



Nível 2

Política de Conflitos de Interesses – DB Group



Índice

1. Introdução.....	3
2. Definições.....	3
3. Âmbito.....	5
3.1 Objetivo.....	5
3.2 Aplicação.....	5
4. O que são Conflitos de Interesses?.....	5
5. Tipos Comuns de Conflitos de Interesses.....	6
6. Abordagem à Gestão de Conflitos.....	7
7. Responsabilidades do Funcionário.....	7
7.1 Quadros Superiores.....	7
7.2 Todos os Funcionários.....	8
8. Disposições Organizacionais.....	9
8.1 Princípios de Governação Empresarial.....	9
8.2 Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Deutsche Bank AG.....	9
8.3 Membros do Conselho das Entidades do DB Group.....	10
8.4 Acionistas.....	10
8.5 Segregação de funções.....	11
8.6 Governação da Comissão.....	11
9. Sistemas, Controlos, Políticas e Procedimentos.....	11
9.1 Quadro dos Padrões Mínimos aplicados a todo o grupo relativos aos Conflitos de Interesses.....	11
9.1.1 Registo de Conflitos de Interesses do Banco.....	11
9.1.2 Gabinete de Mediação de Conflitos e Seleção de Negócios.....	12
9.1.3 Supervisão e Governação de Conflitos entre Unidades de Negócio.....	12
9.1.4 Departamento de Compliance.....	12
9.2 Barreiras de Informação e a Sala de Controlo Global.....	13
9.3 Execução / Tratamento das Ordens dos Clientes.....	13
9.4 Benchmarks.....	13
9.5 Independência de Investigação.....	14
9.6 Incitamentos.....	14
9.7 Práticas de remuneração.....	14
9.8 Interesses Comerciais Externos.....	15
9.9 Transações realizadas pelos Funcionários.....	15
9.10 Presentes e Ofertas de Entretenimento.....	15
9.11 Fornecedores e Representantes de Terceiros.....	15
9.12 Divulgação de Informação e Consentimento do Cliente.....	16
9.13 Reencaminhamento.....	16
9.14 Fazer uma denúncia.....	16
9.15 Teste de Controlos e Avaliação de Riscos.....	17
9.16 Formação.....	17
10. Violação da Política.....	17
11. Documentos e Políticas associadas.....	18
12. Apêndice 1 – Lista não exaustiva de exemplos concretos de conflitos de interesses.....	20
13. Apêndice 2 – Principais Obrigações do Conselho Fiscal e do Conselho de Administração.....	22



1. Introdução

Como fornecedor global de serviços financeiros, os conflitos de interesse são parte inerente aos negócios do Banco. De acordo com o Código de Conduta e Ética do Banco e Regras relevantes, é essencial que o Banco seja capaz de identificar conflitos de interesse, reais ou potenciais, e geri-los de uma forma justa e adequada, prevenindo, inclusivamente, que um conflito de interesses afete negativamente os interesses de um Cliente. Os conflitos de interesse podem surgir em vários contextos. Por exemplo, para além dos conflitos de interesses que podem surgir entre o Banco e um Cliente, podem surgir potenciais conflitos de interesses entre dois Clientes, entre um Funcionário (ou Representante de Terceiros) e um Cliente ou o Banco, entre um acionista e o Banco, entre uma unidade de negócios do Banco e outra e entre uma entidade do mesmo grupo do Banco e outra.

Os Quadros Superiores são responsáveis por criar um enquadramento e por implementar sistemas, controlos e procedimentos, por forma a identificar, reencaminhar e gerir conflitos de interesses. No entanto, todos os Funcionários são responsáveis por identificar e reencaminhar potenciais conflitos de interesses, para que possam ser geridos e resolvidos de forma adequada.

O incumprimento em identificar, reencaminhar e gerir adequadamente conflitos de interesses, reais ou potenciais, bem como em cumprir as Regras correspondentes, pode expor o Banco e os seus Funcionários a coimas, sanções, sentenças, prejuízos e compensações relacionadas com ações reguladoras ou legais, o que pode resultar em danos para a reputação do Banco e perda geral de confiança no mesmo.

Periodicamente, esta política pode ser complementada por políticas e procedimentos globais, regionais ou locais adicionais. Quando as Regras implicarem a aplicação de padrões superiores aos previstos nesta política, o Banco deve cumpri-los. Assim, esta política não substitui a necessidade de o Banco observar quaisquer Regras aplicáveis relacionadas com os conflitos de interesses.

2. Definições

Salvo indicação em contrário, os termos em maiúsculas utilizados nesta política têm os seguintes significados:

« Banco »	inclui o Deutsche Bank AG, as suas sucursais nacionais e estrangeiras, os seus escritórios representativos e as entidades do DB Group;
« Benchmark »	tem o mesmo significado daquele que é dado na Política Global de Benchmark – DB Group;
« Conselho »	é o órgão de administração com a responsabilidade final por uma Entidade do DB Group;
« Membro do Conselho »	é um membro de um Conselho;
« Cliente »	significa um dos seguintes: <ul style="list-style-type: none">a) um cliente atual do Banco;b) um potencial cliente do Banco (quando o Banco procura iniciar uma relação com o potencial cliente a respeito de serviços ou transações); ouc) um cliente anterior, quando se mantêm obrigações fiduciárias ou outros deveres;



«Relação Pessoal Íntima»	significa um dos seguintes: <ul style="list-style-type: none">a) uma relação afetiva de um Funcionário;b) uma relação pessoal empresarial, comercial ou financeira de um Funcionário; ouc) uma relação de união de facto de um Funcionário
«Enquadramento dos Conflitos de Interesse (CDI)»	é o enquadramento de conflitos de interesses do Banco para a fiscalização e administração de conflitos de interesses, de acordo com o estabelecido nos Conflitos de Interesses: Quadro político de Padrões Mínimos do Grupo;
“Entidade do DB Group”	é qualquer entidade legal da qual o Deutsche Bank AG possui, direta ou indiretamente, mais de 50 por cento das ações ou do capital social com direito de voto (ou equivalente);
«Funcionário»	significa um dos seguintes: <ul style="list-style-type: none">a) um funcionário permanente ou temporário do Banco;b) um Membro do Conselho quer seja ou não funcionário do Banco; ouc) uma pessoa singular empregada pelo Banco como contratante;
«Membro da Família»	significa, em relação a um Funcionário, o cônjuge, parceiro civil, parceiro doméstico, pais, irmãos, filhos ou enteados, avós, tias e tios, sobrinhos e sobrinhas;
«Barreiras de Informação»	são as barreiras de informação físicas e eletrónicas dentro do Banco (conhecidas como «Chinese Walls»);
«Conselho de Administração»	é o Conselho de Administração do Deutsche Bank AG;
«DMIF»	é a Diretiva relativa aos Mercados de Instrumentos Financeiros 2004/39/CE da UE;
«Interesse Comercial Externo»	são quaisquer interesses ou atividades desenvolvidas por um Funcionário fora do seu papel no Banco, que são divulgadas ao Banco à luz das suas políticas e procedimentos, incluindo, sem limitação, interesse comercial externo, cargos de direção, contratação externa e nomeações de cargos políticos;
«Research»	é o departamento de “research” do Banco;
«Regras»	são todas as leis, regulamentos, regras, expectativas de controlo, códigos de conduta/ética e padrões de boas práticas ou práticas recomendadas, relacionados com conflitos de interesses aplicáveis ao Banco;
«Quadros Superiores»	são todos os Funcionários responsáveis pela gestão diária de negócios individuais e funções da infraestrutura do Banco;
«Conselho Fiscal»	é o órgão de fiscalização do Deutsche Bank AG;



«Representante de Terceiros»	significa um dos seguintes: <ul style="list-style-type: none">i. um representante nomeado (ou, quando aplicável, um agente vinculado) do Banco, que está envolvido na prestação de serviços do Banco a um cliente;ii. um funcionário de um representante nomeado (ou, se for o caso, um agente vinculado) do Banco, bem como qualquer outra pessoa singular, cujos serviços forem colocados à disposição e sob o controlo do Banco, ou um agente vinculado do Banco que esteja envolvido na prestação de serviços do Banco a um cliente; ouiii. uma pessoa singular que esteja envolvida na prestação de serviços ao Banco ou o seu representante nomeado (ou, se for o caso, um agente vinculado), ao abrigo de um acordo de subcontratação;
«Valores e Convicções»	são os valores e convicções do Banco, estabelecidos no seu Código de Conduta e Ética Comercial; e
«Fornecedores»	são os fornecedores, abastecedores ou prestadores de serviços, consultores e conselheiros do Banco.

3. Âmbito

3.1 Objetivo

Esta política define as disposições do Banco em relação à identificação, documentação, reencaminhamento e gestão de conflitos de interesses. Esta política descreve:

- i. o que é um conflito de interesses;
- ii. tipos comuns de conflitos de interesses;
- iii. exemplos comuns de situações, nas quais podem surgir conflitos de interesses;
- iv. a abordagem geral do Banco para gerir conflitos de interesses
- v. as responsabilidades dos Funcionários (incluindo Quadros Superiores) em relação à identificação, documentação, reencaminhamento e gestão de conflitos de interesses;
- vi. as disposições organizacionais do Banco em relação à gestão de conflitos de interesses;
- vii. a maneira como o Banco identifica e gere conflitos de interesses e os sistemas, controlos, políticas e procedimentos associados; e
- viii. as consequências para aqueles que não cumprem esta política.

3.2 Aplicação

Esta política aplica-se globalmente ao Banco e a todos os Funcionários.

4. O que são Conflitos de Interesses?

Há muitas variedades de conflitos de interesses que se aplicam a uma vasta gama de comportamentos e circunstâncias. Por norma, um conflito de interesses surge quando duas ou mais pessoas têm interesses concorrentes e existe um dever de diligência ou sigilo entre elas. Um



Funcionário pode enfrentar um conflito de interesses no decorrer do seu trabalho no Banco, o que pode comprometer ou influenciar a sua objetividade e opinião profissional ou, de outra forma, dificultar o desempenho adequado das tarefas e responsabilidades devidas pelo Funcionário ao Banco. O não reconhecimento e a gestão inadequada de conflitos de interesses podem resultar em consequências inapropriadas ou adversas para Clientes, o Banco e Funcionários.

Conflitos de interesses relevantes para o Banco incluem aqueles que surgem entre:

- i. o Banco e um ou mais Clientes;
- ii. um Funcionário e um Cliente;
- iii. um Representante de Terceiros e um Cliente;
- iv. dois ou mais Clientes no contexto de prestação de serviços pelo Banco a esses Clientes;
- v. um Funcionário e o Banco;
- vi. unidades individuais do Banco;
- vii. Funcionários individuais do Banco;
- viii. um acionista e o Banco;
- ix. O Deutsche Bank AG e Entidades do DB Group;
- x. Entidades do DB Group;
- xi. um Representante de Terceiros e o Banco; ou
- xii. o Banco e os seus Fornecedores.

5. Tipos Comuns de Conflitos de Interesses

A lista abaixo é uma lista não exaustiva de tipos comuns de conflitos de interesses.

Conflitos de interesses relacionados com Clientes podem ser descritos, de modo geral, como cenários onde o Banco, um Funcionário ou um Representante de Terceiros:

- i. terá um provável ganho financeiro inapropriado ou evitará uma perda financeira às custas de um Cliente;
- ii. tem um interesse no resultado de um serviço prestado a um Cliente, ou de uma transação realizada em nome de um Cliente, que é distinto do interesse do Cliente nesse resultado;
- iii. tem um incentivo financeiro ou de outro tipo para favorecer o interesse de um Cliente ou grupo de Clientes em detrimento dos interesses de outro Cliente;
- iv. exerce o mesmo negócio que um Cliente;
- v. recebe ou receberá de uma pessoa (sem ser o Cliente) um incentivo em relação a um serviço prestado ao Cliente, na forma de valores, bens ou serviços, além da comissão ou gratificação normais para esse serviço; ou
- vi. tem um incentivo financeiro, ou de outro tipo, para favorecer a venda de um determinado produto ou serviço a um Cliente, que não é no melhor interesse do mesmo.

Conflitos de interesses relacionados com o Banco podem ser descritos, de modo geral, como cenários onde:

- i. o interesse de um Funcionário no resultado de uma atividade ou ação particular difere do interesse do Banco;



- ii. um Funcionário (ou, se for o caso, um Membro da Família ou Relação Pessoal Íntima) recebe um benefício financeiro ou de outro tipo, que seja de natureza inadequada, como resultado da posição do Funcionário no Banco;
- iii. um Funcionário tem a oportunidade de influenciar o Banco, aprovando negócios ou tomando decisões administrativas ou outras decisões importantes, de forma a conduzir a ganho pessoal ou vantagem para o Funcionário, um Membro da Família ou Relação Pessoal Íntima;
- iv. um interesse existente por parte de um Funcionário, financeiro ou de outro tipo, ou envolvimento anterior numa ação, atividade ou relação com outra pessoa, prejudica ou pode prejudicar a sua opinião ou objetividade ao realizar os seus deveres e responsabilidades para com o Banco;
- v. uma unidade do Banco favorece os seus interesses em detrimento de outra unidade do Banco, o que é inconsistente com os interesses superiores do Banco, incluindo em matéria de seleção de fornecedores; ou
- vi. um conflito de interesses surge aliado a uma transação ou acordo estabelecido entre o Banco e um acionista, ou entre entidades do grupo, devido à relação próxima entre as partes.

De acordo com estas normas, conflitos de interesses incluem situações que podem não ser conflitos de interesses reais, mas que podem dar origem à percepção de um conflito de interesses.

O Anexo 1 inclui uma lista não exaustiva de exemplos concretos de transações e atividades realizadas no Banco que dão ou podem dar origem a conflitos de interesses, as quais requerem, quando aplicável, gestão, atenuação ou prevenção adequadas.

6. Abordagem à Gestão de Conflitos

O Banco procura assegurar que um conflito de interesses não afete negativamente os interesses dos Clientes, do Banco, dos seus acionistas ou de outras partes interessadas, através da identificação, prevenção ou gestão do conflito de interesses.

O Banco pode utilizar diversos meios (que podem ser usados individualmente ou em conjunto) para gerir um conflito de interesses, incluindo:

- disposições, sistemas, controlos, políticas e procedimentos organizacionais, concebidos para prevenir o conflito de interesses emergente ou para mitigar o risco de danos a ele associado;
- informação destinada a informar as partes afetadas do conflito de interesses e o efeito que o mesmo possa vir a surtir; ou
- evitar o serviço, atividade ou assuntos que originem um conflito de interesses, sempre que o conflito de interesses não possa ser evitado ou gerido efetivamente por outros meios.

7. Responsabilidades do Funcionário

Para além das disposições organizacionais específicas e dos sistemas, controlos, políticas e procedimentos que dizem respeito a determinados conflitos de interesses em particular, esta política define os padrões de comportamento que os Funcionários terão de cumprir ao desempenhar as suas funções no Banco.

7.1 Quadros Superiores

Os Membros dos Quadros Superiores são responsáveis por supervisionar a identificação, documentação, reencaminhamento e gestão de todos os conflitos de interesses, à medida que estes



surtem no âmbito de cada uma das suas áreas de responsabilidade no Banco. Aos Membros dos Quadros Superiores exige-se que:

- promovam uma cultura apropriada, que enfatize a importância do tratamento ético dos Clientes e da gestão justa de conflitos de interesses;
- estejam envolvidos na implementação de políticas, procedimentos e acordos para a identificação, documentação, reencaminhamento, gestão e monitorização contínua de conflitos de interesses;
- estejam envolvidos na comunicação clara de políticas, procedimentos e expectativas e na partilha das melhores práticas em todo o Banco;
- adotem uma visão holística que vise identificar conflitos de interesses potenciais e emergentes, dentro e entre negócios e funções relativas à infraestrutura, e facilitar opiniões fundamentadas em termos de relevância e forma como os conflitos são tratados;
- promovam a sensibilização e a adesão dos Funcionários para a frequência de formação regular, tanto a níveis iniciais, como sob a forma de reciclagem de conhecimentos;
- patrocinem sistemas e controlos para documentar, monitorizar, gerir e mitigar o risco de conflitos de interesses e rever regularmente a sua eficácia;
- considerem as implicações e tomem medidas corretivas, sempre que necessário, relacionadas com análises de desempenho ou regimes de incentivos que sejam passíveis de incentivar um Funcionário a agir contrariamente aos deveres e responsabilidades para com o Banco e à luz das Regras aplicáveis; e
- utilizem informação de gestão para permanecer suficientemente atualizados e informados relativamente aos assuntos listados supra.

7.2 Todos os Funcionários

Os Funcionários são responsáveis por identificar e gerir conflitos de interesses de forma contínua e o Banco exige que todos os Funcionários:

- i. cumpram com esta política, Regras e outras políticas e procedimentos aplicáveis, relacionados com a identificação, documentação, reencaminhamento e gestão de conflitos de interesses;
- ii. ajam com integridade e empreguem bom senso e discrição, em sintonia com os Valores e Convicções;
- iii. ajam com o grau requerido de independência e objetividade quando desempenham as suas responsabilidades no Banco;
- iv. evitem, sempre que possível, situações que originem conflitos de interesses ou a perceção de um conflito de interesses e não permitam que:
 - a. interesses financeiros pessoais;
 - b. Familiares ou Pessoas Chegadas;
 - c. envolvimentos anteriores, reais ou potenciais numa atividade ou ação; ou
 - d. diferentes funções e responsabilidades no Banco ou com um novo funcionário fora do Banco

comprometam ou, de outra forma, ponham em causa a sua opinião ou capacidade de agir objetivamente ou de desempenhar adequadamente os seus deveres e responsabilidades para com o Banco e/ou Clientes, ou, de outra forma, originem risco ou danos à reputação do Banco, incluindo o risco de aparência de impropriedade em torno da forma como o negócio é concedido ao Banco, ou por ele, tendo obtido um tratamento ou uma vantagem indevidos;



- v. notifiquem imediatamente o seu supervisor e/ou Departamento de Compliance da existência e natureza de um conflito de interesses real ou potencial;
- vi. divulguem imediatamente conflitos de interesses ao presidente, quando participam na tomada de decisões e, se o presidente assim o determinar, se retirem do processo de tomada de decisões e deixem de procurar influenciar tais decisões;
- vii. não estejam numa relação de supervisão, de subordinação ou de controlo (tendo influência sobre as condições de contratação) com pessoas intimamente ligadas, incluindo Familiares ou Pessoas Chegadas;
- viii. não utilizem abusivamente informação obtida no decurso do trabalho no Banco, incluindo o que respeita à transação de títulos;
- ix. giram informação relacionada com o trabalho com base no princípio da «necessidade de conhecer» do Banco, respeitando sempre as barreiras de informação e os deveres de confidencialidade;
- x. questionem e avaliem prontamente assuntos que constituam motivo de preocupação e os comuniquem aos seus supervisores e ao Departamento de Compliance, para que os conflitos de interesses possam ser revistos, geridos e resolvidos apropriadamente; e
- xi. após a adesão ao Banco, e periodicamente a partir de então, completem todas as certificações exigidas pelo Departamento de Compliance, incluindo, sempre que for relevante, a prova de integralidade e exatidão de quaisquer informações e inquéritos relevantes que digam respeito a esta política, dentro dos prazos estipulados pelo Departamento de Compliance.

Além disso, o Banco exige que os Funcionários que atuam na qualidade de supervisores:

- xii. procurem ativamente identificar, documentar e mitigar conflitos de interesses na sua área de responsabilidade, incluindo em relação a quaisquer atividades atuais ou planeadas;
- xiii. avaliem quaisquer conflitos de interesses a si comunicados para determinar se existe um conflito de interesses;
- xiv. determinem, depois de consultar o Departamento de Compliance e outras funções de controlo, como requerido, o melhor curso de ação para resolver, gerir ou evitar o conflito de interesses, incluindo o reencaminhamento adicional a uma autoridade de gestão superior, quando necessário, ou a suspensão (temporária ou permanente) da fiscalização a um determinado assunto ou atividade do Funcionário em questão; e
- xv. revejam todos os anos, ou numa base mais regular se necessário, todos os conflitos de interesses comunicados, para assegurar que estão a ser tratados de acordo com a resolução acordada.

8. Disposições Organizacionais

O Banco mantém e opera disposições organizacionais, processuais e administrativas, criadas para identificar e gerir conflitos de interesses reais ou potenciais.

8.1 Princípios de Governação Empresarial

O Banco está empenhado em manter um enquadramento de governação empresarial alinhado com padrões internacionais e requisitos legais. Para apoiar esse objetivo, o Banco aplica um conjunto claro e abrangente de princípios de governação empresarial, que estão documentados nos Princípios de Governação Empresarial do Banco e que devem ser cumpridos por todos os Funcionários.

8.2 Conselho de Administração e Conselho Fiscal do Deutsche Bank AG



O Deutsche Bank AG, a empresa mãe do Banco, é uma sociedade anônima (Aktiengesellschaft), incorporada ao abrigo da lei das sociedades anônimas da República Federal da Alemanha, sendo os deveres dos membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal, geralmente, para com o Banco. Além disso, o Deutsche Bank AG cumpre com as obrigações sob o Código de Governança Empresarial Alemão relacionadas com a gestão de conflitos de interesses, através de requisitos estabelecidos nos respectivos termos de referência para o Conselho de Administração e o Conselho Fiscal. O Conselho Fiscal decreta termos de referência para si próprio e para o Conselho de Administração, sob a lei das sociedades anônimas alemã. Estes definem os requisitos para documentar os procedimentos nas reuniões, incluindo pontos importantes de debate e considerações substanciais. Os principais conflitos de interesses e as obrigações relacionadas do Conselho Fiscal e do Conselho de Administração são definidos no Apêndice 2.

8.3 Membros do Conselho das Entidades do DB Group

Os deveres dos Membros do Conselho são para com a respectiva Entidade do DB Group e não para com qualquer acionista, linha de negócios ou credor.

Os Membros do Conselho devem geralmente agir de acordo com os interesses superiores da Entidade do DB Group que representam e assegurar que existem procedimentos para que as transações entre a Entidade do DB Group e o Deutsche Bank AG e/ou outra Entidade do DB Group sejam realizadas apenas em condições normais de concorrência. Neste contexto, os Membros podem considerar o alinhamento dos interesses do Banco como um elemento no processo de tomada de decisões. Os interesses do Banco podem ter um peso significativo quando os Membros do Conselho os consideram como sendo do melhor interesse da Entidade do DB Group relevante. A responsabilidade para examinar cuidadosamente os méritos dos interesses da Entidade do DB Group e dos interesses do Banco no processo de tomada de decisões é uma parte essencial do papel e das responsabilidades de um Membro do Conselho.

Para assegurar que são tomadas decisões de negócios adequadas, os Membros do Conselho devem assegurar que tais decisões não são afetadas por conflitos de interesses. Desta forma, os Membros do Conselho devem proativamente identificar e divulgar conflitos de interesses resultantes das suas posições no Conselho (quer seja enquanto membro com funções administrativas ou funções fiscais), conforme requerido pelos termos de referência e Regras aplicáveis. Em particular, o Membro do Conselho deve abster-se de qualquer ação que possa ser prejudicial para a Entidade do DB Group na qual é Membro do Conselho. Conflitos de interesses materiais, individual e coletivamente, devem ser adequadamente documentados, comunicados, discutidos e devidamente geridos pelo Conselho correspondente.

Em geral, um Membro do Conselho não deve estar envolvido em qualquer tipo de negócio que esteja em concorrência com a Entidade do DB Group na qual faz parte do Conselho. Os Membros do Conselho não podem representar a Entidade do DB Group em negociações consigo próprios ou com terceiros representados por si, a não ser que as Regras correspondentes permitam tal representação com base no consentimento (por exemplo, por meio da resolução dos acionistas e do conselho fiscal ou da administração unitária) e que tal consentimento seja concedido.

Um Membro do Conselho não deve nem efetuar transações dentro da linha de negócios da Entidade do DB Group por conta própria ou de terceiros, nem ser parte geral de uma parceria ou membro do conselho administrativo ou fiscal de outra empresa da mesma linha de negócios, sem aprovação prévia dos acionistas ou da Entidade do DB Group relevante ou do Conselho, conforme aplicável ao abrigo das Regras correspondentes.

8.4 Acionistas

As transações ou os acordos realizados entre o Banco e o acionista do Deutsche Bank AG têm de ser realizados numa base independente e em condições normais de concorrência, tendo em conta os interesses da entidade do grupo do Banco que está a ser representada e em conformidade com as Regras aplicáveis. Os Funcionários envolvidos neste tipo de transações e acordos precisam de estar



cientes do risco de conflito de interesses e da necessidade de gerir estas questões de forma adequada.

8.5 Segregação de funções

O Banco põe em prática uma clara segregação estrutural das unidades de negócio e funções de infraestrutura, com vista a permitir uma condução independente de negócios e funções de infraestrutura, o que se reflete na composição do Conselho de Administração, nos respetivos termos de referência e no Plano de Alocação de Negócios do Conselho de Administração.

Cada unidade de negócio do Banco reporta a um membro designado do Conselho de Administração que é responsável por supervisionar e gerir essa mesma unidade.

As funções de infraestrutura do Banco reportam, independentemente das unidades de negócio, a membros designados do Conselho de Administração que não são diretamente responsáveis pelas unidades de negócios.

O Banco dirige também um ambiente de controlo interno assente no quadro das «Três Linhas de Defesa» que articula risco, controlo e responsabilidades de informação num modelo operacional consistente e transversal a todas as três linhas de defesa. Isto requer a independência das funções de controlo, incluindo os Departamentos de Compliance, Risco e Auditoria.

8.6 Governação da Comissão

A Política de Governação da Comissão do Banco obriga a que cada comissão do Banco disponha de termos de referência apropriados. Estes termos devem incluir a obrigação de os membros das comissões considerarem potenciais conflitos de interesses ao determinar a composição da comissão, tendo em conta as tarefas e responsabilidades da mesma.

Além do mais, os termos de referência devem exigir aos membros da comissão que comuniquem regularmente ao presidente potenciais conflitos de interesses e que o presidente tome medidas apropriadas para resolver tais conflitos. Espera-se que todos os membros da comissão e que todos os participantes em comissões cumpram os termos de referência das comissões em que participam e divulguem os conflitos de interesses, à medida que estes forem surgindo.

9. Sistemas, Controlos, Políticas e Procedimentos

O Banco emprega uma série de sistemas, controlos, políticas e procedimentos para gerir conflitos de interesses. Um resumo dos principais requisitos e controlos da política do Banco é enunciado *infra*. Os Funcionários devem conhecer em pormenor estas políticas subjacentes e agir totalmente em conformidade com os requisitos nelas delineados.

9.1 Quadro dos Padrões Mínimos aplicados a todo o grupo relativos aos Conflitos de Interesses

O Enquadramento dos Conflitos de Interesses (CDI), para a fiscalização e administração de tais conflitos, consiste nos quatro elementos delineados *infra*.

9.1.1 Registo de Conflitos de Interesses do Banco

O Registo de Conflitos de Interesses do Banco é um registo dos tipos de conflitos de interesses que impliquem um risco material de prejuízo dos interesses de um ou mais Clientes e que tenham surgido ou possam vir a surgir relativamente a serviços ou atividades regulamentados. Adicionalmente, o Registo de Conflitos de Interesses do Banco identifica e regista conflitos de interesses estruturais, ou relacionados com práticas empresariais, que possam surgir devido à natureza versátil dos serviços e operações do Banco.



A informação contida no âmbito do Registo de Conflitos de Interesses do Banco facilita a identificação, o reencaminhamento e a gestão eficazes de potenciais conflitos de interesses e fornece uma base para a formação dos Funcionários.

9.1.2 Gabinete de Mediação de Conflitos e Seleção de Negócios

O Enquadramento CDI prevê ainda a operação de um Gabinete de Mediação de Conflitos e Seleção de Negócios (o «**Gabinete de Mediação de Conflitos**»), independente das unidades de negócio do Banco, que analisa transações, produtos e atividades passíveis de originar conflitos de interesses reais ou potenciais. O Gabinete de Mediação de Conflitos supervisiona a operação da resolução de conflitos transacionais ao nível do Grupo e fornece apoio em conjunto com os departamentos de Compliance e Legal na gestão de conflitos de interesses, monitorizando, eliminando e, se for apropriado, limitando ou proibindo atividades empresariais e/ou o envolvimento dos Funcionários nessas atividades. O mandato do Gabinete de Mediação de Conflitos inclui prestar assistência na gestão e resolução de conflitos de interesses esporádicos que possam surgir entre unidades de negócios externas ao processo de resolução de conflitos. O Gabinete de Mediação de Conflitos fornece também uma supervisão geral de atividades de gestão de conflitos no Banco previstas pelo Enquadramento CDI e tem a obrigação de reportar regularmente ao Conselho de Administração sobre tais assuntos.

De modo a permitir ao Banco a identificação e gestão de potenciais conflitos de interesses, as transações importantes envolvendo Clientes e o Banco são registadas internamente e analisadas face a relacionamentos e transações existentes do Banco.

Sempre que as políticas e os procedimentos do Banco concernentes ao registo de transações assim o exigirem, os Funcionários têm de registar as potenciais oportunidades de negócio o mais rapidamente possível e antes da assinatura de uma carta de confidencialidade ou mandato, bem como antes de receber informações não públicas ou antes de assumir um compromisso, oral ou por escrito, para agir em nome do Cliente.

Os conflitos de interesses identificados ou potenciais são avaliados pelo Gabinete de Mediação de Conflitos, o que pode resultar no envolvimento dos Quadros Superiores, dos departamentos de Compliance e Legal, conforme aplicável, ou numa resolução através de um processo de seleção de negócios ou de outras instâncias de resolução de conflitos.

9.1.3 Supervisão e Governação de Conflitos entre Unidades de Negócio

O Enquadramento CDI delinea os requisitos organizativos e administrativos que o Banco, as respetivas unidades de negócio e funções de infraestrutura devem preencher por forma a identificar, documentar, reencaminhar, gerir e relatar os conflitos de interesses. Cada unidade de negócio e função de infraestrutura do Banco deve manter registos de conflitos de interesses conhecidos que existam na função ou no departamento relevante.

As Unidades de Negócio devem também efetuar avaliações de produtos, aprovações de novos produtos e transações, bem como avaliações em termos de adequação e conformidade, conforme aplicável, as quais se destinam a identificar, reencaminhar e gerir conflitos de interesses.

Cada Unidade de Negócio deve possuir estruturas organizacionais e de supervisão adequadas para promover uma tomada de decisões sólida e objetiva. Em particular, estes acordos devem estar em conformidade com os requisitos prescritos ocasionalmente pela Administração do Grupo do Banco.

9.1.4 Departamento de Compliance

O Departamento de Compliance, enquanto função de defesa de segunda linha, é o «Controlador do Tipo de Riscos» dos tipos de riscos de conflitos de interesses que lhe são atribuídos à luz do enquadramento de governação de riscos do Banco, sendo responsável pela conceção do enquadramento de gestão de riscos, pela definição e monitorização de padrões de controlo, pela



definição da apetência pelo risco (juntamente com o negócio e o Conselho Administrativo), bem como pela monitorização e realização de avaliações de riscos relacionados com esses tipos de risco de conflitos de interesses no Banco.

9.2 Barreiras de Informação e a Sala de Controlo Global

O Banco respeita a confidencialidade da informação e espera que os Funcionários também o façam. O Banco opera com base no princípio da “necessidade de conhecer” (“need to know”) que visa o cumprimento de todas as Regras aplicáveis com relação ao tratamento de tais informações. O acesso a informações confidenciais está restrito àqueles que possuam a devida necessidade de obter tais informações para desempenharem as suas responsabilidades de forma consistente com os interesses legítimos do Cliente ou do Banco.

A forma principal na qual o Banco estrutura os seus negócios para gerir conflitos de interesses é através da manutenção das barreiras de informação («Chinese Walls») de acordo com as políticas de Barreiras de Informação do Banco. Estas políticas são desenvolvidas para restringir o fluxo de informação entre as diferentes áreas do Banco. As Barreiras de Informação e outras medidas são acionadas para possibilitar ao Banco e aos Funcionários a realização de negócios em nome dos Clientes, sem serem influenciados por outras informações detidas pelo Banco que possam originar um conflito de interesses atual ou potencial.

O Banco também tem em vigor sistemas confidenciais e seguros mantidos dentro da Sala de Controlo Global do Departamento de Compliance, para registar informação importante que auxilie a identificação e a gestão de potenciais conflitos de interesses. A Sala de Controlo Global é responsável pela manutenção da «Lista de Observação» e da «Lista Restrita» (“Watch List” and “Restricted List”). Estas listas auxiliam a manutenção e monitorização das Barreiras de Informação, rastreando o fluxo de informação não pública no seio do Banco. Isto permite ao Banco identificar e gerir potenciais conflitos de interesses decorrentes de atividades comerciais, de vendas e de investigação no período antes, durante e depois das transações bancárias de investimento.

9.3 Execução / Tratamento das Ordens dos Clientes

O Banco exige aos seus Funcionários que ajam de modo honesto, justo e profissional, em conformidade com os melhores interesses de um Cliente, inclusivamente quando executam, recebem ou transmitem ordens em nome de um Cliente. Os interesses de um Cliente estão protegidos pelas políticas transacionais do Banco, as quais proíbem uma conduta indevida por parte dos operadores do Banco, tais como ordens prioritárias do Cliente, e estipulam que as ordens do Cliente têm prioridade sobre transações comerciais principais.

9.4 Benchmarks

Podem surgir Conflitos de Interesses em relação às atividades do Banco associadas a Benchmarks. As unidades de negócio afetadas mantêm procedimentos a seguir e medidas a adotar, de forma a gerir estes conflitos de interesses. Isto inclui a remoção de qualquer ligação direta entre a remuneração dos Funcionários envolvidos (incluindo os supervisores dos Funcionários envolvidos) na apresentação de Benchmarks e a remuneração, ou as receitas por eles geradas, de diferentes Funcionários que se ocupam sobretudo de outra atividade, cuja situação pode dar origem a um conflito de interesses relativamente a essas atividades.

Estão a ser implementados procedimentos e formações que visam prevenir ou controlar a troca e fuga de informação entre os Funcionários envolvidos em atividades de Benchmark, cuja situação pode dar origem a um conflito de interesses, incluindo a separação física entre as pessoas que comunicam os conflitos ou os administradores de conflitos (se tal se revelar adequado) e os operadores de derivados ou outros utilizadores que comercializam produtos baseados em Benchmarks. Os administradores e as pessoas que comunicam os conflitos não devem, em nenhuma circunstância, levar em conta o impacto ou o impacto potencial que uma denúncia feita à sua própria posição comercial (ou do seu gabinete), ou à posição comercial de outro indivíduo ou gabinete, possa vir a ter. É igualmente proibido tentar influenciar de forma inadequada a taxa de submissão de



conflitos de outra empresa, devendo-se procurar evitar quaisquer discussões que possam sugerir um conluio com outras pessoas que comunicaram conflitos e com administradores. Sempre que existirem conflitos de interesses materiais, os mesmos serão encaminhados à Comissão de Índices e Benchmark do Banco, com vista à respetiva análise e resolução.

9.5 Independência de Investigação

Pode surgir um conflito de interesses quando o conteúdo dos relatórios de Investigação, ou outras declarações públicas realizadas por um analista de Investigação, não representem as convicções genuínas do analista, por este ter sido influenciado pelos interesses de uma unidade de negócio particular do Banco.

De forma a gerir conflitos de interesses, o Banco implementa políticas e procedimentos para promover e salvaguardar a integridade da Investigação. Ninguém pode exercer uma pressão inadequada sobre um analista de Investigação com relação ao conteúdo ou momento de realização de um relatório de Investigação ou uma declaração pública feita por esse analista. A estrutura de supervisão, as linhas de comunicação e os critérios de compensação para a Investigação e os analistas de Investigação têm por objetivo manter a independência da Investigação de outras áreas do Banco.

9.6 Incentivos

A DMIF e a respetiva legislação de execução contêm regras que proíbem o Banco de pagar ou receber quaisquer taxas ou comissões ou benefícios não pecuniários com relação ao fornecimento de um serviço abrangido pela DMIF a um Cliente (um “**Incentivo**”), salvo se esse pagamento ou recebimento se inscreva num registo de exceção.

Um incentivo poderá criar um conflito de interesses, na medida em que o pagamento ou recebimento do incentivo irá desviar o Banco das suas obrigações de servir os melhores interesses dos seus Clientes.

De forma a monitorizar de perto cenários de potenciais conflitos de interesses em relação a Incitamentos, o Banco estabeleceu políticas, procedimentos e controlos sobre os Incitamentos, que todos os Funcionários em causa são obrigados a seguir e cumprir.

9.7 Práticas de remuneração

O Banco reconhece que a remuneração é um fator que pode influenciar a conduta dos Funcionários. O Banco implementa políticas e procedimentos de remuneração apropriados que estabelecem uma governação adequada com vista a evitar estruturas remuneratórias que possam incentivar um Funcionário a agir de modo contrário às suas responsabilidades, aos requisitos regulamentares ou ao Código de Conduta e Ética nos Negócios do Banco.

Em conformidade com os seus requisitos regulatórios, o Banco elaborou uma Política de Compensações e uma Estratégia de Compensações do Grupo, de forma a assegurar que as ligações entre as práticas de compensação e as estratégias de risco e negócios do Grupo sejam claras e facilmente compreendidas por todos os Funcionários.

O Conselho Fiscal estabeleceu um Comité de Controlo de Compensações e nomeou um Agente de Compensações que auxilia o Conselho Fiscal no estabelecimento, monitorização e análise da estrutura apropriada do sistema de compensação para membros do Conselho de Administração e Funcionários. O quadro de governação do Banco em termos de remuneração requer a colaboração dos departamentos de Compliance, Recursos Humanos e Risco, em relação aos Funcionários que exerçam uma influência importante no perfil de risco do Banco, bem como em relação aos candidatos a Diretor Executivo.

Em linha com requisitos europeus e alemães, o Banco implementou uma “Política de Compensação para Serviços de Investimento” enquanto política suplementar, que aborda especificamente a questão



da remuneração com relação ao fornecimento de serviços de investimento e serviços auxiliares à luz da DMIF. O objetivo desta política é alinhar os interesses comerciais do Banco e dos Funcionários com a gestão eficaz de conflitos de interesses e com os objetivos de gestão de risco relativos à condução de normas comerciais, por forma a assegurar que os interesses dos Clientes não são adversamente afetados pelas práticas de incentivos e remuneração do Banco.

9.8 Interesses Comerciais Externos

Pode surgir um conflito de interesses relativamente a Interesses Comerciais Externos. O Banco implementou políticas e procedimentos adequados para assegurar que os conflitos de interesses que possam surgir dessas atividades sejam identificados, geridos ou evitados. Isto inclui a imposição de requisitos de divulgação e aprovação, bem como a proibição das atividades que originam conflitos de interesses, os quais têm de ser respeitados por todos os Funcionários em questão.

O Banco mantém um registo eletrónico dos Interesses Comerciais Externos, que é periodicamente revisto e utilizado para fins de gestão de conflitos.

9.9 Transações realizadas pelos Funcionários

Poderá surgir um conflito de interesses em virtude das operações comerciais pessoais dos respetivos Funcionários (“**Transações realizadas pelos Funcionários**”). À luz da política do Banco que rege as Transações realizadas pelos Funcionários, todos os Funcionários em questão têm de comunicar e obter aprovação para contas comerciais pessoais, assim como para obter a autorização antecipada para uma atividade comercial específica. Este processo de divulgação e aprovação prévia baseia-se numa estratificação dos Funcionários tendo em conta as suas funções e responsabilidades. A aprovação (ou rejeição) de um pedido de negócio tem por base as atividades e o empenho ao nível de todo o Banco para com os seus Clientes, por forma a identificar e, por conseguinte, gerir ou evitar quaisquer conflitos de interesses.

O Banco monitoriza a conformidade com estes requisitos e as violações são submetidas ao programa Red Flags do Banco e a processos disciplinares.

9.10 Presentes e Ofertas de Entretenimento

Pode surgir um conflito de interesses se um Funcionário receber ou oferecer um presente ou oferta de entretenimento que constitua um incentivo inadequado para levar um Funcionário, um Representante de Terceiros, um Cliente ou um Fornecedor a agir de uma determinada forma. O Banco não permite a concessão ou aceitação de presentes ou ofertas de entretenimento por um Funcionário, a menos que os mesmos sejam razoáveis e equilibrados, e visem um objetivo comercial legítimo.

Sempre que aplicável, os Funcionários envolvidos deverão obter a aprovação prévia relativamente a presentes e ofertas de entretenimento, sendo que a aprovação não será concedida pelo Banco, se se verificar que tais presentes e ofertas dão origem a um conflito de interesses real ou potencial, forem inadequados ou de outra maneira violem as políticas do Banco, incluindo, entre outras, a Política de Presentes, Ofertas de Entretenimento e Eventos da Empresa e a Política Antissuborno e Anticorrupção.

9.11 Fornecedores e Representantes de Terceiros

O Banco aciona múltiplos sistemas, controlos, políticas e procedimentos para gerir a interação do Banco com Fornecedores e Representantes de Terceiros. O Banco realiza as devidas diligências junto dos Fornecedores e Representantes de Terceiros e estabelece acordos contratuais para proteger os interesses do Banco e dos Clientes. Podem surgir conflitos de interesses relacionados com Fornecedores e Representantes de Terceiros quando, por exemplo, um Funcionário envolvido no processo de aquisição e contratação mantém uma relação chegada com um determinado Fornecedor ou Representante de Terceiros. Os Funcionários devem seguir o Código de Conduta e Ética nos Negócios do Banco e identificar, reencaminhar e gerir potenciais conflitos de interesses de forma



correspondente. É da responsabilidade dos Funcionários reencaminhar todas as questões que é razoável esperar que afetem a sua independência e objetividade ou que, de outro modo, interfiram com os respetivos deveres para com o Banco ou os seus Clientes ou levarem a suspeita de um conflito de interesses. Além disso, o Banco procura gerir as relações reais ou potenciais com os Fornecedores, que são também relações reais ou potenciais com os Clientes, independentemente e de forma equitativa, definindo as regras de relacionamento entre o Banco, Fornecedores e Clientes, de forma a gerir conflitos de interesses reais ou potenciais.

A Política de Incitamentos do Banco rege o tratamento apropriado das relações com os Fornecedores e espera-se que todos os Funcionários a respeitem.

9.12 Divulgação de Informação e Consentimento do Cliente

Embora o Banco disponha de procedimentos para prevenir ou gerir conflitos de interesses, em determinadas circunstâncias, estas medidas poderão não ser suficientes para proteger os interesses de um Cliente de danos materiais. Nesse caso, o Cliente deverá ser sensibilizado para tal ou, em alternativa, o Banco poderá decidir, tendo em conta as circunstâncias específicas, se o Cliente deverá ser sensibilizado para um potencial conflito de interesses e para as medidas que serão empregues para gerir tal conflito. Sempre que as regulamentações locais o permitirem e considerarem adequado, a divulgação a um Cliente afetado poderá ser feita, no sentido de informar o Cliente sobre as medidas a tomar e de, especificamente, recolher o seu consentimento para agir.

Se tal se aplicar, em determinadas circunstâncias, a DMIF não permite a divulgação de um conflito de interesses a um Cliente enquanto único meio de gerir o conflito de interesses, a não ser que se trate de uma medida de último recurso. A divulgação deve anteceder a prestação do serviço de investimento relevante e/ou do serviço auxiliar num meio duradouro, devendo ser suficientemente detalhada, por forma a permitir ao Cliente tomar uma decisão informada de aceitar ou não a prestação do serviço em questão. É necessário demonstrar a necessidade de proceder à divulgação junto do Cliente, visto que os acordos organizacionais e administrativos do Banco estabelecidos para prevenir ou gerir esse conflito não são suficientes para assegurar, com um grau de confiança razoável, que o risco de danos para os interesses do cliente será evitado. A divulgação deverá tomar em consideração a natureza do Cliente e incluir uma descrição específica do conflito de interesses que surgiu em relação ao serviço proposto. A divulgação tem de incluir uma explicação sobre a natureza geral e a fonte do conflito de interesses, sobre os riscos para o Cliente que advenham do conflito de interesses e uma descrição dos passos dados para mitigar esses riscos.

9.13 Reencaminhamento

O Banco conduz os procedimentos de reencaminhamento e resolução de conflitos de interesses (relacionados com o Cliente, ou de outra natureza), que surjam no âmbito ou entre funções de infraestrutura e unidades de negócio do banco e/ou entre as Entidades do Grupo DB.

Os Funcionários devem seguir o processo de reencaminhamento interno prescrito nas políticas e nos procedimentos do Banco com relação a conflitos de interesses. Na ausência de um processo de reencaminhamento específico, os Funcionários têm de informar o seu supervisor e/ou o Departamento de Compliance sobre a existência e natureza do conflito de interesses. Os supervisores do Banco são responsáveis por avaliar o conflito de interesses real ou potencial e determinar, após consulta das funções de controlo relevantes, a melhor linha de ação, incluindo um reencaminhamento subsequente para uma autoridade superior e, sempre que apropriado, a notificação aos Conselhos de Administração Regional ou Nacional, ou a outros relevantes.

9.14 Fazer uma denúncia

O Banco providencia os canais apropriados para a comunicação/denúncia de conflitos de interesses no seio do Banco, sempre que um Funcionário o considere como sendo um canal apropriado para escalar o assunto dentro do Banco.



A Política de Denúncia do Banco estabelece os procedimentos para os Funcionários comunicarem quaisquer suspeitas ou preocupações relacionadas com violações da lei, regras ou regulamentos, ou ainda possíveis violações das políticas, normas ou procedimentos do Banco, incluindo os Valores e as Convicções do mesmo, para os países em que opera.

9.15 Teste de Controlos e Avaliação de Riscos

O Banco testa regularmente os seus controlos em relação à gestão de conflitos de interesses, com vista a identificar e remediar as lacunas neles identificadas. Este programa de testes é suplementado por avaliações de riscos conduzidas regularmente por várias funções dentro do Banco, incluindo o Departamento de Compliance. As políticas, os procedimentos e controlos relacionados com conflitos de interesses são avaliados, permitindo a identificação e correção de novos conflitos de interesses ou de lacunas nos controlos de conflitos de interesses existentes.

9.16 Formação

O Banco providencia formação regular em gestão de conflitos e temas relacionados com conflitos de interesses e espera que os Funcionários em questão participem ou frequentem estas ofertas de formação. Esta formação é essencial para assegurar que os Funcionários estão aptos a identificar e reencaminhar os conflitos de interesses e que estão cientes dos processos por meio dos quais são identificados, reencaminhados e solucionados. São dedicados recursos apropriados à formação e consciencialização em matéria de conflitos de interesses, no sentido de desenvolver o conhecimento e a compreensão dos Funcionários.

10. Violação da Política

O desrespeito pelas regras supramencionadas, por esta Política e pelas políticas a ela associadas resultará em medidas disciplinares ou até, e inclusive, em despedimento. Em qualquer caso particular, a gravidade e/ou a frequência da infração serão tidas em consideração no momento de determinar o nível da medida disciplinar. Além disso, os Funcionários podem correr o risco de coimas, sanções, sentenças, prejuízos e acordos relacionados com ações regulamentares ou legais contra o Banco e contra si, como pessoas individuais.

O Banco promove uma série de comportamentos, políticas e procedimentos nucleares, os quais são determinantes para fomentar a cultura de risco do Banco, incluindo o conhecimento de cenários de conflitos de interesses. Aderir a estas regras é vital por forma a estar à altura das expectativas regulamentares dentro do setor financeiro, bem como das normas de gestão dos conflitos de interesses do próprio Banco. Uma parte importante em motivar uma forte cultura de risco é a monitorização consistente de violações das políticas, dos procedimentos e processos de controlo do Banco. Com esse objetivo em mente, concebeu-se o processo Red Flags do Banco, que usa indicadores objetivos para detetar violações de políticas, procedimentos e processos de controlo já existentes, cometidas por Funcionários.

Nos países em que isto se aplica, o processo Red Flags do Banco visa contribuir para a prevenção de potenciais riscos futuros, através de uma avaliação dos riscos abrangente e orientada para o futuro. Para além do mais, a recolha consistente dos dados violados permite ainda mais que tais violações sejam consideradas em decisões de compensação e promoção. O processo Red Flags do Banco fornece ainda uma base processual para a sensibilização dos Funcionários para a cultura de risco no seio do Banco, permitindo assim a condução de uma investigação adequada de violações e a implementação de ações corretivas e atenuantes.



11. Documentos e Políticas associadas

- Anti-Bribery and Corruption Policy – DB Group (Política Anti-suborno e Anti-corrupção - DB Group)
- Archive Principles – DB Group (Princípios de Arquivo – DB Group)
- Code of Business Conduct and Ethics – DB Group (Código de Conduta e Ética nos Negócios – DB Group)
- Compensation Policy – HR (Política de Compensações – RH)
- Compensation Policy for Investment Services (Política de Compensações para Serviços de Investimento)
- Conflicts of Interest: Group-wide Minimum Standards Framework – DB Group (Conflitos de Interesses: Política de Padrões Mínimos do Grupo – DB Group)
- Conflicts of Interest Policy Governing Handling of Internal Investigations under Global IMG Committee Governance (Governança da Política de Conflitos de Interesses Gestão de Investigações Internas sob a Governança da Comissão Global IMG)
- Conflicts of Interest Policy Governing Handling of Internal Investigations and Regulatory Enforcement Matters – DB Legal (Governança da Política de Conflitos de Interesses Gestão de Investigações e Questões Executivas e Regulatórias – DB Legal)
- Conflicts of Interest: Group-wide Minimum Standards Framework – DB Group (Conflitos de Interesses: Política de Padrões Mínimos do Grupo – DB Group)
- Corporate Governance Fundamentals – DB Group (Princípios de Governança Empresarial – DB Group)
- Employee Hand book (Manual do Funcionário)
- Employee Trading Policy – DB Group (Política de Transações realizadas pelos Funcionários – DB Group)
- Gifts, Entertainment and Business Events Policy – DB Group (Política de Presentes, Ofertas de Entretenimento e Eventos da Empresa – DB Group)
- Global Benchmark Policy – DB Group (Política Global de Benchmark – DB Group)
- Information Barriers Policy – DB Group (Política de Barreiras de Informação – DB Group)
- Inducements & Fees Policy – GTB (Política de Aquisições e Incitamentos – GTB)
- Operating Fundamentals - DB Group "Princípios de Operação - DB Group"
- Outside Business Interests Policy – DB Group (Política de Interesses Comerciais Externos – DB Group)
- Policy and Procedures on Inducements – CB&S Business Units Operating in European Economic Area (EEA) Countries (Política e Procedimentos relacionados com Incitamentos – nidades de Negócio CB&S a operar nos Países do Espaço Económico Europeu (EEE))
- Procurement Policy – DB Group (Política de Incitamentos – DB Group)
- Records Management Principles – DB Group (Princípios de Gestão de Registos – DB Group)
- Records Management Policy – DB Group (Política de Gestão de Registos – DB Group)
- Red Flag Process (Processo Red Flag)
- Research Integrity and Cross-Divisional Interactions Policy – DB Group (Política de Integridade de Investigação e Interações Entre os Departamentos – DB Group)
- Restricted List Policy – DB Group (Política de Lista Restrita – DB Group)
- Whistleblowing Policy – DB Group (Política de Denúncias – DB Group)





12. Apêndice 1 – Lista não exaustiva de exemplos concretos de conflitos de interesses

A lista abaixo é uma lista não exaustiva de exemplos específicos de transações e atividades no Banco que dão origem a conflitos de interesses que requerem medidas adequadas de gestão, atenuação ou prevenção:

- um Funcionário manipula um benchmark (como a LIBOR) ou uma fixação de preços de referência (como WM/Reuters), para favorecer o interesse financeiro do Banco ou de um Cliente em detrimento de *inter-alia*, ou de outros utilizadores de mercado;
- um Familiar ou Pessoa Chegada demonstra interesse numa transação ou atividade, numa situação em que um Cliente ou o Banco também demonstram interesse, e o Funcionário favorece o Familiar ou a Pessoa Chegada;
- em resultado de presentes ou ofertas de entretenimento excessivos ou generosos concedidos a um Funcionário, a opinião do Funcionário é indevidamente influenciada, ou o Funcionário adota uma conduta imprópria;
- o Banco detém uma procuração em nome de um Cliente e exerce o seu direito de voto relativo às ações de uma forma que reflete os interesses do Banco ou de outro Cliente em vez dos interesses do primeiro Cliente;
- o Banco aloca uma nova emissão de dívida ou títulos de capital e privilegia determinados Clientes investidores, em detrimento do Cliente emitente do Banco e/ou outros Clientes investidores, em troca de determinados benefícios ou promessas de negócios recíprocos;
- um Funcionário transaciona uma posição proprietária do Banco numa carteira de títulos, estando na posse de informação sobre futuras transações relevantes para esses mesmos títulos;
- o Banco fornece serviços de consultoria financeira a empresas a um Cliente que se torna, subsequentemente, alvo de uma licitação, tentando o Banco intervir a favor do licitante;
- uma unidade do Banco é usada por outra unidade que deve obrigações fiduciárias, p. ex., um gestor de investimentos para fazer solicitações a uma corretora associada.
- o Banco fornece serviços de financiamento ou consultoria a um Cliente, com respeito à aquisição de um ativo, um projeto ou uma ordem de exportação, e tenta fornecer serviços de financiamento ou consultoria a outro Cliente que compita ou licite o mesmo ativo, projeto ou ordem de exportação;
- o Banco publica um parecer favorável sobre um Cliente (ou um dos seus afiliados), em circunstâncias relativamente às quais os requisitos de independência entre o departamento de “Research” e de Investment Banking ainda não tenham sido reunidos;
- o Banco fornece consultoria em investimentos a um Cliente relacionado com produtos fabricados pelo próprio Banco;
- um Funcionário realiza transações excessivas na conta de um Cliente, para gerar comissões que beneficiem o Funcionário e o Banco;
- um Funcionário recomenda mais negócios a um Cliente, com vista a cumprir os objetivos de receitas do Banco ou do Funcionário, em vez de agir nos interesses do Cliente;
- um Funcionário recomenda um investimento num fundo de gestão de ativos a um Cliente, de modo que o banco possa retirar o seu capital inicial, em vez de agir nos interesses do Cliente;
- os Bancos vendem ativos da sua própria carteira a um fundo por si gerido, não levando em conta o interesse do fundo e dos seus investidores;



- um Funcionário, que é o administrador da conta de um Cliente que inclui ativos imobiliários, seleciona um avaliador para o imóvel que é mais benéfico para o Banco e não para o Cliente;
- uma unidade do Banco age como administrador corporativo em nome de Clientes investidores, enquanto outra unidade do Banco age em nome do emitente em questão;
- o Banco recomenda e vende produtos produzidos pelo Banco a Clientes de consultoria em circunstâncias em que o Banco coloca os seus interesses financeiros à frente dos interesses do Cliente;
- um Funcionário recomenda ao Banco que selecione um Fornecedor que está associado a um Funcionário, sem revelar ao Banco qual é a sua relação com o Fornecedor;
- um Funcionário possui uma relação pessoal financeira (p.ex. um empréstimo) ou outra relação (p.ex. Familiares, Pessoas Chegadas ou Interesses Comerciais Externos partilhados) com outro Funcionário, o que interfere com o desempenho das suas responsabilidades para com o Banco;
- uma unidade do Banco age como distribuidor e/ou consultor em relação aos produtos produzidos por outra unidade do Banco;
- o Banco fornece consultoria em investimentos a um Cliente com relação aos produtos produzidos por uma entidade da qual o Banco recebe um incitamento;
- o Banco fornece consultoria em investimentos a um Cliente e é pago pelo volume/receitas da transação;
- o Banco fornece consultoria em seguros e recomendações baseadas nos produtos de apenas uma seguradora;
- o Banco recomenda e vende produtos de seguros relacionados com o fornecimento aos Clientes de empréstimos ao consumo, hipotecas ou cartões de crédito, sendo que o produto de seguro é oriundo de apenas um fornecedor e/ou em circunstâncias em que não se explica ao Cliente que o mesmo não necessita de comprar o produto de seguro enquanto pré-condição, ou que o produto de seguro pode ser adquirido em separado;
- o Banco fornece serviços de consultoria sobre o empréstimo à habitação ou sobre formas de poupança no crédito imobiliário e na sua hipoteca, bem como recomendações relacionadas com a venda dos próprios produtos do Banco, e uma unidade do Banco define objetivos de vendas para os consultores, os quais encorajam os Funcionários a vender aos Clientes produtos bancários (tais como contas correntes e cartões de crédito), de que os Clientes não necessitam, ou que não sejam do seu interesse.



13. Apêndice 2 – Principais Obrigações do Conselho Fiscal e do Conselho de Administração

Conselho Fiscal

As obrigações principais dos membros do Conselho Fiscal no que diz respeito a conflitos de interesses são:

- os membros têm de evitar atividades que possam originar conflitos de interesses;
- os membros não podem satisfazer interesses pessoais, fazendo uso do seu cargo no Conselho Fiscal ou tirando proveito pessoal das oportunidades do Banco;
- os membros devem divulgar ao presidente do Conselho de Fiscal as circunstâncias que originar conflitos de interesses reais ou potenciais (em particular, quando um membro do Conselho Fiscal está envolvido num mandato para Clientes, Fornecedores e parceiros comerciais do Banco);
- os membros têm de se abster de votar em quaisquer pontos da ordem de trabalhos, onde tenha sido identificado um conflito de interesses que possa influenciar a capacidade do membro de tomar uma decisão objetiva;
- o mandato do Conselho Fiscal de qualquer membro deve cessar se for identificado um conflito de interesses permanente; e
- um membro tem de informar o presidente do Conselho Fiscal, quando se aperceber de que outro membro não divulgou devidamente um conflito de interesses real ou potencial e o presidente do Conselho Fiscal deve decidir sobre qual a linha de ação apropriada a seguir.

Conselho de Administração

As obrigações principais dos membros do Conselho de Administração no que diz respeito a conflitos de interesses são:

- os membros têm de evitar atividades que possam originar a conflitos de interesses;
- os membros não podem procurar satisfazer interesses pessoais, fazendo uso do seu cargo no Conselho de Administração ou tirando proveito pessoal das oportunidades do Banco;
- os membros têm de divulgar ao presidente do Conselho Fiscal (e a outros membros do Conselho de Administração, conforme for apropriado) as circunstâncias que originar a conflitos de interesses entre os seus próprios interesses pessoais, os interesses de Familiares ou Pessoas Chegadas, ou de empresas a que estejam associados, e os interesses do Banco;
- as transações entre os membros do Conselho de Administração e o Banco têm de estar em conformidade com as normas comuns no setor e as transações importantes têm de ser aprovadas pelo Conselho Fiscal;
- sempre que um membro do Conselho de Administração e a sua família imediata, individual ou coletivamente, detenha participações acima de 5% do capital social de uma empresa que mantenha relações comerciais com o Banco, esse membro deve informar o presidente do Conselho Fiscal e essas relações devem ser analisadas em Auditoria;
- as transações de ações do Banco, ou de derivados, realizadas pelos membros do Conselho de Administração, devem ser comunicadas ao organismo regulador alemão do Banco, Bundesanstalt fuer Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), e ao Banco; e
- os membros do Conselho de Administração não poderão aceitar mandatos externos, a menos que sejam aprovados por outros membros do Conselho de Administração e pelo presidente da comissão do Conselho Fiscal.