

Deutsche Börse Group

# Grundsätze zum Umgang mit Interessenkonflikten bei der Gruppe Deutsche Börse

Version: 1.0

September 2020

## Inhaltsverzeichnis

1	Einführung.....	3
2	Anwendungsbereich .....	3
3	Potenzielle Ursachen für Interessenkonflikte.....	4
4	Allgemeine Grundsätze und Pflichten.....	6
5	Handhabung von Interessenkonflikten .....	7
5.1	Identifizierung.....	8
5.2	Mitigierende Maßnahmen .....	8
5.3	Offenlegung gegenüber Kunden .....	11
5.4	Dokumentation und Berichterstattung .....	11
6	Änderungshistorie .....	12

## 1 Einführung

Dieses Dokument gibt einen Überblick über das bei der Gruppe Deutsche Börse ("GDB") implementierte Rahmenwerk zum Umgang mit Interessenkonflikten.

Die GDB ist weltweit tätig, organisiert Finanzmärkte und stellt den Marktteilnehmern die Infrastruktur für alle Bereiche des Wertpapier- und Derivategeschäfts zur Verfügung. Dazu gehören von Vorhandel (Pre-Trading), d.h. die Bereitstellung von Indizes und die Verbreitung von Marktdaten, über Dienstleistungen für den Handel und das Clearing von Anlageinstrumenten bis hin zum Nachhandel (Post-Trading), d.h. die Abrechnung finanzieller Transaktionen und Verwahrung von Finanzinstrumenten, wie auch Sicherheiten- und Liquiditätsmanagement sowie Entwicklung und weltweites Angebot von IT-Lösungen.

Im Kern der Geschäftstätigkeit der GDB steht ihr Bekenntnis zu Transparenz, Integrität der Märkte und Anlegerschutz. Die GDB ist in einem stark regulierten und hoch komplexen Umfeld tätig und bestrebt, rechtswidriges oder unethisches Verhalten in Geschäftsbeziehungen zu vermeiden und gleichzeitig transparente, faire Bedingungen für ihre Kunden zu schaffen und zu erhalten.

Als Marktinfrastrukturanbieter mit breiter Interaktion hinsichtlich wichtiger Marktteilnehmer entlang der Wertschöpfungskette birgt die Geschäftstätigkeit der GDB das Potenzial für Interessenkonflikte. Darüber hinaus können einzelne Mitarbeiter sowohl in ihrem beruflichen als auch in ihrem persönlichen Leben Umständen ausgesetzt sein, die das Potenzial für Interessenkonflikte schaffen. Daher ist es von größter Bedeutung, dass die GDB in der Lage ist, potenzielle oder tatsächliche Interessenkonflikte zwischen ihr (einschließlich der Mitglieder ihrer Leitungsorgane, ihrer Mitarbeiter oder ihnen nahestehender Personen) und Dritten zu identifizieren und effektiv zu handhaben.

Interessenkonflikte können in Situationen auftreten, in denen die Interessen einer Partei denen einer anderen Partei entgegenstehen (oder diesen Anschein erwecken). Dies kann dazu führen, dass die Fähigkeit einer oder beider Parteien zu fairem und ethischem Handeln, d.h. die Objektivität bei der Entscheidung oder bei der Beteiligung an Entscheidungsprozessen, die im Rahmen ihrer beruflichen Pflichten zu treffen sind, beeinträchtigt ist. Ein Interessenkonflikt als solcher ist kein Beweis für ein Fehlverhalten. Wird der Interessenkonflikt jedoch nicht erkannt und wirksam gehandhabt, kann er schwerwiegende rechtliche, regulatorische oder reputationsrelevante Probleme verursachen.

## 2 Anwendungsbereich

Das bei der GDB implementierte Rahmenwerk zur Identifikation, Handhabung und Erfassung (potenzieller) Interessenkonflikte findet Anwendung für:

---

- Mitglieder der Leitungsorgane<sup>1</sup> und Mitarbeiter<sup>2</sup> von GDB-Unternehmen und
- GDB-Unternehmen.

### 3 Potenzielle Ursachen für Interessenkonflikte

Interessenkonflikte können – auf persönlicher oder auf Unternehmensebene – entstehen zwischen:

auf der einen Seite		auf der anderen Seite
GDB in ihren verschiedenen Rollen, u.a. durch verschiedene Tochtergesellschaften mit mehreren Verantwortlichkeiten	und	einen oder mehrere Dritte (z.B. ehemalige, aktuelle oder künftige) Kunden, Anbieter oder Wettbewerber
Mitglieder von Leitungsorganen oder Mitarbeiter von GDB-Unternehmen oder ihnen nahestehende (verbundene) Personen	und	ein oder mehrere Dritte (z.B. ehemalige, aktuelle oder potenzielle) Kunden, Anbieter oder Wettbewerber
Mitglieder von Leitungsorganen oder Mitarbeiter von GDB-Unternehmen oder ihnen nahestehende (verbundene) Personen	und	GDB
ein GDB Unternehmen	und	ein anderes GDB Unternehmen
ein Dritter	und	ein anderer Dritter
im Zusammenhang mit Leistungen, die die GDB für sie erbringt (z.B. zwischen zwei Kunden)		

Ein **persönlicher Interessenkonflikt** entsteht jenseits der beruflichen Verpflichtung des Einzelnen (außergeschäftliche Interessen) und beeinträchtigt dessen Objektivität bei Entscheidungen oder der Teilnahme an Entscheidungsprozessen, die im Rahmen beruflicher Pflichten im Interesse der GDB oder ihrer Kunden erforderlich sind.

Unter Berücksichtigung vergangener persönlicher oder beruflicher Beziehungen und außergeschäftlicher Interessen, die (noch) einen Einfluss auf das aktuelle berufliche Verhalten oder Entscheidungen haben können, können Situationen, die möglicherweise persönliche Interessenkonflikte mit sich bringen, die aus persönlichen, beruflichen oder wirtschaftlichen Beziehungen zu anderen Personen entstehen, wie z.B.:

- Nebentätigkeiten/externe Mandate (entgeltlich oder unentgeltlich),
- Weitere interne Mandate und Rolle(n) innerhalb der GDB,
- Finanzielle Interessen (die z.B. entstehen aus einer Beteiligung von mindestens 5% an einem Dritten, beispielsweise einem Aktionär oder Wettbewerber der GDB oder einer ihrer Gruppengesellschaften, aus Darlehen oder Investmentclub-Mitgliedschaften),

<sup>1</sup> Unabhängig davon, ob sie in ihrer geschäftsleitenden (Exekutiv-) Funktion (z.B. Vorstände) oder in ihrer Aufsichtsfunktion (z.B. Aufsichtsräte) handeln

<sup>2</sup> Einschließlich Praktikanten, Auszubildenden, Studenten, Zeitarbeitskräften und jeder anderen Person, die im Namen oder auf Rechnung eines GDB-Unternehmens tätig wird

## Grundsätze zum Umgang mit Interessenkonflikten

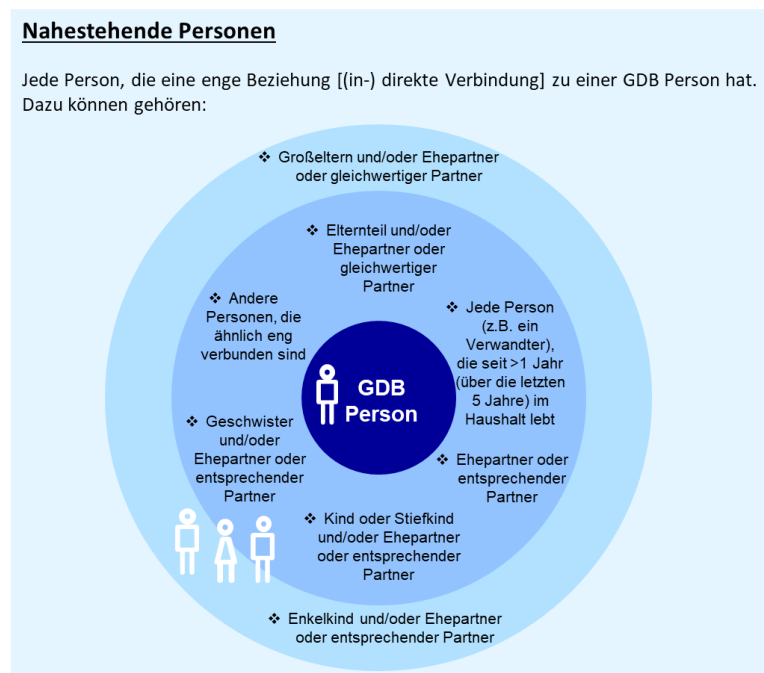
September 2020

Seite 5

- Interessen von nahestehenden Personen, z.B. Familienmitgliedern.

Personen, die als nahestehend gelten, sind Personen, die in einer engen Beziehung oder (in-)direkten Verbindung zu einer Person im Geltungsbereich stehen, z.B.:

- Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder oder Stiefkinder, Enkel,
- Ehepartner oder rechtlich gleichgestellte Partner des Mitarbeiters und aller oben aufgeführter nahestehender Personen,
- Eine Person (z.B. Verwandter), die für mindestens ein Jahr (innerhalb der letzten fünf Jahre) demselben Haushalt angehört,
- Andere ähnlich nahestehende Personen.



Persönliche Interessen können auch Ursache für **Interessenkonflikte auf Unternehmensebene** sein, z.B. wenn eine Person Mandate in zwei verschiedenen Unternehmen hält und dadurch nicht nur selbst in eine Konfliktsituation gerät, sondern auch eines der oder sogar beide Unternehmen, z.B. im Zusammenhang mit von dem einem Unternehmen für das andere erbrachten Dienstleistungen.

**Interessenkonflikte auf Unternehmens- oder Gruppenebene** könnten ferner entstehen im Zusammenhang mit:

- Beziehungen zwischen verschiedenen GDB-Unternehmen/GDB-Bereichen mit unterschiedlichen Mandaten und Strategien,
- Gebührenvereinbarungen in Bezug auf Dienstleistungen, die von einem GDB-Unternehmen für ein anderes (z.B. im Rahmen von Outsourcing) oder für einen Kunden erbracht werden,

- Dienstleistungen für Kunden, bei denen die GDB verschiedene Funktionen wahrnimmt,
- Neue Geschäftsbeziehungen (Geschäftsstrategien, Dienstleistungen, Produkte), die die GDB eingeht,
- Abhängig vom jeweiligen Geschäftsmodell können sich für bestimmte GDB-Unternehmen spezifische Konfliktpotenziale ergeben, wie beispielsweise für Betreiber von Handelsplätzen: zwischen ihnen und ihren Kunden, z.B. im Zusammenhang mit der Aussetzung/Entfernung eines Finanzinstruments vom Handel an einem Handelsplatz,
- Für Wertpapierfirmen: zwischen ihnen und ihren Kunden oder zwischen einem Kunden und einem anderen, z.B. im Zusammenhang mit der Erbringung von Wertpapier- und Wertpapiernebendienstleistungen (oder Kombinationen davon), einschließlich solcher, die durch Zuwendungen, Vergütungen und andere Anreizstrukturen verursacht werden,
- Für zentrale Gegenparteien (Central Counterparties, CCPs): zwischen ihnen und ihren Clearingmitgliedern oder den Kunden der Clearingmitglieder (sofern den CCPs bekannt), CCP-Beratern oder anderen CCPs,
- Für Zentralverwahrer (Central Securities Depositories, CSDs): zwischen ihnen und ihren Teilnehmern oder den Kunden ihrer Teilnehmer (sofern den CSDs bekannt), insbesondere bei der Erbringung von Kerndienstleistungen sowie bankähnlichen Nebendienstleistungen,
- Für Benchmark-Administratoren: zwischen ihnen und den Kontributoren oder Nutzern, z.B. durch Nicht-Anwendung objektiver und transparenter Benchmark-Kriterien,
- Für Anbieter von Datenbereitstellungsdiensten: zwischen ihnen und Kunden, die Daten von ihnen kaufen oder ihre Dienste in Anspruch nehmen, um ihren gesetzlichen Verpflichtungen nachzukommen.

#### **4 Allgemeine Grundsätze und Pflichten**

Spezielle Grundsätze sollen die Einhaltung der anwendbaren Gesetze und Vorschriften durch die GDB sicherstellen und die GDB, ihre Mitarbeiter und Mitglieder der Leitungsorgane vor gesetzlichen und behördlichen Sanktionen, Rufschädigung und Vertrauensverlust bei Kunden und anderen Dritten schützen.

Bezogen auf ihre Funktion bei der GDB, soll jede Person ehrlich, objektiv und in persönlicher Verantwortung, sowie in Übereinstimmung mit den höchsten Integritätsstandards handeln und alle anwendbaren Gesetze und Vorschriften in allen relevanten Rechtsordnungen respektieren. Ihre beruflichen Pflichten sind mit der gebotenen Sachkenntnis, Sorgfalt und Gewissenhaftigkeit im fairen Interesse ihrer Kunden und der Integrität des Marktes zu erfüllen. Ein zentraler Grundsatz bei jeder Geschäftstätigkeit der GDB ist, dass alle Kunden jederzeit fair behandelt werden.

Personen im Geltungsbereich dürfen keine Entscheidungen im eigenen Interesse oder im Interesse Dritter, anderer Gruppengesellschaften oder Personen, die mit ihnen eng verbunden sind, treffen, wenn diese Entscheidungen nicht mit regulatorischen Anforderungen oder den Interessen der GDB übereinstimmen oder diesen zuwiderlaufen.

---

Darüber hinaus sollen sie insbesondere Abstand nehmen von Tätigkeiten, die im Wettbewerb mit Aktivitäten der GDB stehen, von der Nutzung von geschäftlichen Möglichkeiten zum Nachteil der GDB sowie vom Missbrauch jeglicher Insiderinformationen oder sonstigen sensiblen, nicht-öffentlichen Informationen, die sie im Rahmen ihrer beruflichen Tätigkeit oder ihrer beruflichen Position erlangt haben, zu ihrem persönlichen Vorteil.

Sie sollen dazu beitragen, (potenzielle) Interessenkonflikte zu erkennen, angemessen zu handhaben und zu dokumentieren.

Mitarbeiter dürfen keine vertragliche Vereinbarung als Gegenpartei der GDB eingehen, unabhängig von der Art der Vereinbarung, z.B. Erbringung von Dienstleistungen, Kauf, Nebentätigkeit oder Darlehen, es sei denn, der jeweilige Linienvorgesetzte und Group Compliance stimmen einer solchen vertraglichen Vereinbarung formell zu oder die Art der vertraglichen Vereinbarung schließt eine mögliche Benachteiligung der GDB aus (Handel zu Marktpreisen zu Marktbedingungen, etc.).

Die Leitungsorgane der juristischen Personen der GDB legen wirksame organisatorische und administrative Vorkehrungen fest, genehmigen und überwachen deren Umsetzung und Aufrechterhaltung, um (potenzielle) Interessenkonflikte zu identifizieren, zu verhindern, zu bewerten, zu managen, zu mitigieren und/oder transparent zu machen.

In der GDB wurde Group Compliance, die Compliance Funktion der Deutsche Börse AG, beauftragt, das Rahmenwerk zum Umgang mit Interessenkonflikten zu setzen und ist verantwortlich für die Umsetzung der jeweiligen Richtlinien und Verfahren, Sensibilisierungsmaßnahmen, Beratung zu und Bewertung von gemeldeten Situationen, die Interessenkonfliktpotential bergen, einschließlich der Festlegung geeigneter mitigierender Maßnahmen unter Berücksichtigung von Auswirkungen auf Gruppenebene, sowie gegebenenfalls die entsprechende Berichterstattung an das Management und die Aufsichtsbehörden. Group Compliance wird unterstützt durch lokale Compliance Funktionen, die für bestimmte GDB Unternehmen eingerichtet wurden und im Rahmen ihrer jeweiligen Verantwortungsbereiche direkt eingebunden werden sollen und ihrerseits die Verantwortung haben, in Interessenkonfliktfragen Group Compliance direkt einzubinden.

## **5 Handhabung von Interessenkonflikten**

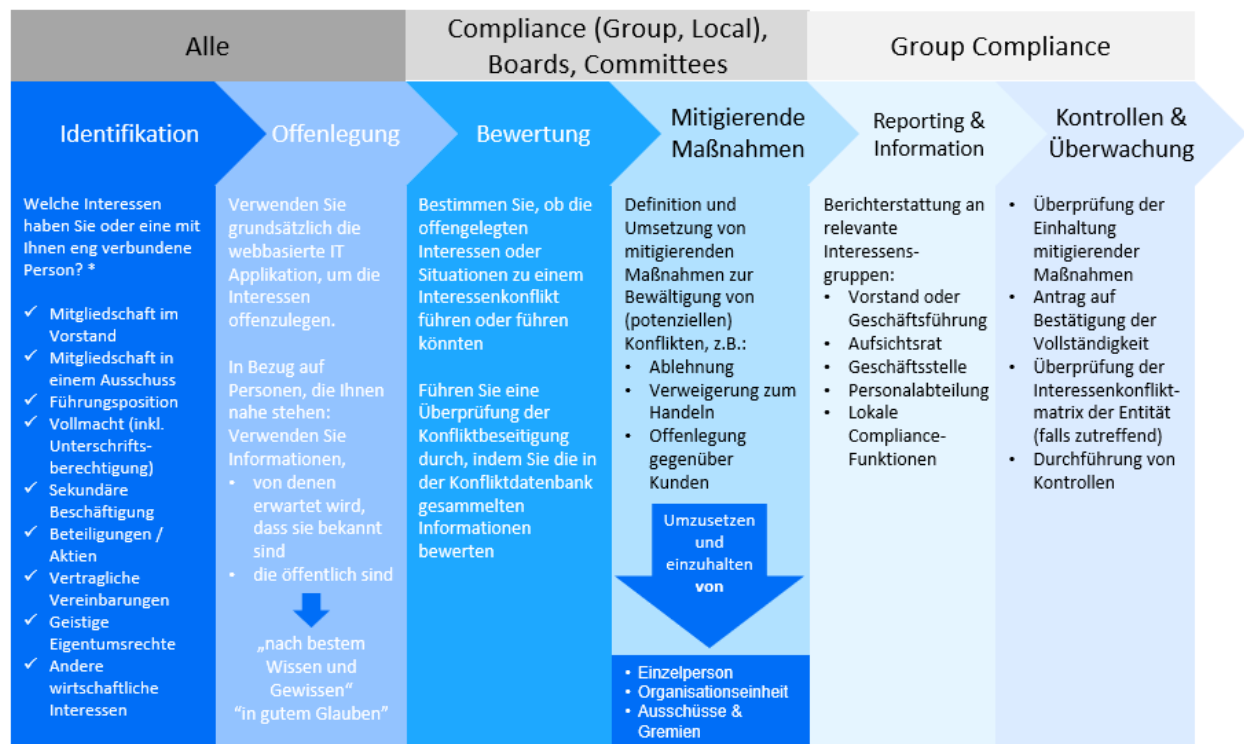
Bei der Feststellung einer Situation, in der ein (potenzieller) Interessenkonflikt nicht vermieden werden kann, sind geeignete Maßnahmen zu ergreifen, um diese Situation zu handhaben, zu dokumentieren und gegebenenfalls zu melden.

---

## Grundsätze zum Umgang mit Interessenkonflikten

September 2020

Seite 8



\* Ebenfalls zu berücksichtigen: vergangene persönliche oder berufliche Beziehungen und außergeschäftliche Interessen, welche (weiterhin) einen Einfluss auf das Verhalten der Einzelperson oder die Teilnahme an Entscheidungsprozessen bei der GDB haben

## 5.1 Identifizierung

Personen im Geltungsbereich sind verpflichtet, alle Umstände zu berücksichtigen, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten und von denen sie nach bestem Wissen und Gewissen Kenntnis haben oder nehmen sollten.

Darüber hinaus werden allgemeine Prüfungen zur Identifizierung von (potenziellen) Interessenkonflikten in verschiedenen Prozessen und Verfahren der GDB implementiert, z.B. im Rahmen von Personalbeschaffung, Einführung neuer Produkte und Dienstleistungen, Einkauf.

## 5.2 Mitigierende Maßnahmen

Zu den allgemeinen Präventivmaßnahmen gehören die Erstellung und regelmäßige Aktualisierung einer Richtlinie zu Interessenkonflikten, die gruppenweite Standards sowie unternehmensspezifische Anforderungen setzt, interne Verfahren sowie eine toolgestützte Lösung zur Unterstützung der Melde-, Beurteilungs- und Dokumentationsprozesse. Aufklärungsmaßnahmen werden regelmäßig und anlassbezogen durchgeführt, um sicherzustellen, dass die betroffenen Personen in der Lage sind, (potenzielle) Interessenkonflikte in angemessener Weise zu erkennen und zu handhaben.



Darüber hinaus werden allgemein oder auf Einzelfallbasis folgende mitigierende Maßnahmen ergriffen (nicht abschließende Liste von Beispielen):

### **Offenlegung, Transparenz**

Personen im Geltungsbereich sind verpflichtet, Group Compliance über jede Situation, die (potenziell) zu Interessenkonflikten führen könnte, zu informieren, um Unterstützung, Beratung und weitere Beurteilung zu erhalten – soweit möglich, noch vor Eintritt der betreffenden Situation.

Mitglieder der Leitungsorgane und Ausschussmitglieder sind darüber hinaus verpflichtet, den Vorsitzenden des Gremiums über jeden Interessenkonflikt zu informieren (bzw. über ihre Enthaltung einer bestimmten Situation aufgrund eines Interessenkonflikts). Ist auch der Vorsitzende mit einem (potenziellen) Interessenkonflikt konfrontiert – ist der stellvertretende Vorsitzende oder, falls es keinen Stellvertreter gibt, das jeweilige gesamte Gremium zu informieren. Hat ein Vorstandsmitglied einen Interessenkonflikt, ist auch der entsprechende Aufsichtsrat zu informieren.

Es wurden Vorabgenehmigungsverfahren für Situationen eingeführt, die mit spezifischen Risiken verbunden sind, wie z.B. Nebentätigkeiten, (externe oder interne) Mandate, private Wertpapiergeschäfte und die Gewährung oder Annahme von Vorteilen (z.B. Geschenke und geschäftliche Bewirtung, Zuwendungen).

Außerdem wurden alternative Meldeverfahren für den Fall eingerichtet, dass betroffene Mitarbeiter Interessenkonflikte außerhalb der regulären Meldeverfahren, z.B. über die Whistleblower-Hotline, melden möchten, um die personenbezogenen Daten sowohl der Person, die den Verstoß meldet, als auch der Person, die angeblich für den Verstoß verantwortlich ist, zu schützen.

### **Trennung, Unabhängigkeit**

Pflichten und Geschäftsfunktionen, bei denen die Gefahr von Interessenkonflikten innerhalb der Gruppe Deutsche Börse besteht, werden getrennt. Darüber hinaus wurden Vertraulichkeitsbereiche sowie virtuelle und physische Informationsschranken ("Chinese Walls") eingerichtet, um Informationsaustausch zu vermeiden bzw. zu kontrollieren und den jeweiligen Aufgaben, Funktionen und Bereichen eine angemessene Unabhängigkeit zu ermöglichen.

Besondere Aufmerksamkeit gilt der Rolle jedes Leitungsorgans, die klar definiert und abgegrenzt werden muss, um Kompetenzüberschneidungen zu verhindern oder zu mitigieren und die innere Unabhängigkeit (Unbefangenheit) der Mitglieder zu ermöglichen.

Ein weiterer Fokus liegt auf spezifischen Ausschüssen, wie z.B. dem Risikoausschuss einer CCP, und auf Aufsichtsfunktionen, wie sie für Benchmark-Administratoren eingerichtet wurden, deren Mitglieder von jeglichem direkten Einfluss unabhängig sein sollen, um sicherzustellen, dass jedes Urteil/jede Entscheidung unabhängig und ehrlich ausgeübt wird. Bis zu einem gewissen Grad gilt dies auch für die Mitglieder der (Risiko-, Prüfungs- und Vergütungs-)Ausschüsse von CSDs.

---

Unabhängigkeit und insbesondere Unbefangenheit sind auch für die Einrichtung der internen Kontrollfunktionen und die jeweiligen Beauftragten (Risk, Compliance, Interne Revision) von Bedeutung, insbesondere wenn diese Funktionen innerhalb der GDB geteilt werden.

### **Enthaltung, Ausschluss, Beendigung**

In bestimmten Konstellationen wird es notwendig sein, dass sich eine Person im Geltungsbereich nicht in eine bestimmte Konfliktsituation begibt. Geeignete mitigierende Maßnahmen können zum Beispiel sein:

Die betroffene Person erklärt selbst, dass sie sich – vorübergehend oder endgültig – von relevanten Diskussionen, Verhandlungen, (geschäftlichen) Entscheidungs- oder Abstimmungsprozessen, Sitzungen von Gremien oder Ausschüssen oder jeder anderen Situation, die die jeweilige Konfliktsituation aufrechterhält oder verstärkt, zurückzieht (Enthaltung).

Als mitigierende Maßnahme, die aus organisatorischer Sicht ergriffen wird, kann die konfliktbehaftete Person auch:

- Von allen sensiblen Informationen ausgeschlossen werden, die im Zusammenhang mit der Konfliktsituation relevant sind,
- Von relevanten Diskussionen, Verhandlungen, Entscheidungs- oder Abstimmungsprozessen, Sitzungen von Gremien oder Ausschüssen oder jeder anderen Situation, die die jeweilige Konfliktsituation aufrechterhält oder verstärkt – vorübergehend oder endgültig – ausgeschlossen werden,
- Von ihren Aufgaben (teilweise) freigestellt werden (welche auf eine andere Person übertragen werden können, die in diesem Zusammenhang nicht in Konflikt steht), z.B. durch Beschränkung ihrer repräsentativen Aufgaben gegenüber Dritten und/oder der GDB (z.B. in Bezug auf Auslagerungsvereinbarungen).

Beinhalten können weitere Maßnahmen, als letztes Mittel (ultima ratio), die Beendigung von Situationen oder Konstellationen, die einen nicht zu mitigierenden Interessenkonflikt darstellen, z.B.:

- Ein Mandat, eine Funktion oder ein Arbeitsvertrag,
- Von GDB-Diensten, -Aktivitäten oder -Beziehungen (dies kann der Fall sein, wenn in einer Situation konkurrierende Interessen zweier Kunden bestehen und diese Interessen in Konflikt stehen oder stehen werden).

Betrifft die (mögliche) Konfliktsituation ein Mitglied einer Geschäftsführung oder eines Ausschusses, entscheidet der Vorsitzende (bzw., sofern er selbst in einer Konfliktsituation ist, sein Stellvertreter bzw., sofern nicht vorhanden, das gesamte Gremium/der gesamte Ausschuss), unterstützt durch Compliance, über die zu treffenden mitigierenden Maßnahmen.

---

### Prüfungen, Kontrollen und Monitoring

Neben der Festlegung von Richtlinien und Verfahren (d.h. Pre-Clearance-Prozesse) wurden generische Maßnahmen implementiert, wie z.B. die Anwendung des Vier-Augen-Prinzips und des Drei-Verteidigungslinien-Modells (three lines of defence). Darüber hinaus wurden Kontroll-, Steuerungs- und Überwachungsmaßnahmen eingerichtet, z.B. in Bezug auf:

- Die Einhaltung von Maßnahmen, die zur Handhabung einer Konfliktsituation definiert wurden,
- Einen angemessenen Umgang mit Vorteilen wie Geschenken, geschäftlichen Einladungen oder Zuwendungen,
- Vergütung,
- Verhinderung von Marktmissbrauch.

## 5.3 Offenlegung gegenüber Kunden

Schließlich reichen in Ausnahmefällen organisatorische oder administrative Vorkehrungen zur Minderung von Interessenkonflikten möglicherweise nicht aus, um mit hinreichender Sicherheit zu gewährleisten, dass das Risiko einer Schädigung von Kundeninteressen (oder Interessen anderer Dritter) vermieden wird. In solchen Fällen müssen die Art und/oder der Ursprung des Interessenkonflikts dem betroffenen Kunden (Dritten) eindeutig offengelegt werden, bevor er eine Geschäftsbeziehung aufnimmt oder in seinem Namen Geschäfte tätigt, um seine Zustimmung zum Handeln einzuholen.

In einigen Fällen kann eine Veröffentlichung auf der Homepage der Gruppengesellschaften und/oder eine Offenlegung gegenüber der zuständigen nationalen Behörde erforderlich sein.

Allerdings kann eine solche Offenlegung mögliche mitigierende Maßnahmen nicht ersetzen. Grundsätzlich kommt sie nur als letztes Mittel infrage. In einigen Rechtsordnungen ist sie möglicherweise sogar verboten.

## 5.4 Dokumentation und Berichterstattung

Alle Informationen, d.h. Meldungen und Beurteilungen von Interessenkonflikten sowie die jeweils festgelegten mitigierenden Maßnahmen, werden in einer webbasierten IT-Anwendung unter Beachtung der entsprechenden Datenschutzbestimmungen dokumentiert und archiviert.

Diese Datenbank dient den Personen im Geltungsbereich zur Einsicht und Verarbeitung ihrer Informationen, für Compliance dient sie zur Bewertung, Dokumentation und Überwachung. Sie ist Datenquelle für (regelmäßige und anlassbezogene) Berichterstattung an die Leitungsorgane der GDB sowie an die zuständigen nationalen Behörden gemäß den regulatorischen Anforderungen. Diese Berichterstattung kann in Form von Konfliktregistern erfolgen, wie sie z.B. für zentrale Gegenparteien, Zentralverwahrer und Benchmark-Administratoren erforderlich sind.

---

Tritt ein Interessenkonflikt in Bezug auf ein Mitglied eines Leitungsorgans oder eines Ausschusses auf, so sind Meldungen, Beurteilungen und entsprechende mitigierende Maßnahmen zudem in das Protokoll der jeweiligen Sitzung aufzunehmen.

## 6 Änderungshistorie

Dieses Dokument ist Eigentum von Group Compliance. Es wird einer jährlichen Überprüfung unterzogen.

Version	Date	Anmerkung
1.0	September 2020	Erste Version, die die allgemeinen Informationen, die zuvor auf der Homepage der Gruppe Deutsche Börse zum Thema veröffentlicht wurden, ergänzt bzw. ersetzt.