



# Conflicts of Interest Policy

Stand: August 2021

**Aareal**  
YOUR COMPETITIVE ADVANTAGE.

# Inhalt

1. Zweck und Ziel dieser Richtlinie	3
2. Geltungsbereich	3
3. Was sind Interessenskonflikte?	3
4. Lösungsansatz für das Interessenkonfliktmanagement	4
5. Regelungen zur Behandlung von Interessenkonflikten	4
5.1 Organmitglieder	5
5.2 Führungskräfte	5
5.3 Alle Angehörigen der Aareal Bank	5
5.3.1 Kunden	5
5.3.2 Verbot von Inselfeschäften, Ausübung von Konzernfunktionen	6
5.3.3 Geschäfte und Kredite mit nahestehenden Unternehmen und Personen	6
5.3.4. Verbot von Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung	6
5.3.5. Geschenke, Einladungen und Spenden	7
5.3.6. Beziehungen zu Lieferanten	7
5.3.7. Abschlussprüferleistungen	7
5.3.8. Kreditvergabe an Mitarbeiter oder ihnen nahestehende Personen	8
5.3.9. Nebentätigkeiten bei Dritten	8
5.3.10. Erbringung von Dienstleistungen an die Aareal Bank	8
5.3.11. Beteiligungen an / Tätigkeit für Kunden der Aareal Bank	8
5.3.12. Kapitalbeteiligungen	8
5.3.13 Vermeidung von Interessenkonflikten bei Kontrollfunktionen	9
6. Berichterstattung	9

## 1. Zweck und Ziel dieser Richtlinie

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

Die nachfolgenden Regelungen sollen Orientierung für den richtigen Umgang mit Interessenkonflikten in der Aareal Bank Bank geben. Um Interessenskonflikte besser zu erkennen, werden nachfolgend in Abschnitt 5. exemplarisch einige Interessenskonflikte und deren Behandlung in der Aareal Bank vorgestellt.

## 2. Geltungsbereich

Dieses Dokument gilt für die Geschäftsführungs- sowie die Aufsichtsratsmitglieder, Mitarbeiter und Führungskräfte der Aareal Bank.

## 3. Was sind Interessenskonflikte?

Interessenskonflikte treten in Situationen auf, in denen widerstreitende Interessen von Personen oder Unternehmen miteinander konkurrieren und die das Potential in sich tragen, die objektive und sachliche Beurteilung des Geschäftsvorfalles zu hindern. Dabei können die Interessen verschiedener Personen- und Unternehmensgruppen betroffen sein. Auch kann man tatsächliche und potenzielle, vorübergehende und dauerhafte Interessenskonflikte unterscheiden. Interessenskonflikte können auf allen Hierarchieebenen auftreten und Mitarbeiter, Führungskräfte und Geschäftsleiter gleichermaßen betreffen. Ein Interessenkonflikt kann z.B. dadurch entstehen, dass sich die persönlichen / privaten Interessen eines Angehörigen der Aareal Bank oder dessen Mandatstätigkeit mit Kundeninteressen überlagern. Gleiches gilt bei Tätigkeiten von Mitarbeitern, Führungskräften und Geschäftsleitern im Interesse und Auftrag eines Dritten. Diesen Fällen ist gemein, dass es dem Betroffenen schwerfällt, in der konkreten Situation seine dienstlichen Aufgaben objektiv wahrzunehmen, was mit Nachteilen und Schäden zu Lasten der Aareal Bank Gruppe oder Drittenverbunden sein kann.

## 4. Lösungsansatz für das Interessenkonfliktmanagement

Oberstes Ziel der Aareal Bank besteht darin, im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit auftretende Interessenkonflikte auf allen Ebenen zu vermeiden. Die Aareal Bank hat hierzu Regelungen eingeführt, die u.a. im Compliance-Regelwerk der Bank beschrieben sind. Zu den organisatorischen Vorkehrungen gehören z.B. die Einrichtung von abgetrennten Vertraulichkeitsbereichen, Regelungen zur Weitergabe und sachgerechten Verwendung vertraulicher Informationen (Need-to-know-Prinzip), die strikte Trennung von Handel und Abwicklung von Handelsgeschäften, von Markt und Marktfolge (Funktionstrennung), die Überwachung von Mitarbeitergeschäften und Vorgaben für die Behandlung von Rechtsbeziehungen zu nahestehenden Personen / Unternehmen. Die Bank stellt zudem über ein – bei Bedarf anonymes - Hinweisgebungsverfahren geeignete Wege für das Melden von nicht sachgerecht behandelten Interessenkonflikten innerhalb der Bank bereit. Darüber hinaus ist die Bank bestrebt, die sachgerechte Handhabung von Interessenkonflikten sicherzustellen, so dass sich die Konflikte nicht nachteilig auf die Belange von Kunden, der Bank und ihrer Mitarbeiter, ihrer Aktionäre oder anderer Interessensgruppen auswirken. Hat sich ein Interessenkonflikt nicht vermeiden lassen, gelten folgende Grundsätze:

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

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

## 5. Regelungen zur Behandlung von Interessenkonflikten

Mitarbeiter, Führungskräfte und Vorstand- und Aufsichtsratsmitglieder der Bank müssen bei der Erfüllung ihrer Aufgaben die nachstehenden Grundsätze und Regelungen beachten.

### 5.1 Organmitglieder

Die Mitglieder des Vorstandes und des Aufsichtsrates der Aareal Bank AG sind dem Unternehmensinteresse verpflichtet. Kein Mitglied des Vorstandes oder des Aufsichtsrates darf bei seiner Tätigkeit dem Unternehmensinteresse widersprechende Eigeninteressen verfolgen oder Geschäftschancen nutzen, die der Aareal Bank AG zustehen. Gleiches gilt für Organe der Tochtergesellschaften. Vorstandsmitglieder unterliegen während ihrer Tätigkeit für die Aareal Bank einem umfassenden Wettbewerbsverbot. Nebentätigkeiten der Mitglieder des Vorstands sind vor ihrer Aufnahme vom Aufsichtsrat zu genehmigen. Nebentätigkeiten bei Wettbewerbern sind untersagt.

Mitglieder des Vorstands haben Interessenkonflikte dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offenzulegen und die anderen Vorstandsmitglieder hierüber zu informieren. Mitglieder des Aufsichtsrats legen Interessenkonflikte, insbesondere solche, die auf Grund einer Funktion bei Dritten entstehen können, dem Aufsichtsrat gegenüber unverzüglich offen.

## 5.1 Organmitglieder

Wesentliche und nicht nur vorübergehende Interessenkonflikte in der Person eines Aufsichtsratsmitglieds führen zu Niederlegung des betreffenden Mandats.

Bei dem Wechsel eines Mitglieds aus dem Vorstand in den Aufsichtsrat des eigenen Unternehmens unterliegt das Vorstandsmitglied aufgrund gesetzlicher Vorgaben einer Cooling-off-Periode von zwei Jahren. Eine Mehrheit von 25% der Stimmrechte an der Gesellschaft kann Abweichendes beschließen.

Für die Mitglieder des Vorstands bestehen festgelegte Erst- und Zweitzuständigkeiten. Bei Verhinderung können einzelne Vorstandsmitglieder durch Mitglieder der ersten Führungsebene vertreten werden. Bei der Ausgestaltung der Vertretungsregelung achtet die Bank darauf, dass diese nicht mit gesetzlichen Vorschriften oder der originären Tätigkeit des Vertreters in Konflikt tritt.

Darüber hinaus obliegt den Leitungsorganen der Aareal Bank die Förderung einer angemessenen Kultur zum ordnungsgemäßen Umgang mit Interessenkonflikten und der Sensibilisierung der Mitarbeiter, solche zu erkennen und gemäß der geltenden Standards zu behandeln. Bei der Schaffung von Vergütungssystemen achten die Leitungsorgane darauf, dass keine Anreize für Mitarbeiter oder Führungskräfte geschaffen werden, gegen ihre Pflichten und Verantwortlichkeiten zu handeln. Leiter von Gruppengesellschaften sind aufgerufen, Interessenkonflikte identifizieren, die sich aus ihrer Position im Vorstand oder Aufsichtsrat der Konzerngesellschaft ergeben und diese gemäß den bankinternen Vorgaben offenzulegen.

## 5.2 Führungskräfte

Führungskräfte sind durch ihr Verhalten am Arbeitsplatz und im Unternehmen ein Vorbild. Die Führungskräfte der Aareal Bank sorgen aktiv für die Beachtung von Richtlinien und bankinternen Regelungen für die Erkennung, Eskalation, Handhabung und Dokumentation von Interessenkonflikten. Sie sind Ansprechpartner bei Hinweisen von Mitarbeitern auf Interessenkonflikte und verpflichtet, diesen nachzugehen.

## 5.3 Alle Angehörigen der Aareal Bank

Alle Angehörigen der Aareal Bank (Organe, Mitarbeiter, Führungskräfte) haben folgende Grundsätze zu befolgen:

### 5.3.1 Kunden

Für die Bank haben die Interessen ihrer Kunden Vorrang. Dies gilt sowohl im Kreditgeschäft als auch in Bezug auf Handelsgeschäfte. Der Kreditvergabeprozess ist klar strukturiert. Jede Kreditentscheidung erfordert ein unabhängiges Votum von Markt- und Marktfolge. Dabei wird die Funktionstrennung bis in die oberste Leitungsebene eingehalten. Bei den in Kreditentscheidungen involvierten Personen wird darauf geachtet, dass diese keine persönlichen Beziehungen zum Kreditnehmer unterhalten oder persönliche ökonomische oder politische Interessen die Entscheidung beeinflussen.

Bei der Erbringung von Wertpapierdienstleistungen und Wertpapiernebenendienstleistungen unterliegt die Bank nach den gesetzlichen Bestimmungen und den aufsichtsrechtlichen Vorgaben besonderen, umfangreichen Organisations-, Informations- und Kontrollpflichten, durch die Kunden geschützt und insbesondere Interessenskonflikte vermieden werden sollen.

### 5.3.1 Kunden

Der Vorstand sorgt für die Einhaltung dieser Verpflichtungen durch entsprechende Compliance-Regelungen. Der Compliance-Beauftragte, der organisatorisch direkt dem Vorstand untersteht, berichtet dem Vorstand und dem Aufsichtsrat mindestens einmal jährlich, ob die zur Erfüllung der gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen eingerichteten Verfahren und Maßnahmen geeignet und wirksam sind.

### 5.3.2 Verbot von In-Sichgeschäften, Ausübung von Konzernfunktionen

Organmitglieder ebenso wie sämtliche Mitarbeiter unterliegen dem gesetzlichen Verbot von In-Sich-Geschäften, soweit nicht im Einzelfall Befreiung gewährt werden kann.

Soweit Mitarbeiter der Aareal Bank AG Funktionen in Gesellschaften der Aareal Bank Gruppe übernehmen, sind sie verpflichtet, grundsätzlich im Interesse der Gesellschaft der Aareal Bank Gruppe zu handeln, in der sie die Funktion ausüben und jede Handlung unterlassen, die für die Konzerngesellschaft von Nachteil sein könnte. Gleichzeitige Funktion im Geschäftsführungs- und Aufsichtsorgan ist unzulässig. Über die Übernahme eines Mandats in Gruppengesellschaften entscheidet aber der Vorstand der Bank.

### 5.3.3 Geschäfte und Kredite mit nahestehenden Unternehmen und Personen

Die geschäftlichen Beziehungen zwischen der Mutter- und den Tochtergesellschaften bzw. Gesellschaften, an denen die Aareal Bank mindestens zu 10% beteiligt ist, können zu verschiedenen potenziellen Interessenkonflikten führen. Gleiches gilt für Geschäfte mit nahestehenden natürlichen Personen, wie z.B. Angehörigen eines Organmitglieds.

Als allgemeiner Grundsatz gilt, dass solche Geschäfte und Kredite grundsätzlich nur zu Konditionen „at arm's length“ abgeschlossen werden dürfen. Marktübliche Bedingungen liegen vor, wenn die Gesellschaft bei gleichliegenden Verhältnissen das Geschäft mit einem fremden unabhängigen Dritten zu diesen Konditionen abgeschlossen hätte, die wiederum durch eine Gleichwertigkeit von Leistung und Gegenleistung bzw. durch die Vereinbarung von Marktpreisen gekennzeichnet sind.

Mitarbeiter sind gehalten, solche Geschäfte und ihre Konditionen zu dokumentieren, insbesondere, wie die vereinbarten Preise zustande gekommen sind ob und inwieweit nahestehende Personen auf die Preisgestaltung Einfluss ausgeübt haben. Darüber hinaus bedürfen solche Geschäfte, welche eine Bagatellgrenze überschreiten, eines Gesamtgeschäftsleiterbeschlusses und der Zustimmung des Aufsichtsrats.

Geschäfte mit nahestehenden Unternehmen sind nach handelsrechtlichen Regelungen offenzulegen. Entsprechende Grundsätze gelten für Geschäfte mit nahestehenden natürlichen Personen.

### 5.3.4 Verbot von Vorteilsnahme und Vorteilsgewährung

Gemäß der Regelungen des Code of Conducts der Bank darf kein Angehöriger der Aareal Bank im Zusammenhang mit seiner Tätigkeit von Dritten ungerechtfertigte Vorteile fordern oder annehmen oder Dritten ungerechtfertigte Vorteile gewähren (z.B. Geld, Darlehen, materielle oder immaterielle Güter, Gelegenheiten, Verluste oder Kosten zu vermeiden). Das gleiche gilt für Geldzahlungen oder andere Leistungen an öffentliche Stellen. Bestechung und Bestechlichkeit, auch im privaten Umfeld, werden unter keinen Umständen geduldet.

### 5.3.5 Geschenke, Einladungen und Spenden

Die Entgegennahme von materiellen und immateriellen Vorteilen (insbesondere Geschenken, Geschäftsessen sowie Einladungen zu Veranstaltungen) können grundsätzlich einen potenziellen Interessenkonflikt begründen. Jeder Mitarbeiter hat die in der Bank dazu getroffenen Regelungen zu beachten und bei Zweifeln die Compliance Funktion einzubinden.

Geschenke können akzeptiert werden, wenn sie vernünftig und angemessen sind und redlichen, alltäglichen Geschäftszwecken dienen. Die Annahme von Geschenken, die bestimmte Wertgrenzen übersteigen, sind der Compliance-Funktion anzuzeigen. Generell ist die Annahme von Geschenken und Einladungen untersagt, wenn die Gefahr zu besorgen ist oder der Anschein erweckt wird, es könnte hierüber Einfluss auf geschäftliche Entscheidungen genommen werden.

Die Annahme von Einladungen zu Veranstaltungen von Kunden oder sonstigen Geschäftspartnern, bei denen der geschäftliche Bestandteil deutlich überwiegt, ist im Rahmen marktüblicher Standards zulässig. Einladungen können angenommen werden, wenn sie dienstlich motiviert sind und die Gelegenheit zu fachlichem Austausch bieten. Die zu beachtenden Grundsätze regelt die Geschenke Policy der Aareal Bank.

Geldzuwendungen, Geschenke oder andere Zuwendungen an Amtsträger sind zu unterlassen. Sie könnten als unzulässige Einflussnahme gedeutet werden. Spenden an politische Einrichtungen sind grds. unerwünscht und dürfen dienstliche Belange nicht beeinträchtigen.

### 5.3.6 Beziehungen zu Lieferanten

Die Aareal Bank Gruppe pflegt langfristige Beziehungen zu ihren Lieferanten. Sie achtet dabei darauf, dass die berufliche, sachliche und professionelle Distanz zueinander gewahrt bleibt. Auf eine angemessene und pünktliche Vergütung wird Wert gelegt. Insbesondere soll vermieden werden, bei der Beauftragung einzelner Leistungen eine Erwartungshaltung für weitere Beauftragungen zu schaffen oder dass ggf. gewährte günstige Konditionen über Folgeaufträge ausgeglichen werden. Es sollen auch im Verhältnis zu Lieferanten keine Gefälligkeitsverhältnisse eingefordert oder angenommen werden.

Darüber hinaus haben Lieferanten den Code of Conduct der Bank zu beachten und sich dazu verpflichtet, die Grundsätze des UK-Bribery Acts zur Bekämpfung der Korruption zu beachten.

### 5.3.7 Abschlussprüferleistungen

Im Verhältnis zu Abschlussprüfern gelten zunächst die Regelungen zu Geschenken, Einladungen und zur Wahrung der Unvoreingenommenheit von Beratern. Entsprechen einer internen Richtlinie unterliegen Beauftragungen des bestellten Abschlussprüfers mit Nichtprüfungsleistungen - einem gesonderten Prüfungs- und Freigabeprozess sowie der zusätzlichen Kontrolle des Prüfungsausschusses des Aufsichtsrats. Auf diese Weise wird dem Unabhängigkeitserfordernis des Abschlussprüfers Rechnung getragen und das Risiko unangemessener Einflussnahme mitigiert.

### 5.3.8 Kreditvergabe an Mitarbeiter oder ihnen nahestehende Personen

Die Aareal Bank begibt Kredite an institutionelle Investoren. Die früher vergebenen Kredite an Mitarbeiter laufen lediglich aus. Neue Kredite werden weder an Mitarbeiter, Führungskräfte, Vorstandsmitglieder oder Aufsichtsratsmitglieder noch deren Familienangehörige vergeben.

### 5.3.9 Nebentätigkeiten bei Dritten

Mitarbeiter, Vorstands- sowie Aufsichtsratsmitglieder der Aareal Bank AG dürfen grundsätzlich keine Tätigkeit für ein Wettbewerbsunternehmen ausüben. Über Nebentätigkeiten von Mitarbeitern besteht für Dritte die Möglichkeit, persönliche Beziehungen zu Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern aufzubauen und für sachfremde Zwecke zu nutzen, beispielsweise die Beeinflussung von Entscheidungen zu ihren Gunsten. Nebentätigkeiten im dienstlichen oder Privatinteresse bedürfen der Zustimmung des Personalbereichs. Dies gilt auch für unentgeltliche Tätigkeiten, sofern sie die Interessen der Aareal Bank Gruppe beeinträchtigen können. Die Aareal Bank kann die Nebentätigkeit untersagen oder mit Auflagen versehen, wenn die Nebentätigkeit geeignet ist, die Erfüllung der arbeitsvertraglichen Pflichten der Mitarbeiter oder berechnete Interessen der Aareal Bank zu beeinträchtigen. Entsprechende Regelungen befinden sich in den Arbeits- und Dienstverträgen der Mitarbeiter. Die Übernahme von Funktionen in Gesellschaften der Aareal Bank Gruppe ist davon ausgenommen. Im persönlichen Kontakt zu Kunden ist darauf zu achten, dass die Beziehung sachlich bleibt. Private Kontakte und freundschaftliche Beziehungen dürfen die geschäftlichen Interessen der Bank nicht beeinträchtigen.

Bei dem Wechsel aus einem Beschäftigungsverhältnis bei einem Kunden, Vertragspartner oder Abschlussprüfer zur Aareal Bank soll der ehemalige Beschäftigte während einer Frist von zwei Jahren nicht persönlich an Entscheidungen über einen Vertragsschluss mit seinem ehemaligen Beschäftigungsunternehmen teilnehmen. Der Mitarbeiter hat Transparenz über den Konflikt bei seiner Führungskraft herzustellen. Die Führungskraft kann ausnahmsweise gestatten, dass der Mitarbeiter an der Entscheidung mitwirkt, wenn das Risiko eines Interessenkonflikts als gering eingeschätzt wird.

### 5.3.10 Erbringung von Dienstleistungen an die Aareal Bank

Erbringen Mitarbeiter oder Organmitglieder neben ihrer regulären Tätigkeit sonstige Dienstleistungen an die Bank, birgt dies potenzielle Interessenkonflikte. Die Erbringung dieser Dienstleistungen darf daher nur auf vertraglicher Basis erfolgen und nur vergütet werden, wenn die zu erbringende Dienstleistung über die bereits bestehenden Arbeits- oder Organpflichten hinausgeht. Die entsprechenden Vereinbarungen dürfen nur nach vorheriger Abstimmung mit der Compliance-Funktion von der nächst höheren Führungsebene bzw. dem Aufsichtsrat getroffen werden.

### 5.3.11 Beteiligungen an / Tätigkeit für Kunden der Aareal Bank

Insofern Angehörige der Aareal Bank Gruppe bzw. deren Familienangehörige an Unternehmen von Kunden der Aareal Bank beteiligt sind oder bei ihnen eine Organ- oder sonstige Funktion ausüben, dürfen sie weder an Beratungen noch an Entscheidungen, welche die Geschäftsbeziehung betreffen, teilnehmen. Eine Ausnahme gilt lediglich für börsennotierte Gesellschaften. Insofern diese an einem regulierten Markt gehandelt werden, besteht ein Interessenkonflikt erst ab einer Beteiligung von 10% oder mehr.

### 5.3.12 Kapitalbeteiligungen

Kapitalbeteiligungen von Mitarbeitern, die keine reinen Finanzbeteiligungen sind, dürfen nicht zum Schaden der Bank ausgenutzt werden. Sie sind deshalb in einem geordneten Verfahren schriftlich anzuzeigen. Diese Anzeigepflicht besteht nicht beim Erwerb von börsengängigen Werten oder reinen Vermögensanlagen in nicht erheblichem Umfang. In jedem Fall sind die Vorgaben des Compliance-Regelwerks der Bank über persönliche Geschäfte zu beachten.

### 5.3.13 Vermeidung von Interessenkonflikten bei Kontrollfunktionen

Kontrollfunktionen (z.B. interne Revision, Risikocontrolling, Compliance) haben ihre Tätigkeiten grundsätzlich unabhängig auszuüben, das heißt, frei von Interessenkonflikten. Zunächst trägt die Bank durch ihre Aufbauorganisation dafür Sorge, dass diese Funktionen organisatorisch getrennt sind von den Bereichen, die sie überwachen. Eine Abgrenzung auf Ressortebene ist dazu nur in den regulatorisch vorgesehenen Fällen notwendig. Um die notwendige Unabhängigkeit zu wahren, müssen die Inhaber / Leiter von Kontrollfunktionen über eine direkte Berichtslinie an das für sie zuständige Vorstandsmitglied verfügen. Die Prüfungs- bzw. Überwachungstätigkeit wird unabhängig von ungebührlicher Einflussnahme durchgeführt. Im Fall der Compliance-Funktion bestehen Weisungsrechte gegenüber Mitarbeitern. Insofern ein Interessenkonflikt vorliegt (z.B. bei Prüfung einer eigenen Tätigkeit nach einem Funktionswechsel), darf die betroffene Person die konkrete Kontrolltätigkeit nicht ausüben.

## 6. Berichterstattung

Über aufgetretene Interessenkonflikte hat jeder Bereich zeitnah an die Compliance-Funktion zu berichten. Die Compliance-Funktion berichtet wiederum jährlich an den Vorstand. Daneben berichtet der Aufsichtsrat über in seinem Tätigkeitsbereich aufgetretene Interessenkonflikte.

