vermögende Kunden bestimmt ist, die auch an riskanten Vermögensanlagen interessiert sind. Für dieses Produkt erhält Jean eine höhere Provision.

Hat Jean im besten Interesse des Kunden gehandelt?

Antwort: Nein. Jean hat das Interesse des Kunden nicht im Blick gehabt. Er hat ein Produkt verkauft, für das er eine höhere Provision erhält und mit dem er bessere Chancen hat, ein von der Bank gesetztes Ziel zu erreichen. Er hat die Risiken des Produkts falsch dargestellt, um es für den Kunden attraktiv zu machen. Jean hat dem Kunden das falsche Produkt verkauft, da er nicht beachtet hat, ob es für ihn geeignet ist.

Unsere Kunden

Kunden fair behandeln, kommunizieren und mit Beschwerden umgehen (2/2)



Das Kundenerlebnis steht im Mittelpunkt unseres Handelns. Für unser Geschäft ist es von zentraler Bedeutung sicherzustellen, dass die Vermögenswerte unserer Kunden geschützt sind, wir ihre Bedenken wahrnehmen und diese angemessen berücksichtigen.

Wir alle sind angehalten, unverzüglich auf Kundenbeschwerden zu reagieren

Beschwerden können direkt durch den Kunden oder indirekt über einen bevollmächtigten Dritten eingehen - und dies in einer beliebigen Form, zum Beispiel per Brief, Telefon, E-Mail oder persönlich. Sie können ausdrücklich oder implizit eine Zahlung oder Anpassung einfordern.

Wir erwarten von allen Mitarbeitenden, dass sie Beschwerden sofort an das Beschwerde-Management ihres Bereichs weiterleiten. Jede Beschwerde, die ein erhöhtes Risiko für die Bank darstellt, muss unverzüglich an die Führungsebene und die Compliance-Abteilung des Bereichs weitergeleitet werden. Wir müssen alle Beschwerden fair, unparteiisch und objektiv behandeln und sie so schnell wie möglich bearbeiten, auf jeden Fall aber innerhalb der vorgeschriebenen Fristen.

Schutz von Vermögenswerten und Konten der Kunden

Wir gewährleisten jederzeit den Schutz der Vermögenswerte unserer Kunden, indem wir integer handeln, die einschlägigen Richtlinien und Kontrollen befolgen und konsequent das Richtige tun.

Frage

Ein Kunde wendet sich per E-Mail an Alex, um sich über sein Konto zu erkundigen. Bei dieser Gelegenheit kritisiert er auch technische Probleme des Systems. Alex setzt sich mit der IT-Abteilung in Verbindung, um den Sachverhalt zu klären, und kümmert sich für den Kunden um eine Lösung. Gleichzeitig ergreift er Schritte, um dem Kunden ein besseres Gesamterlebnis zu bieten und künftige Probleme zu vermeiden.

Hat Alex angemessen auf die Beschwerde reagiert?

Antwort: Ja. Alex hat die Verantwortung dafür übernommen, das Problem für den Kunden zu lösen. Er hat außerdem die Initiative ergriffen, um die Beschwerde als Chance zu sehen und das Kundenerlebnis insgesamt zu verbessern. Trotzdem muss die Kundenbeschwerde zu den technischen Problemen des Systems protokolliert werden.



Frage

Toni hat einen Anruf von einem Kunden erhalten, der sich wegen auffälliger Kontobewegungen Sorgen macht, die er nicht zuordnen kann. Der Kunde beschwert sich auch darüber, dass er Kontoauszüge deutlich später als normal erhält. Da es sich um einen Systemfehler zu handeln scheint, betrachtet Toni dies nicht als Beschwerde und leitet die Angelegenheit deshalb nicht an seine Führungskraft weiter. Er beschließt zu warten, bis der Kunde wieder anruft. Er meldet den Vorgang auch nicht beim Beschwerdemanagement seines Bereichs.

Hat Toni angemessen auf die Beschwerde reagiert?

Antwort: Nein. Toni muss die Beschwerde unverzüglich an das Beschwerdemanagement seines Bereichs weiterleiten. Eine Beschwerde ist jeder Ausdruck von Unzufriedenheit oder Missfallen, ob gerechtfertigt oder nicht, seitens oder im Namen eines Kunden oder einer Gegenpartei – darüber, wie die Bank Finanzdienstleistungen erbringt oder nicht erbringt (zum Beispiel, wie sie eine Transaktion ausführt). Die Beschwerde kann sich auch auf öffentlich bekannte Themen beziehen, etwa Geschäftspraktiken, welche Reputation, Marke und Marktwert unserer Bank beschädigen können, sowie auf Anliegen in Zusammenhang mit Menschenrechten, gesellschaftlicher Verantwortung oder Umweltschutz.

SCHON GEWUSST?

In den meisten Rechtsordnungen gibt es gesetzliche oder regulatorische Anforderungen an die Beantwortung und Meldung von Beschwerden. Darüber hinaus können Beschwerden ein Anzeichen für größere Probleme sein. Je eher sie gemeldet werden, desto eher kann die Bank Maßnahmen ergreifen.

Unsere Kunden

Schutz von und Umgang mit vertraulichen Informationen

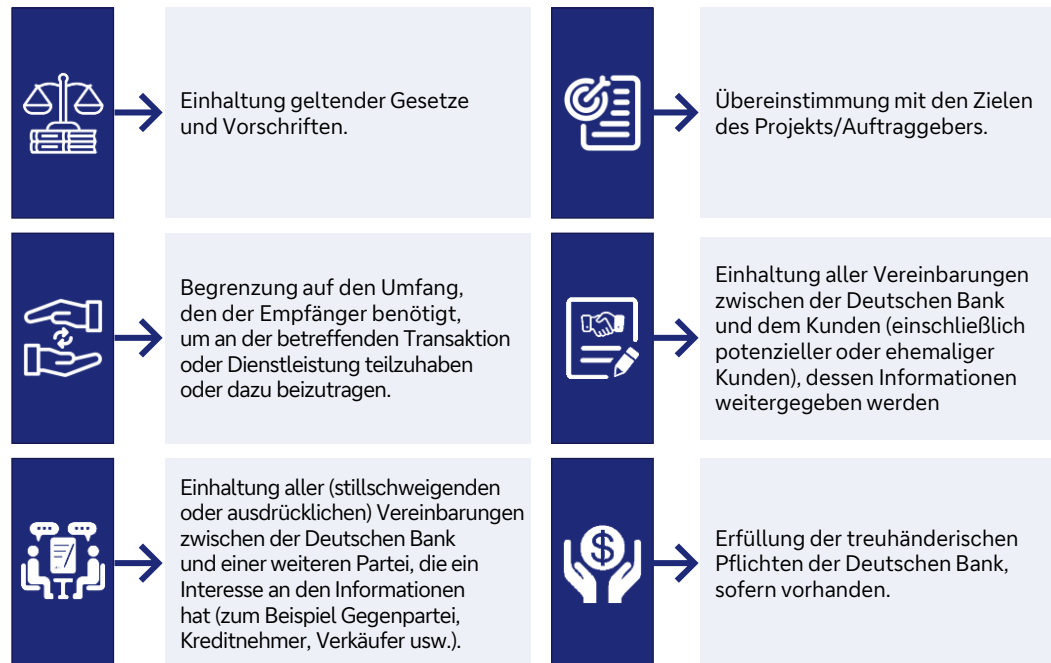


Wir handeln verantwortungsbewusst, um die Vertraulichkeit der Informationen unserer Kunden und der Bank zu wahren, Vertrauen aufzubauen und unseren regulatorischen Verpflichtungen zu genügen.

Unsere Kunden erwarten, dass wir die Vertraulichkeit ihrer Informationen wahren, egal, ob sie sich auf finanzielle, personenbezogene oder geschäftliche Angelegenheiten beziehen. Unsere Bank erwartet zudem, dass du die Vertraulichkeit unserer eigenen Informationen bewahrst.

Das bedeutet, dass du Kunden- und Bankinformationen vertraulich behandeln und vor unbefugtem Zugriff schützen musst. Du darfst diese Informationen nicht an Personen innerhalb oder außerhalb unserer Bank weitergeben, die keinen legitimen Grund für deren Kenntnis haben („Need-to-know“-Prinzip).

Du entscheidest und verantwortest selbst, ob jemand ein legitimes Interesse an vertraulichen Informationen hat. Die Weitergabe von Informationen muss folgenden Prinzipien genügen:



Es ist niemals angebracht, vertrauliche Informationen an Familienangehörige oder Freunde weiterzugeben, auch wenn du davon überzeugt bist, dass sie die Informationen nicht missbrauchen werden. Dass vertrauliche Informationen nur beschränkt offengelegt werden dürfen, sollte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter nicht daran hindern, Bedenken zu äußern, sie zu eskalieren und Fragen zu stellen.

Solche Beschränkungen sind auch nicht dazu gedacht, Anfragen zuständiger Aufsichts-, Regulierungs- und Strafverfolgungsbehörden oder deren formell bestellten Beauftragten sowie Anfragen von Gerichten zu behindern

SCHON GEWUSST?

Vertrauliche Informationen können schriftlich, mündlich oder elektronisch vorliegen und enthalten eine Vielzahl von Daten aus Quellen wie IT-Anwendungen, Strategien und Kundenlisten. Im Zweifelsfall solltest du davon ausgehen, dass alle Informationen, die du erhältst, vertraulich sind. Insider-Informationen sind eine Art von vertraulichen Informationen.

Frage

Eine Kollegin bittet Jesse darum, Kundendaten seines früheren Arbeitgebers weiterzugeben. Sie meint, das wäre eine hervorragende Gelegenheit für die Bank, neue Kunden zu gewinnen und ihnen Finanzprodukte zu verkaufen. Jesse selbst könnte auf diese Weise seine Quartalsziele erreichen.

Entspricht der Vorschlag unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Jesse darf diese Informationen nicht weitergeben und muss den Vorschlag seiner Kollegin möglicherweise eskalieren. Kundeninformationen eines früheren Arbeitgebers sind vertrauliche Informationen, zu deren Schutz wir gesetzlich verpflichtet sind – auch nach dem Ausscheiden aus dem Unternehmen. Wenn Jesse solche Informationen offenlegt, verletzt er diese Pflicht und setzt sich selbst sowie die Bank Haftungsrisiken aus.



Unser Geschäft

Interessenkonflikte



Im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur zu handeln, bedeutet anzuerkennen, dass bei Konflikten schon geringe Unterschiede ausschlaggebend sein können. Du solltest mit potenziellen Konflikten so integer umgehen, wie es diesem Kodex, unseren Grundsätzen und unseren Richtlinien entspricht und dich dabei auf dein Urteilsvermögen verlassen.

Ungelöste Interessenkonflikte haben in der gesamten Finanzbranche – auch bei unserer Bank – zu strikten aufsichtsrechtlichen Prüfungen und Geldstrafen geführt.

Ein Interessenkonflikt entsteht, wo eine oder mehrere Personen oder Unternehmen widerstreitende Interessen haben. Wer das eigene Interesse priorisiert, würde damit das Interesse des anderen beeinträchtigen.

Unsere Geschäftstätigkeit als globaler Finanzdienstleister bringt zwangsläufig tatsächliche und potenzielle (oder als solche wahrgenommene) Konflikte mit sich. Wir treffen organisatorische und systembezogene Vorkehrungen und weitere Maßnahmen, um Konflikte zu vermeiden, zu minimieren oder zu mindern.

Du musst alle deine Interessenkonflikte offenlegen, und zwar gegenüber deiner Führungskraft und gegebenenfalls gegenüber den Bereichen Business Selection and Conflicts Office, Compliance, Personal oder Recht, so dass eine angemessene Lösung erfolgen kann.

Gemeint sind insbesondere enge persönliche oder familiäre Bindungen zu Personen innerhalb unserer Bank oder zu Kunden und Lieferanten.

Es ist nicht möglich, alle potenziellen Konfliktsituationen aufzulisten. Du solltest dich daher auf dein Urteilsvermögen verlassen und um Rat fragen, wenn du unsicher über das richtige Vorgehen bist.

Frage

Remy gehört zur Betriebsorganisation (COO) und wählt gerade einen neuen Software-Lieferanten für die Bank aus. Remy meldet seiner Führungskraft, dass seine Frau für einen der potenziellen Lieferanten arbeitet.

War es richtig, das Beschäftigungsverhältnis zu melden?

Antwort: Ja. Die Tatsache, dass Remys Frau für einen der Lieferanten arbeitet, könnte als Beeinflussung von Remys Urteilsvermögen bei der Anbieterauswahl betrachtet werden. Er sollte daher nicht in die Auswahl eines neuen Lieferanten eingebunden sein. Durch die Meldung des Interessenkonflikts hat er der Bank eine angemessene Lösung des Interessenkonflikts ermöglicht.

Frage

Ein Kunde, der Emittent ist, droht mit dem Ende der Geschäftsbeziehung, wenn nicht einer unserer Research-Analysten die Aktie des Kunden positiver beurteilt.

Ist dies ein potenzieller Interessenkonflikt?

Antwort: Ja. Diese Situation stellt einen Interessenkonflikt zwischen der Bank und ihrem Kunden dar. Wenn sie seinen Wunsch erfüllt, beeinträchtigt sie die Objektivität und Unabhängigkeit des Research. Jeder derartige Versuch, ob durch einen Kunden, interne Interessenvertreter oder anderweitig, muss in Übereinstimmung mit der Richtlinie der Bank eskaliert werden.

Frage

Sage arbeitet in einer Filiale in Berlin. Sie hat gerade einen Anruf von einem Kunden erhalten, der ein kleines Unternehmen hat und kurzfristig Betriebskapital benötigt. Die logische Wahl für den Kunden ist ein Kurzzeitdarlehen. Sages Kollege hat ihr jedoch vorgeschlagen, dem Kunden eine Option mit Kreditkarte zu empfehlen, bei der viel höhere Gebühren für die Bank zu erzielen wären.

Steht dieses Verhalten im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Die beste Option für den Kunden ist das Darlehen. Der Vorschlag, die Bedürfnisse des Kunden zu missachten und eine Kreditkarte zu empfehlen, die höhere Gebühren verspricht, ist nicht angemessen. Die Vorgehensweise löst den Interessenkonflikt zwischen Bank und Kunde nicht adäquat.

SCHON GEWUSST?

Konflikte können in einer Vielzahl von Beziehungen entstehen, zum Beispiel:

- zwischen unseren Kunden
- zwischen einem Kunden und unserer Bank oder unseren Beschäftigten
- zwischen der Bank und ihren Mitarbeitenden
- zwischen einem Dienstleister und einem Mitarbeitenden oder
- zwischen und innerhalb von verschiedenen Konzerneinheiten unserer Bank

Unser Geschäft

Kommunikation, (soziale) Medien und Kontakt zu unseren Aufsichtsbehörden und politischen Entscheidungsträgern (1/2)



Wir kommunizieren verantwortungsvoll und schützen Unternehmensinformationen.

Elektronische und Sprachkommunikation

- Bankgeschäfte, egal ob über E-Mail, Chat oder andere elektronische Systeme, darfst du nur auf Kommunikationsgeräten und -anwendungen ausführen, die von der Deutschen Bank zugelassen sind.
- Die Deutsche Bank hat Grundsätze und Mindestanforderungen festgelegt, wie sie angemessenen Zugang zu elektronischen Kommunikationssystemen gewährleistet, diese überwacht und nutzt und inwieweit die Bank Sprachkommunikation aufzeichnet. Dies soll Unklarheiten vermeiden, die sich aus den unterschiedlichen Gesetzen und Vorschriften einer Vielzahl von Rechtsordnungen ergeben.
- Wir sind verpflichtet, die Aufzeichnungen elektronischer und Sprachmitteilungen, die Mitarbeitende erstellt haben, aufzubewahren und zu überwachen. Wenn deine Position es erfordert, dass deine Kommunikation überwacht und aufgezeichnet wird, musst du die Richtlinie zum Management von Daten und aufbewahrungspflichtigen Informationen einhalten.
- Die Teilnahme an Chatrooms für mehrere Personen oder Parteien sowie andere öffentliche Chatrooms, die mit dem Geschäft oder der Ausstattung der Bank in Verbindung stehen, ist grundsätzlich untersagt (es gibt bestimmte Ausnahmen bei entsprechender Vorabgenehmigung).
- Darüber hinaus können elektronische und Sprachmitteilungen offengelegt werden im Rahmen von Rechtsstreitigkeiten, Untersuchungen durch Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden, internen Ermittlungen und/oder anderen Verfahren. Sie können auch Gegenstand von Maßnahmen zur Überwachung sein.
- Die Bank erwartet, dass die Beschäftigten sie darin unterstützen, ihre gesetzlichen Aufbewahrungspflichten zu erfüllen. Die Bank kann Mitarbeitende jederzeit auffordern, geschäftsbezogene elektronische Kommunikation zur Verfügung zu stellen, wenn diese nur auf Geräten vorhanden ist, die von der Deutschen Bank nicht autorisiert worden sind.
- Die Deutsche Bank behält sich das Recht zur Überwachung, Prüfung, zum Zugriff, zur Aufzeichnung und zur Offenlegung von Informationen und Daten vor, die in den elektronischen Systemen, Telefonanlagen oder in den Geschäftsräumen der Bank erstellt, versandt, empfangen, heruntergeladen oder gespeichert werden. Dies gilt vorbehaltlich lokaler Vorschriften zum Datenschutz.

Mediananfragen beantworten – deine Pflichten:

- Wende dich bei allen Medienanfragen (einschließlich neuer Medien wie Blogs) an das Media-Relations-Team in der Abteilung Kommunikation und Soziale Verantwortung (CSR) oder an den für dich zuständigen regionaler oder Business-Partner für Kommunikation.
- Du darfst keine Erklärungen im Namen des Deutsche-Bank-Konzerns abgeben und den Medien keine bankbezogenen Informationen oder Dokumente aushändigen oder offenlegen. Und zwar weder direkt noch indirekt über Dritte – es sei denn, dein regionaler oder Business-Partner für Kommunikation hat dies ausdrücklich genehmigt.
- Veröffentliche oder verbreite niemals Gerüchte oder Spekulationen über die Deutsche Bank.
- Unterrichte deinen regionalen oder Business-Partner für Kommunikation, bevor du eine Einladung zur aktiven Teilnahme an einer öffentlichen Konferenz mit Bezug zur Deutschen Bank annimmst, zum Beispiel als Redner oder Panelist. Du musst zudem die Genehmigungsverfahren des betreffenden Bereichs beachten.

Anfragen der Aufsichtsbehörden beantworten:

- Mitteilungen an und von Aufsichtsbehörden sowie Anfragen für Gespräche musst du immer an Regulatory & Exams Management (R&EM) weiterleiten. R&EM ist für die Beziehungen zu den Aufsichtsbehörden verantwortlich.
- Der Austausch mit den Aufsichtsbehörden, für den R&EM nicht zuständig ist, wird in der Regel von den lokalen Compliance-Teams gesteuert, unterstützt durch Landes-/Regionales Management und R&EM.

Kontakt zu Politikern und Mitarbeitenden nationaler Ministerien, Regierungen und internationaler Organisationen einschließlich EU-Institutionen:

- Bei Aktivitäten, die darauf abzielen, die Gesetzgebung oder Politik im Namen der Deutschen Bank zu beeinflussen, musst du immer das Team von Government and Public Affairs (GPA) einschalten. Das Team stellt sicher, dass die Bank gegenüber politischen Entscheidungsträgern mit einer Stimme spricht und die geltenden Vorschriften für Interessenvertretung und Lobby-Arbeit einhält.

Unser Geschäft

Kommunikation, (soziale) Medien und Kontakt zu unseren Aufsichtsbehörden und politischen Entscheidungsträgern (2/2)



Wir kommunizieren verantwortungsvoll und schützen Unternehmensinformationen.

Soziale Medien

Soziale Medien sind aus der täglichen Kommunikation nicht mehr wegzudenken.

Für die Deutsche Bank sind sie ein wichtiges Element im Kommunikationsmix mit unseren Kunden und Mitarbeitenden. Die Deutsche Bank und einige Mitglieder der oberen Führungsebene sind in den sozialen Medien aktiv.

Der unangemessene Gebrauch sozialer Medien kann Risiken für die Reputation der Bank und der Nutzer mit sich bringen.

Jeder von uns kann in den sozialen Medien einen positiven Beitrag zum Markenimage der Deutschen Bank leisten. Allerdings solltest du soziale Medien umsichtig und vorsichtig nutzen.

Stelle sicher, dass jede Kommunikation in den sozialen Medien, die mit der Deutschen Bank in Verbindung gebracht werden kann, deiner Rolle und deinem Fachwissen angemessen ist und im Einklang mit unserer Medienpolitik und den entsprechenden Richtlinien steht.

Bei Fragen wende dich bitte an das Social-Media-Team.

Handle verantwortungsbewusst und vermeide:

- private Social-Media-Kanäle für Bankgeschäfte zu nutzen
- vertrauliche Informationen in den sozialen Medien zu veröffentlichen, da dies gesetzliche und Haftungsrisiken birgt
- Inhalte zu Transaktionen der Deutschen Bank oder andere sensible Informationen zu veröffentlichen
- Gerüchte oder Spekulationen über die Deutsche Bank zu veröffentlichen oder zu verbreiten

Frage

Khushi folgt dem LinkedIn-Kanal der Deutschen Bank und sieht dort einen interessanten Beitrag zur Strategie der Bank. Da Khushi mit strategischen Themen sehr vertraut ist, möchte sie ihr Wissen einbringen und zusätzliche Informationen bereitstellen.

Steht dies im Einklang mit unseren Richtlinien und unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Khushi sollte keine wesentlichen Informationen hinzufügen, die womöglich nicht öffentlich sind und als geschäftsbezogene Kommunikation eingestuft werden könnten.

Frage

Gabrielles Kollegin hat auf LinkedIn über schlechte Erfahrungen in der Abteilung berichtet und gibt den Mitarbeitenden und der Bank die Schuld daran.

Was sollte Gabrielle tun?

Antwort: Gabrielle sollte sich nicht zu dem Beitrag äußern. Mitarbeitende verstoßen unter Umständen gegen die Standards und Richtlinien der Bank oder gegen geltende Gesetze und Vorschriften, wenn sie unzulässige Inhalte in den sozialen Medien veröffentlichen.

Wenn du einen Vorfall eskalieren möchtest, kannst du dich an deine direkte Führungskraft, einen Compliance-Verantwortlichen, direkt an die Whistleblowing Central Function oder an das Social-Media-Team wenden.

SCHON GEWUSST?

Das Teilen, Liken oder Kommentieren offizieller Beiträge der Deutschen Bank ohne substantielle inhaltliche Aussage ist erlaubt. Dies gilt auch für Beiträge von Vorstandsmitgliedern. Du solltest jedoch keine Informationen hinzufügen, die womöglich nicht öffentlich sind und von einer Aufsichtsbehörde als geschäftsbezogene Kommunikation eingestuft werden könnten. Du kannst einen Beitrag teilen und mit einem Kommentar wie „Bin stolz darauf“ versehen. Du solltest aber keine Einzelheiten zu Geschäftsprozessen, Projekten, Teamstrukturen, Budgets oder Plänen veröffentlichen. Die offiziellen Social-Media-Beiträge der Bank haben ein Genehmigungsverfahren durchlaufen und werden in den Systemen der Bank gespeichert, um den regulatorischen Anforderungen zu genügen.



Unser Geschäft

Die Interessen unserer Bank sichern (1/3)



Wir handeln und kommunizieren verantwortungsbewusst und schützen Unternehmensinformationen.

Die Interessen der Deutschen Bank schützen

Die von uns verwalteten Vermögenswerte umfassen:

- finanzielle Vermögenswerte, zum Beispiel Bargeld und Wertpapiere
- physische Vermögenswerte, zum Beispiel Hardware, Büromöbel, Verbrauchsstoffe und Kunstwerke
- Unternehmenswerte, zum Beispiel unsere Mitarbeitenden, der Name und die Marke der Bank, unser Logo (Schrägstrich im Quadrat) und unser Claim
- Informationsbezogene Vermögenswerte, zum Beispiel Finanzdaten, geistiges Eigentum (einschließlich Software), Informationen über Kunden, Geschäftspartner, Produkte, Dienstleistungen, Systeme und andere Daten
- Sonstige immaterielle Vermögenswerte, zum Beispiel unser Ruf und unsere Kundenbeziehungen

Wir dürfen diese Vermögenswerte nur für das Geschäft unserer Bank verwenden, soweit dies im Kodex oder anderen Grundsätzen der Bank nicht anderweitig geregelt ist. Alle von unserer Bank bereitgestellten physischen und technischen Vermögenswerte, egal ob du sie am Arbeitsplatz oder außerhalb davon verwendest, sind Eigentum der Bank und für die geschäftliche Nutzung vorgesehen. Du darfst diese Vermögenswerte ungeachtet ihres Zustands oder Wertes nicht verkaufen, verleihen oder verschenken – es sei denn, du bist dazu ausdrücklich bevollmächtigt.

Im Allgemeinen solltest du die Vermögenswerte unserer Bank nicht für private Tätigkeiten verwenden. Eine angemessene private Nutzung ist allerdings zulässig. Diese sollte jedoch deine geschäftlichen Pflichten nicht beeinträchtigen. Alle im Rahmen deiner Arbeit erstellten Ergebnisse sind Vermögenswerte der Bank. Vermögenswerte wie Informationen, Präsentationen, Tabellen, Modelle und Anwendungen, die du erstellst, sind Eigentum unserer Bank.

Frage

Als Billie am Montag zur Arbeit kommt, sieht er einen seiner Kollegen vor dem Sicherheitsbereich warten, weil er den Firmenausweis vergessen hat. Der Kollege bittet Billie darum, seinen Firmenausweis noch einmal über das Lesegerät zu ziehen, damit er das Gebäude betreten kann. Da Billie den Kollegen gut kennt und seit mehreren Jahren mit ihm zusammenarbeitet, kommt er der Bitte nach.

Hat Billie im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt?

Antwort: Nein. Das Betreten von Gebäuden, Büros und anderen Sicherheitsbereichen der Deutschen Bank ohne die erforderliche Erlaubnis verstößt gegen unsere Richtlinien. Dabei geht es nicht um Vertrauen unter Mitarbeitenden, sondern darum, das vorgeschriebene Verfahren einzuhalten. In diesem Fall muss sich der Kollege an die Abteilung für Unternehmenssicherheit wenden, um Zugang zum Gebäude zu erhalten. Wir müssen verantwortungsbewusst handeln, um Vertrauen zu schaffen.

Wir sollten Verfahren einhalten und vorbeugende Maßnahmen ergreifen, um Verstöße zu vermeiden. Wenn du ein ungutes Gefühl hast, halte inne und hole Rat ein.

Frage

Taylor befindet sich auf einer Geschäftsreise in New York. Nachdem ihr Flugzeug mit viel Verspätung endlich gelandet ist, bleibt keine Zeit mehr, um rechtzeitig zu einer persönlichen Besprechung im Büro zu sein. Aufgrund des Zeitdrucks beschließt Taylor, sich mit einem anderen, ihr unbekanntem Fahrgast ein Taxi zu teilen und telefonisch an der Besprechung teilzunehmen, bei der es um die aktuellen Quartalszahlen geht. Als sie dazu aufgefordert wird, antwortet Taylor und berichtet über die Finanzsituation.

Verhält sich Taylor im Einklang mit unseren Vorgaben, Richtlinien und unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Erstens sollte Taylor zu ihrer eigenen Sicherheit nicht mit jemandem ein Taxi teilen, der ihr nicht bekannt ist. Zweitens sollte sich Taylor bewusst sein, dass sie Informationen zur Deutschen Bank jederzeit zu schützen hat. Durch ihr Telefonat im Taxi gibt sie sensible interne Informationen an Fremde weiter. Dies kann verheerende Folgen haben. Taylor hätte ihre Gesprächspartner über einen autorisierten Kommunikationskanal kontaktieren und über die Verzögerung informieren sollen, ohne dabei Finanzdaten zu erwähnen. Weitere Einzelheiten findest du unter Travel Security – Mission Security.

Unser Geschäft

Die Interessen unserer Bank sichern (2/3)



Wir handeln und kommunizieren verantwortungsbewusst und schützen Unternehmensinformationen.

Sicherheitskultur und Informationssicherheit

Bei der Deutschen Bank ist Sicherheit in alle Aspekte der Geschäftstätigkeit eingebettet. Unser Sicherheitskonzept umfasst die Art und Weise, wie wir finanzielle und informationsbezogene Vermögenswerte, Dienstleistungen für unsere Kunden sowie die Sicherheit und das Wohlbefinden unserer Beschäftigten schützen.

Wir sind dafür verantwortlich, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten unserer Kunden und Geschäftspartner zu wahren, gewissenhaft zu kommunizieren und die geltenden Gesetze, Vorschriften und Verordnungen einzuhalten. Unser Umgang mit Sicherheitsfragen ist entscheidend, um das Vertrauen unserer Interessengruppen zu stärken und die Reputation unserer Bank zu schützen.

Als Mitarbeitender kommt dir dabei eine wichtige Aufgabe zu. Du musst sicherstellen, dass du jederzeit in der Lage ist, verantwortungsvoll zu handeln: Dies bedeutet im Wesentlichen:

- Die Deutsche Bank verfügt über angemessene Sicherheitsrichtlinien und -verfahren, die sie regelmäßig überprüft und aktualisiert, um Veränderungen in der Sicherheitslandschaft zu berücksichtigen. Es ist deine Aufgabe, dich über diese Richtlinien und Verfahren auf dem Laufenden zu halten.
- Die Bank schult Mitarbeitende auf allen Ebenen des Unternehmens, damit sie sich der Sicherheitsrisiken bewusst sind und wissen, wie sie diese erkennen und mindern können. Diese Schulungen sind wichtig, damit du deine Aufgaben und Verantwortlichkeiten verstehst, die Sicherheit unserer Bank aufrechtzuerhalten. Sorge dafür, dass du die erforderlichen Schulungen absolvierst und vertraut damit bist, was die neuesten Bedrohungsszenarien sind und wie du sie vermeidest.
- Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind aufgefordert, Sicherheitsvorfälle und potenzielle Risiken zu melden. Wir setzen darauf, dass du Dinge offen ansprichst und diese Kultur auch in deinen Teams und in deinem Verantwortungsbereich verbreitest. Solltest du Bedenken oder Fragen äußern wollen, nutze bitte die zu diesem Zweck bereitgestellten Kanäle.

Frage

Ein Geschäftskunde schickt Cameron eine E-Mail, in der er ihn bittet, ihm möglichst schnell ein Angebot für die Finanzierung einer Unternehmensinvestition zu unterbreiten. Die dafür notwendigen Informationen soll Cameron über einen Link in der E-Mail abrufen. Cameron kennt den Kunden zwar gut, hat aber schon seit einiger Zeit keinen direkten Kontakt mehr zu ihm gehabt. Er stellt fest, dass der Kunde seine E-Mail von einer Privatadresse aus geschickt hat. Da der Schreibstil und bestimmte Formulierungen darauf schließen lassen, dass die Nachricht tatsächlich von dem Kunden stammt, beschließt Cameron, auf den Link zu klicken.

Hat Cameron richtig und im Einklang mit unseren Sicherheitsstandards gehandelt?

Antwort: Nein. Cameron sollte auf keinen Fall auf den Link klicken und die E-Mail nicht für authentisch halten, nur weil er den persönlichen Schreibstil des Kunden erkannt hat. Cyberkriminelle könnten die Nachricht mit einem Textgenerator erstellt haben, der mit anderen E-Mails des Kunden trainiert wurde und dessen Schreibstil imitiert kann.

Cameron sollte erstens sofort das zuständige Team für Cybersicherheit kontaktieren und die E-Mail überprüfen lassen und zweitens den Kunden unter den ihm bekannten Kontaktdaten anrufen, um die Authentizität der Nachricht zu überprüfen.

SCHON GEWUSST?

Weitere Informationen zum Thema Sicherheit, zum Umgang mit möglichen Angriffen wie Phishing, Social Engineering oder Datenlecks sowie Ansprechpersonen und Links zu Schulungen findest du unter [Missionsecurity.db.com](https://missionsecurity.db.com).



Unser Geschäft

Die Interessen unserer Bank sichern (3/3)



Wir gehen verantwortungsbewusst und nach geltendem Recht mit den personenbezogenen Daten von Kunden, Mitarbeitenden und anderen Interessengruppen um, ebenso mit Aufzeichnungen.

Datenschutz

Wir verarbeiten personenbezogene Daten von Kunden, Mitarbeitenden und anderen Interessengruppen entsprechend den Datenschutzgesetzen und -vorschriften, unseren Grundsätzen und allen vertraglichen Verpflichtungen.

Dies bedeutet im Wesentlichen:

- Wir verarbeiten personenbezogene Daten auf faire und transparente Weise sowie für festgelegte, eindeutige und rechtmäßige (zulässige) Zwecke.
- Du darfst personenbezogene Daten nur dann verarbeiten, wenn du dazu bevollmächtigt bist.
- Personenbezogene Daten dürfen nur so lange aufbewahrt werden, wie dies gesetzlich vorgeschrieben ist.
- Potenzielle Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten müssen unverzüglich über das globale Verfahren für Sicherheitsvorfälle oder direkt an Group Data Privacy (GDP) gemeldet werden.
- Wenn du für Tätigkeiten in der Bank verantwortlich bist, die die Verarbeitung personenbezogener Daten für neue oder geänderte Zwecke beinhalten könnten, musst du sicherstellen, dass GDP darüber informiert ist. Dies ermöglicht GDP, die Zulässigkeit zu überprüfen, und vermeidet regulatorische und Reputationsrisiken. Beispiele hierfür sind neue oder geänderte technologische Systeme, Geschäfte mit Dritten, Produkte oder Prozesse.

Leite Mitteilungen an und von Aufsichtsbehörden stets an GDP weiter, wenn sie sich auf die Einhaltung von Datenschutzgesetzen und -verordnungen beziehen.

Aufzeichnungen

Korrekt geführte Geschäftsbücher und sonstige Aufzeichnungen sind von fundamentaler Bedeutung, um unserer gesetzlichen, regulatorischen und geschäftlichen Anforderungen zu erfüllen.

- Du bist dafür verantwortlich, korrekte und vollständige Aufzeichnungen zu führen und alle von unserer Bank festgelegten Kontrollen und Grundsätze einzuhalten.
- Du darfst Geschäftsbücher, sonstige Aufzeichnungen oder Abrechnungen, die sich auf die Geschäfte unserer Bank, ihrer Kunden, ihrer Beschäftigten (einschließlich dir) oder Lieferanten beziehen, niemals fälschen.
- Du darfst niemals Aufzeichnungen entsorgen, es sei denn, das „Group Records Management Office“ hat dies genehmigt.
- Informationen, die für anhängige oder angedrohte Rechtsstreitigkeiten oder ein behördliches Verfahren relevant sind, darfst du ebenfalls nicht entsorgen, es sei denn, du bist dazu durch die Rechtsabteilung ermächtigt.
- Du musst dich außerdem an die geltenden Aufbewahrungsrichtlinien halten.

Überprüfe deine Handlungsbefugnis:

- Deine Handlungsbefugnis im Namen unserer Bank wird durch verschiedene Gesetze, Vorschriften, Verordnungen, Satzungen und Beschlüsse des Vorstands oder Aufsichtsrats sowie durch die Grundsätze unserer Bank eingeschränkt.
- Du musst die Auswirkungen dieser Vorgaben auf deine Position und die damit verbundenen Verantwortlichkeiten kennen.
- Du darfst nur dann Dokumente unterzeichnen oder in sonstiger Weise unsere Bank vertreten oder eine Handlung im Namen unserer Bank autorisieren, wenn du ausdrücklich dazu ermächtigt bist und das dazu erforderliche Wissen besitzt.

Frage

Beim Anmelden an seinem Computer sieht Nova, dass mehrere sensible Dokumente mit Kundendaten geöffnet sind. Er kann sich nicht daran erinnern, diese Dateien geöffnet zu haben. Außerdem hat jemand mehrere E-Mails mit sehr vertraulichen Kundeninformationen von seinem Konto an eine ihm unbekannte Adresse geschickt. Nova wartet 24 Stunden ab, um zu sehen, ob weitere Auffälligkeiten auftreten.

Handelt Nova im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Indem er abgewartet hat und nicht aktiv geworden ist, hat sich Nova nicht verantwortungsbewusst verhalten. Er hätte den Vorfall als potenzielle Verletzung der Informationssicherheit sofort dem Team der Cybersicherheit melden müssen. Dies ist entscheidend, um herauszufinden, worauf die unbekannte Person zugegriffen und was sie gesehen hat. Und um die Sicherheitslücke zu schließen, über die sich der Angreifer Zugang zu Novas Computer verschafft hat. Das Team der Cybersicherheit informiert die Mitarbeitenden von Group Data Privacy, die dann abschätzen, ob sie die Aufsichtsbehörde oder die Personen, deren Daten kompromittiert wurden, kontaktieren müssen.

Frage

Sidney hat soeben auf seinem persönlichen LinkedIn-Konto eine Nachricht von einem Anbieter erhalten, in der dieser um Rückmeldung zu einer kürzlich erfolgten Produktpräsentation bittet. Sidney sucht die Kontaktdaten des Anbieters heraus und schickt ihm von seinem Konto bei der Deutschen Bank eine E-Mail. Darin erklärt er ihm, dass die Kommunikation über die Messaging-Anwendungen der Bank erfolgen muss, da sie nur dann aufgezeichnet wird. Sidney konsultiert die Richtlinie zum Management von Daten und aufbewahrungspflichtigen Informationen und meldet dann wie dort empfohlen die LinkedIn-Nachricht.

Handelt Sidney im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Ja. Sidney hat verantwortungsvoll gehandelt, indem er die Konversation unverzüglich in offiziell genehmigte Systeme verlagert und die LinkedIn-Nachricht gemeldet hat.

Unser Unternehmen

Finanzkriminalität vorbeugen und erkennen (1/3)



Wir handeln verantwortungsbewusst, um Risiken im Bereich Finanzkriminalität aufzudecken, zu verhindern und zu minimieren, indem wir kontinuierlich mit AFC und den Geschäftsbereichen zusammenarbeiten und Maßnahmen zum Schutz der Bank und ihrer Unternehmenskultur ergreifen.

Finanzkriminalität hat erhebliche negative Auswirkungen auf unsere Kunden, die Finanzmärkte und unsere Bank insgesamt. Die Deutsche Bank befürwortet strikte Vorschriften und interne Verfahren, um Finanzkriminalität zu bekämpfen.

Bestechung und Korruption verhindern

Unsere Bank hat sich verpflichtet, alle Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption einzuhalten. In der Praxis bedeutet dies, dass wir in allen geschäftlichen Belangen transparent und integer handeln, um zu vermeiden, dass wir unangemessene geschäftliche Vorteile erlangen oder den Anschein erwecken, dass sich die Bank, ihre Mitarbeitenden oder mit ihr geschäftlich verbundene Dritte unangemessenen oder fragwürdig verhalten.

Betrug verhindern

Unsere Bank hat sich verpflichtet, alle Gesetze und Vorschriften zum Kampf gegen Betrug einzuhalten. Mitarbeitende oder mit der Bank geschäftlich verbundene Dritte dürfen sich nicht an betrügerischen Handlungen beteiligen. Eine solche Handlung kann gegen die Bank, deren Kunden oder gegen Dritte gerichtet sein.

- Du musst jede potenzielle oder tatsächliche Aktivität sofort melden, wenn du den Verdacht hast, dass ein Betrug vorliegt.
- Du bist dafür verantwortlich sicherzustellen, dass wir keinen Betrug begehen oder Beihilfe dazu leisten.

Frage

Remi hat eine Veränderung im Verhalten ihres Kollegen Adrian bemerkt. Adrian arbeitet in jüngster Zeit bis spät in den Abend hinein und nimmt sich selten frei. Remi hat außerdem festgestellt, dass Adrian vertrauliche Kundeninformationen per E-Mail verschickt hat, weil er sie angeblich im Home-Office braucht. Remi hat beschlossen, ihren Verdacht an die Integritätshotline zu melden.

Hat Remi im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt?

Antwort: Ja. Remi hat angemessen gehandelt. Ungewöhnliche Arbeitszeiten, die Zurückhaltung, sich freizunehmen, und das Senden vertraulicher Informationen per E-Mail sind Anzeichen für einen potenziellen Betrug. Die Verdachtsmomente sind ausreichend für eine Meldung. Remi sollte ihre Bedenken hinsichtlich eines potenziellen kriminellen Verhaltens melden, ohne dass Adrian davon erfährt.

Frage

Cameron muss für ein neues Projekt die Dienste eines externen Anbieters in Anspruch nehmen. Er holt Angebote von zwei Unternehmen ein, um herauszufinden, wer für sein Projekt am besten geeignet ist. Einer der Anbieter schickt Cameron zwei VIP-Tickets für ein internationales Sport-Event. Cameron wendet sich an das zuständige Team von Anti-Bribery and Corruption (ABC), um sich beraten zu lassen. In der Folge gibt er die Tickets an den Anbieter zurück und meldet den Vorgang seiner Führungskraft.

Hat Cameron im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt?

Antwort: Ja. Cameron hat im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt, indem er sich an das zuständige ABC-Team gewandt hat. Er war sich bewusst, dass der Vorgang als unzulässiger Versuch der Einflussnahme auf Geschäftsentscheidungen gelten könnte. Cameron hat sich integer verhalten und dafür gesorgt, dass alle Risiken angemessen bewertet wurden.

SCHON GEWUSST?

- Bestechungs- und Korruptionsrisiken können in den unterschiedlichsten Bereichen unseres Tagesgeschäfts auftreten. Dazu gehören zum Beispiel: Geschenke und Einladungen, Umgang mit Amtsträgern, Roadshows, Inanspruchnahme Dritter, Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen, Neueinstellungen und Akquisitionen.
- Unsere Bank duldet keinerlei Bestechung oder Korruption. Dir und Dritten, mit denen du geschäftlich verbunden bist, ist es untersagt, etwas anzubieten, zu versprechen, zu gewähren, zu genehmigen, zu erhalten oder zu akzeptieren, was Bestechung oder Korruption darstellt oder als solche empfunden werden könnte.
- Betrug ist definiert als ein vorsätzliches Handeln oder Unterlassen (einschließlich einer falschen Darstellung), das dazu dient, durch Irreführen oder Verheimlichen einen persönlichen oder geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder einen persönlichen oder geschäftlichen Nachteil zu vermeiden. Eine Einzelperson, eine Gruppe von Einzelpersonen sowie eine oder mehrere Organisationen können Betrug begehen.



Unser Unternehmen

Finanzkriminalität vorbeugen und erkennen (2/3)



Wir handeln verantwortungsbewusst, um Risiken im Bereich Finanzkriminalität aufzudecken, zu verhindern und zu minimieren, indem wir kontinuierlich mit AFC und den Geschäftsbereichen zusammenarbeiten und Maßnahmen zum Schutz der Bank und ihrer Unternehmenskultur ergreifen.

Geldwäsche und Terrorismus-Finanzierung verhindern

Die Deutsche Bank hat sich verpflichtet, alle Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismus-Finanzierung einzuhalten.

Der Bank drohen schwerwiegende Folgen und Reputationsschäden, wenn ihre Mitarbeitenden:

- Versuche von Kunden nicht verhindern, erkennen und melden, die tatsächliche Herkunft oder das tatsächliche Eigentum an finanziellen Mitteln zu tarnen oder zu verschleiern
- die endgültige Verwendung der Mittel verschleiern und/oder Prüfpfade beseitigen
- Kunden bei der Geldwäsche unterstützen oder mit ihnen zusammenarbeiten

Zudem ist es wichtig sicherzustellen, dass die Bank in keiner Weise hilft, finanzielle Mittel bereitzustellen, zu hinterlegen, zu verteilen oder zu sammeln, die Terroristen für Anschläge verwenden wollen oder bei denen davon auszugehen ist, dass sie ganz oder teilweise dafür verwendet werden.

Du bist verantwortlich dafür, Maßnahmen zu ergreifen, die über die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen hinausgehen, um Risiken der Geldwäsche oder Terrorfinanzierung zu verhindern und zu minimieren. So zeigen wir unseren Kunden und Investoren, dass wir verantwortungsbewusst sind und unsere Unternehmenskultur aktiv darauf ausrichten.

Frage

Kris bemerkt, dass ein Kunde, den er gut kennt, einen ungewöhnlich hohen Kontoeingang verbucht hat. Während Kris der Sache auf den Grund geht, wird die Bank angewiesen, die Summe auf ein unbekanntes Auslandskonto zu überweisen. Kris wertet dies als Hinweis auf potenzielle Geldwäsche und beschließt, den Sachverhalt an das lokale AFC-Team weiterzuleiten.

War es richtig, dass Kris die Angelegenheit dem lokalen AFC-Team gemeldet hat?

Antwort: Ja, beide Transaktionen sind ungewöhnlich und untypisch. Sie sind ein Indikator für potenzielle Geldwäsche, was unter Angabe aller Transaktionsdetails sofort an das AFC-Team gemeldet werden sollte.

Frage

Maria arbeitet für die Deutsche Bank in den USA. Ein Freund von ihr ist für eine örtliche Wohltätigkeitsorganisation tätig und bittet Maria um Auszahlung von 10.000 US-Dollar an eine verbundene Organisation in einem Gebiet, in dem bekanntermaßen terroristische Gruppen aktiv sind. Da der Antrag von einem Freund kommt und es sich um eine Wohltätigkeitsorganisation handelt, weist Maria den Betrag umgehend an.

Hat Maria im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt?

Antwort: Nein. Maria hätte die Angelegenheit sofort an das lokale AFC-Team weiterleiten sollen, um eine detaillierte Beurteilung und Rat zu erhalten. Wohltätigkeitsorganisationen sind mit Risikobranchen vergleichbar, da ihre Finanzierungsquellen oder -absichten oft nur schwer zu ermitteln sind.

SCHON GEWUSST?

- Du bist verpflichtet, die Standards und Grundsätze einzuhalten, die unsere Bank und ihre Reputation vor Missbrauch schützen sollen.
- Du kannst einen wertvollen Beitrag zum Schutz der Bank vor Finanzkriminalität leisten, indem du aktiv mitarbeitest und dich fragst:
 - Ergibt dieser Vorgang Sinn?
 - Ist er ungewöhnlich?
 - Warum wird hier eine so komplexe Vorgehensweise gewählt?
 - Warum findet dieser Wechsel beziehungsweise diese Kündigung ausgerechnet jetzt statt?
 - Warum weiß der Kunde davon nichts?
- Terroristische Gruppen können sich durch legale oder illegale Aktivitäten finanzieren (zum Beispiel durch staatliche Unterstützer, Erpressung, Spenden, Geldwäsche und Ausbeutung natürlicher Ressourcen).
- Beihilfe zu Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung führt zu disziplinarischen Maßnahmen bis hin zur Kündigung des Arbeitsverhältnisses sowie zu zivil- oder strafrechtlichen Maßnahmen gegen dich und die Bank.

Unser Geschäft

Finanzkriminalität vorbeugen und erkennen (3/3)



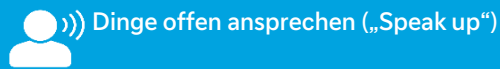
Wir handeln verantwortungsbewusst, um Risiken im Bereich Finanzkriminalität aufzudecken, zu verhindern und zu minimieren, indem wir kontinuierlich mit AFC und den Geschäftsbereichen zusammenarbeiten und Maßnahmen zum Schutz der Bank und ihrer Unternehmenskultur ergreifen.

Wirtschaftssanktionen und Embargos

Die Bank verpflichtet sich dazu, Beschränkungen durch die Außenpolitik in Form von Sanktionen und Embargos in vollem Umfang einzuhalten. Verstöße dagegen können sich nachteilig auf unsere Bank und ihre Mitarbeiter auswirken und stellen ein erhebliches Reputationsrisiko dar.

Im Rahmen unserer täglichen Arbeit ist jeder von uns verpflichtet, integer zu handeln, geltende Sanktionen einzuhalten und Probleme zu melden, sobald sie bekannt werden.

Sanktionen können breit angelegt sein. Du musst daher Verantwortung übernehmen und die Auswirkungen von Sanktionen auf deinen Aufgabenbereich kennen.



Im Zweifelsfall gilt: Melde deine Bedenken an dein lokales AFC-Team, das für deinen Bereich zuständige Team für Sanktionen oder an Group Sanctions & Screening. Wenn sich dein Anliegen auf mögliches Fehlverhalten der Deutschen Bank oder ihrer Beschäftigten bezieht, kannst du dich auch an die Integritätshotline wenden oder Speak-Up Confidential kontaktieren.

Frage

Ein Kunde ruft Sascha an, um ihm mitzuteilen, dass er Waren an eine in Russland ansässige Rüstungsgesellschaft exportieren wird. Der Kunde möchte wissen, ob wir die Transaktionen im Zusammenhang mit der Lieferung unterstützen werden. Sascha leitet diese Anfrage zeitnah an das für seinen Geschäftsbereich zuständige Team für Sanktionen weiter.

Hat Sascha das Verfahren in der Bank befolgt?

Antwort: Ja. Sascha hat das Risiko richtig eingeschätzt, den Sachverhalt gemeldet und mit dem Sanktionsteam zusammengearbeitet, um Finanzkriminalität (genauer: einen Verstoß gegen Sanktionen) zu verhindern. Unabhängig von ihrer Rechtmäßigkeit entspricht die Transaktion nicht unserer Sanktionsrichtlinie, da sie militärische Angelegenheiten in Russland betrifft und daher nicht genehmigt werden kann.

Frage

Lucian möchte ein Geschäftsverhältnis mit einem neuen Lieferanten eingehen, was die Teamkosten erheblich senken soll. Er sieht keinen Grund zur Besorgnis, da es sich bei dem Lieferanten nicht um einen Bankkunden handelt. Deshalb entscheidet er sich dafür, auf den formellen Onboarding-Prozess zu verzichten, der eine Sanktionsprüfung beinhaltet.

Hat sich Lucian richtig verhalten?

Antwort: Nein, Lucian hat sich nicht an das vorgeschriebene Verfahren gehalten. Dieses sieht ein formelles Onboarding einschließlich einer Sanktionsprüfung vor. Unabhängig von den geschäftlichen Argumenten bei der Auswahl des Lieferanten hätte Lucian die langfristigen Auswirkungen seines Handelns bedenken und das Sanktionsrisiko bewerten müssen.

SCHON GEWUSST?

- Die Behörden verhängen restriktive Maßnahmen gegen bestimmte Branchen, Länder, Organisationen, Gruppen, Unternehmen und Privatpersonen, die international anerkanntes Verhalten verletzen oder an der Verbreitung von Waffen beteiligt sind. Beispiele für solches Verhalten sind terroristische Aktivitäten, Menschenrechtsverletzungen, Bestechung und Korruption.
- Da sich die Beschränkungen durch die Außenpolitik ständig verändern, braucht die Bank einen standardisierten Kontrollrahmen, der auf die Risikobereitschaft abgestimmt ist und kontinuierlich weiterentwickelt wird.
- Das Nichteinhalten kann zivilrechtliche, regulatorische und strafrechtliche Geldstrafen nach sich ziehen und – im Falle von Einzelpersonen – auch Gefängnis.
- Es gibt Anti-Boycott-Regeln für den Fall, dass spezifische, von anderen Rechtsräumen verhängte Sanktionen auch extraterritorial gelten. Sie schützen vor den Auswirkungen und wirken ihnen entgegen.

Unsere Gemeinschaften

Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte (1/3)



Wir ergreifen die Initiative für nachhaltige Lösungen.

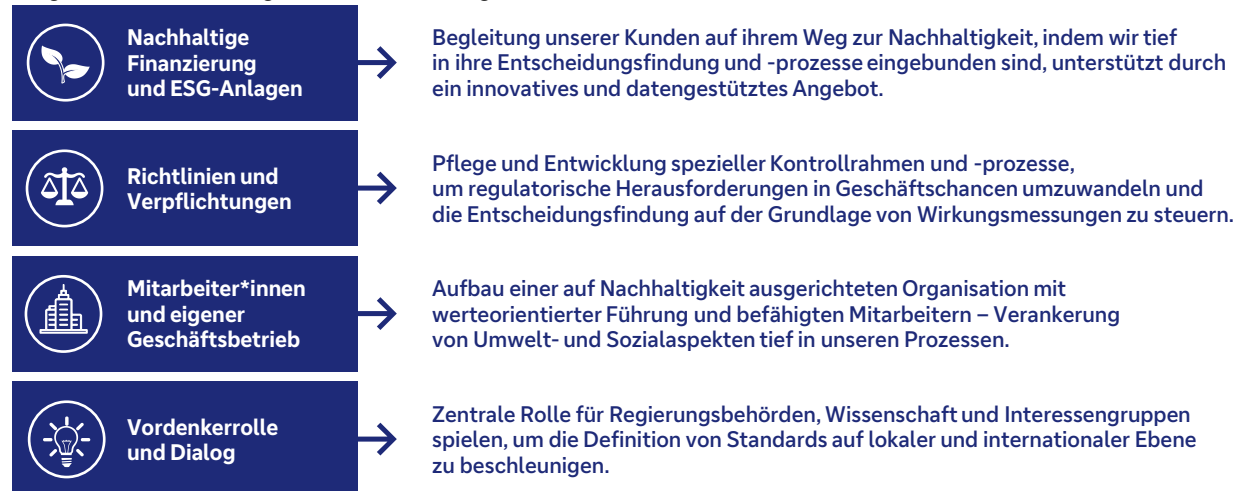
Im Einklang mit unserem Leitprinzip „Wir handeln verantwortungsbewusst, um Vertrauen zu schaffen“ verpflichten wir uns dazu:

- die langfristigen Auswirkungen unseres Handelns zu bedenken
- nachhaltigen Mehrwert für unsere Kunden, Beschäftigten, Anleger und die Gesellschaft insgesamt zu schaffen
- die direkten und indirekten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Aspekte und Auswirkungen unserer Geschäftsentscheidungen zu bewerten und sie klar und transparent zu kommunizieren

Wir wollen den positiven Beitrag unserer geschäftlichen Entscheidungen steigern und im Einklang mit unserem Transitionsplan eine nachhaltige Zukunft für die Gesellschaft und die Umwelt fördern.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank auf einen Blick:

Wir wollen einen aktiven Beitrag für den Wandel hin zu einer umweltverträglichen, gesellschaftlich integrativen und verantwortungsbewusst geführten Welt leisten. Wir wollen unsere Kunden dabei unterstützen, ihre eigene Transformation zu beschleunigen. Mit unserer Finanzexpertise und unserem Produktportfolio wollen wir den Weg zu einer nachhaltigeren Geschäftstätigkeit weisen.



Unsere Geschäftstätigkeit entspricht gängigen Anforderungen an Nachhaltigkeit.

Dies erreichen wir zum Beispiel dadurch, dass wir unserer Lieferanten überprüfen und die Auswirkungen auf die Umwelt steuern und minimieren, soweit dies möglich ist. Dies beinhaltet das Erreichen des Netto-Null-Ziels für die Deutsche Bank.

Wenn wir Produkte oder Dienstleistungen mit Bezug zu Nachhaltigkeit entwickeln oder vertreiben, achten wir darauf, dass unsere Aussagen zu diesen Angeboten sowie unsere Erfolge und Kompetenzen im Bereich Nachhaltigkeit klar, präzise, vollständig und glaubwürdig sind.

Hierzu gehört die ausgewogene Darstellung der positiven wie negativen Auswirkungen eines Produkts oder einer Dienstleistung. Wir stellen sicher, dass wir die Nachhaltigkeitsmerkmale unserer Produkte und Dienstleistungen oder unsere Erfolge als Unternehmen nicht übertrieben oder falsch darstellen und keine unfairen oder unvollständigen Aussagen und Vergleiche machen.

Wo es die lokalen Vorschriften zulassen, verfügen wir über Systeme und Kontrollen, um die Präferenzen unserer Kunden beim Thema Nachhaltigkeit zu dokumentieren und sie bei unseren Anlageempfehlungen zu berücksichtigen.

Unsere Gemeinschaften

Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte (2/3)



Wir ergreifen die Initiative für nachhaltige Lösungen.
Wir handeln verantwortungsbewusst und vertreten unser Unternehmen und unsere Produkte wahrheitsgemäß.

Greenwashing

Greenwashing bezeichnet die Diskrepanz zwischen Worten und Taten im Bereich Nachhaltigkeit und Umweltschutz. Es ist von größter Bedeutung, dass jeder von uns versteht, wo Greenwashing-Risiken in der Bank auftreten können und wie sie sich vermeiden lassen. Dabei kommt es entscheidend darauf an, wie wir mit Kunden und anderen externen wie internen Interessengruppen kommunizieren.

Beispiele für Greenwashing sind:

- für Marketingzwecke ausschließlich die positiven Nachhaltigkeitsmerkmale eines Produkts zu erwähnen
- unzuverlässige Datenquellen im Nachhaltigkeitsbericht zu verwenden

Die Deutsche Bank verfügt über sorgfältig konzipierte Prozesse und Kontrollen, um sicherzustellen, dass wir unsere ambitionierten Nachhaltigkeitsziele erreichen. Mit diesen Maßnahmen wollen wir Vorwürfe in Zusammenhang mit Greenwashing, potenzielle regulatorische Geldstrafen, juristische Konsequenzen und Reputationsschäden vermeiden und die Transparenz stärken.



Frage

Nehal arbeitet im Marketingteam ihres Bereichs. Für eine bevorstehende Kundenveranstaltung hat sie neue Roll-up-Banner entworfen, die zum ersten Mal eingesetzt werden sollen. Auf dem Banner steht „Eine kleine Veränderung in Ihrem Portfolio – ein großer Effekt für das globale Klima“. Da nur noch wenig Zeit bleibt, beschließt Nehal, den Anbieter direkt mit der Produktion des Banners zu beauftragen, und informiert das Chief Sustainability Office erst nach der Veranstaltung.

Handelt Nehal im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitskontrollen?

Antwort: Nein. Alle Claims und Marketingmaterialien (zum Beispiel Banner), die einen Bezug zu Nachhaltigkeit haben, müssen den Standards der Bank und/oder den gesetzlichen beziehungsweise regulatorischen Anforderungen entsprechen. Wenn dies nicht der Fall ist, können Greenwashing-Risiken entstehen. Um diese Risiken zu vermeiden, müssen alle relevanten Geschäftsbereiche bestimmte Mindeststandards einhalten, bevor sie Marketingmaterialien mit Bezug auf Nachhaltigkeit erstellen und veröffentlichen. Entsprechende Vorgaben sind in den zentralen Betriebsunterlagen des jeweiligen Bereichs dokumentiert.

Frag dich stets:

- Ist ein geplantes Geschäft mit Risiken für Umwelt oder Gesellschaft verbunden?
- Gibt es geeignete Kontrollen, um diese Risiken zu steuern?
- Hast du womöglich nur die kurzfristigen Ergebnisse im Blick, ohne die Langzeitr Risiken zu bedenken?
- Bist du sicher, dass dein Handeln einer öffentlichen Überprüfung standhalten könnte?
- Informierst du alle relevanten internen und externen Interessengruppen in angemessenem Umfang, einschließlich der Endverbraucher und der Öffentlichkeit?
- Sind alle deine Aussagen über die Auswirkungen von Produkten und Dienstleistungen wahrheitsgemäß, präzise, ausgewogen und belegbar?
- Verwendest du angemessene Formulierungen, Farben und Bilder für das betreffende Produkt oder die Dienstleistung, oder suggerierst du eine positive Wirkung, die nicht belegbar ist?
- Sind die Nachhaltigkeitsdaten und -bewertungen, die wir von Dritten erhalten, zuverlässig, evidenzbasiert, vollständig und präzise?
- Wurden Beschwerden oder Vorwürfe in Zusammenhang mit Nachhaltigkeit ordnungsgemäß erfasst und eskaliert?

Unsere Gemeinschaften

Nachhaltigkeit und Achtung der Menschenrechte (3/3)



Wir handeln verantwortungsbewusst und vertreten unser Unternehmen und unsere Produkte wahrheitsgemäß.
Wir handeln so, dass die Würde aller Personen respektiert wird.

Menschenrechte

Die Deutsche Bank unterstützt freiwillig die Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, die [OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen](#), die [Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit](#) (und ihrer Kernarbeitsnormen) sowie den UN Global Compact und richtet sich nach deren Umsetzung in nationales Recht.

Mit Blick auf das Identifizieren, Verhindern, Bekämpfen, Mindern und Bewältigen tatsächlicher oder potenzieller Risiken in Zusammenhang mit den Menschenrechten ergreifen wir folgende Maßnahmen:

- Wir erfassen zuverlässige externe Daten, um Risiken in Zusammenhang mit den Menschenrechten präzise zu bewerten und Bereiche sowie Profile mit hohem Risiko zu identifizieren.
- Wir verschaffen uns ein Bild davon, wo Geschäftsaktivitäten der Deutschen Bank die Menschenrechte betreffen könnten, indem wir die Risiken innerhalb unseres eigenen Geschäftsbetriebs sowie entlang unserer Wertschöpfungskette identifizieren, einschließlich unserer vor- und nachgelagerten Wertschöpfungsketten.
- Wir ermitteln Sektoren und Länder, in denen ein inhärent höheres Risiko für negative Auswirkungen auf die Menschenrechte besteht.
- Wir stellen sicher, dass die Rahmenbedingungen und Prozesse der Deutschen Bank etwaigen Menschenrechtsrisiken in angemessener Weise Rechnung tragen.
- Wir bieten finanzielle Lösungen an, die dazu beitragen können, Herausforderungen menschenrechtliche und sozialer Problematiken zu bewältigen.
- Wir machen transparent, welchen Ansatz die Deutsche Bank bei Menschenrechten verfolgt.

Wir bekennen uns zu unserer unternehmerischen Verantwortung gemäß dem Rahmenwerk „Schutz, Achtung und Abhilfe“ in den Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, indem wir:

- die Menschenrechte achten und vermeiden, dass unsere Geschäftstätigkeit sich negativ auf sie auswirkt
- tatsächliche oder potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte, die sich aus unserer Wertschöpfungskette ergeben könnten, identifizieren, verhindern, mindern und steuern. Die umfasst auch vor- und nachgelagerte Wertschöpfungsketten.

Frage

Kevin arbeitet an einem Projekt, das für die Deutsche Bank strategisch wichtig ist. Das Projekt liegt nicht im Zeitplan. Kevin hat außerdem weitere Risiken für das Fertigstellen der Ergebnisse festgestellt. Sein Projektmanager hält ihn davon ab, diese Risiken zu melden, und bittet ihn, so lange wie nötig zu arbeiten, um alle Aufgaben zu erledigen - auch mehr als zehn Stunden am Tag. Kevin soll zudem auf seine Mittagspausen verzichten. Im wöchentlichen Jour-Fixe mokiert sich der Projektmanager regelmäßig darüber, dass Kevin kritische Fragen stellt, und macht ihn mit Spitznamen vor den anderen lächerlich.

Handelt der Projektmanager im Einklang mit unserem Ansatz bei Menschenrechten?

Antwort: Nein. Das Verhalten des Projektmanagers steht nicht im Einklang mit dem Ansatz der Deutschen Bank bei Menschenrechten. Es könnte sich aufgrund des hohen Arbeitsdrucks sehr negativ auf die Gesundheit und Work-Life-Balance von Kevin auswirken. Strategisch wichtige und/oder nicht im Zeitplan liegende Projekte rechtfertigen nicht, Gesetze wie die zulässige Arbeitszeit zu missachten. Auch die verletzenden Kommentare des Projektmanagers sind unangemessen. Die Deutsche Bank toleriert respektloses Verhalten nicht, insbesondere, wenn es sich gegen die Würde einer Person richtet.

Unsere Gemeinschaften

Faire und offene Märkte (1/2)



Die Integrität der Finanzmärkte zu schützen ist entscheidend, um faire und effiziente Märkte zu erhalten und das Vertrauen der Anleger zu stärken. Unangemessenes Marktverhalten untergräbt dagegen das Vertrauen in die Märkte, in die Marke Deutsche Bank und in unsere Vision.

Marktverhalten, Marktmanipulation und Marktmissbrauch

Marktmanipulation ist eine Form des Marktmissbrauchs und kann erhebliche negative Auswirkungen auf unsere Kunden, die Finanzmärkte und unsere Bank als Ganzes haben. Daher müssen alle Geschäfte unserer Mitarbeitenden legitime Gründe haben und in einer Weise ablaufen, die Störungen des Marktes vermeidet.

Du darfst keine Tätigkeiten, Praktiken oder Verhaltensweisen ausüben, die:

- manipulativ,
- rechtswidrig,
- wettbewerbswidrig,
- unethisch sind oder
- die Konflikte zwischen oder innerhalb unserer Bank und/oder ihren Kunden ausnutzen, den Branchenstandards oder anwendbaren Vorschriften entgegenstehen oder anderweitig das Ansehen unserer Bank schädigen.

Missbrauch von Insider-Informationen und Insider-Handel

Im Rahmen deiner Arbeit bei unserer Bank kannst du in den Besitz von Insider-Informationen gelangen.

Solche Informationen zu verwenden, um sich persönlich zu bereichern oder sie an andere weiterzugeben, die sich bereichern wollen – das so genannte „Tipping“ – ist Insider-Handel und damit eine Form des Marktmissbrauchs. Insider-Handel ist rechtswidrig und nach dem Verhaltenskodex und den Grundsätzen der Bank untersagt.

Frage

Yildiz hat 5.000 Aktien der Blue Ltd. gekauft und anschließend im Internet das Gerücht gestreut, dass für Blue Ltd. ein Übernahmeangebot der Predator plc. vorliegt. Die Geschichte macht die Runde und gelangt in die Medien, was dazu führt, dass der Aktienkurs deutlich steigt. Yildiz erzielt daraufhin einen Gewinn, indem sie ihre Aktien verkauft. Kurz darauf gibt die Predator plc. eine formelle Erklärung ab, in der sie das Gerücht dementiert, und der Aktienkurs der Blue Ltd. fällt wieder auf seinen früheren Stand zurück.

Handelt Yildiz im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Yildiz hat Marktmanipulation betrieben, indem sie falsche Gerüchte gestreut hat, die den Aktienkurs der Blue Ltd. verzerrt haben. Das ist rechtswidrig.

Frage

Sam hat erfahren, dass die Deutsche Bank die Übernahme einer kleinen, börsengehandelten Gesellschaft erwägt. Er kauft Aktien des Unternehmens und gibt die Informationen an seinen Cousin weiter.

Hat Sam im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur gehandelt?

Antwort: Nein. Der Handel aufgrund von Insider-Informationen und das „Tipping“ anderer, die entsprechend handeln, sind rechtswidrig und verstoßen gegen diesen Kodex.

SCHON GEWUSST?

Auch wenn es je nach Rechtsordnung unterschiedliche Definitionen gibt, lassen sich Insider-Informationen wie folgt beschreiben:

- Sie sind präzise.
- Sie wurden nicht öffentlich bekannt gemacht.
- Sie beziehen sich direkt oder indirekt auf einen oder mehrere Emittenten oder ein oder mehrere Finanzinstrumente.
- Bei einer öffentlichen Bekanntgabe hätten sie voraussichtlich erhebliche Auswirkungen auf den Kurs dieser Finanzinstrumente oder auf den Preis von damit verbundenen Derivaten.

Unsere Gemeinschaften

Faire und offene Märkte (2/2)



Die Integrität der Finanzmärkte zu schützen ist entscheidend, um faire und effiziente Märkte zu erhalten und das Vertrauen der Anleger zu stärken. Unangemessenes Marktverhalten untergräbt dagegen das Vertrauen in die Märkte, in die Marke Deutsche Bank und in unsere Vision.

Kartellrecht

Es ist von entscheidender Bedeutung, die geltenden Kartellgesetze zu verstehen und wie sie dein Verhalten und deine Tätigkeiten einschränken. Ebenso wichtig ist es, wettbewerbswidriges Verhalten zu vermeiden und kritische Sachverhalte intern zu eskalieren.

Das Kartellrecht verbietet eine Reihe von Praktiken, die dem freien Wettbewerb entgegenstehen. Verbotene Handlungen sind Vereinbarungen, Absprachen und aufeinander abgestimmtes Handeln mit Konkurrenten, die den Wettbewerb einschränken, zum Beispiel:

- Preisabsprachen
- Aufteilung von Märkten oder Kunden
- Absprache von Angeboten
- Produktions- oder Verkaufsbeschränkungen
- Boykotte
- Unrechtmäßige Weitergabe wettbewerbsrelevanter Informationen

SCHON GEWUSST?

Zu den schwerwiegenden Folgen von Verstößen gegen das Kartellrecht gehören:

- hohe Geldstrafen
- Freiheitsstrafen oder langfristige Berufsverbote von Einzelpersonen
- Entschädigungszahlungen an betroffene Parteien
- Reputationsschäden
- Geschäftsbeschränkungen und/oder
- nichtige oder unwirksame Verträge und/oder
- Ausschluss von der Teilnahme an öffentlichen Aufträgen

Frage

Carter nimmt gemeinsam mit anderen Marktakteuren an einer zwei-jährlich stattfindenden Branchenkonferenz in London teil. In einer Pause gibt Dylan, der bei einer anderen Bank arbeitet, aufschlussreiche Informationen darüber preis, dass ein Kunde gerade nach einem Angebot sucht. Sobald Carter wieder im Büro ist, gibt er diese Informationen an das zuständige Deutsche-Bank-Team weiter, das an dem Geschäft ebenfalls interessiert ist.

Steht dieses Verhalten im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Wir müssen bei formellen und informellen Treffen mit Wettbewerbern stets das Kartellrecht einhalten. Es ist uns untersagt, sensible, wettbewerbsrelevante Informationen auszutauschen, Handlungen abzusprechen und zu koordinieren oder Absprachen zu Angeboten zu treffen. Schon der bloße Empfang von wettbewerbsrelevanten Informationen und die passive Teilnahme an unrechtmäßigen Treffen ist verboten. Carter hat es versäumt, sich öffentlich von diesem Austausch zu distanzieren. Er hätte die Informationen außerdem nicht an das Deutsche-Bank-Team weitergeben dürfen, das bei der bevorstehenden Transaktion als Wettbewerber auftritt, sondern die Angelegenheit sofort eskalieren müssen.

Frage

Vor einer Reihe von Anleihen-Auktionen auf den Primärmärkten tauscht Shiloh mit bestimmten Händlern, die für konkurrierende Finanzinstitute tätig sind, Informationen zur Höhe der Gebote, zu Handelsvolumen und Strategien aus, um Ein- und Ausstiegsszenarien abzusprechen. Die Beteiligten tauschen sich außerdem regelmäßig über Handelsparameter aus, die die Sekundärmärkte betreffen. Shiloh sorgt dafür, dass der Informationsaustausch, die Gespräche und das koordinierte Vorgehen auf diesen geschlossenen Personenkreis beschränkt bleiben, um Unwägbarkeiten bei der Emission und beim Handel mit bestimmten Anleihen zu verringern.

Steht dieses Verhalten im Einklang mit unserer angestrebten Unternehmenskultur?

Antwort: Nein. Jede Form der Absprache zwischen Wettbewerbern ist verboten. Shilohs Verhalten muss unabhängig von dem ihrer Konkurrenten sein. Sie sollte zu keinem Zeitpunkt Kenntnis von den aktuellen oder künftigen Absichten ihrer Konkurrenten haben. Illegaler Informationsaustausch, Preis- oder Angebotsabsprachen mit Wettbewerbern sind nach dem Kartellrecht verboten.

