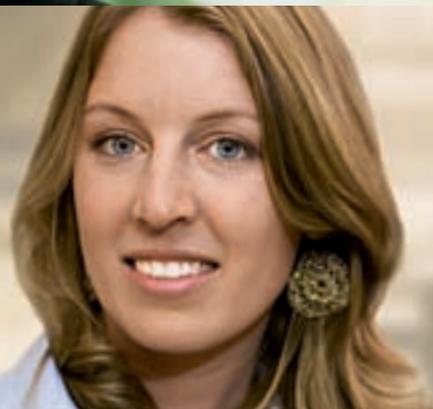


Gesellschaftliche Verantwortung Bericht 2008

Soziales Kapital schaffen



Deutsche Bank



Soziales Kapital schaffen

Die Deutsche Bank versteht Corporate Social Responsibility (CSR) als Investition in die Gesellschaft und damit auch in ihre eigene Zukunft. Ziel all unseres Handelns als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger ist es, soziales Kapital zu schaffen. Auf fünf Handlungsfeldern bringen wir unsere Kernkompetenzen wirksam zum Einsatz, um damit Hebelkräfte freizusetzen.

Nachhaltigkeit: Der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Mitarbeitern, Kunden, Aktionären, mit Gesellschaft und Umwelt ist integraler Bestandteil aller Aktivitäten der Deutschen Bank – im Kerngeschäft und darüber hinaus.

Corporate Volunteering: Immer mehr unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leben soziale Verantwortung vor, indem sie sich – mit Unterstützung der Bank – persönlich engagieren.

Soziales: Wir eröffnen Menschen und Gemeinschaften Chancen, Arbeitslosigkeit und Armut zu überwinden und ihre Zukunft selbst zu gestalten.

Kunst: Kreativität und Inspiration erweitern unseren Blick für innovative Lösungswege; deshalb unterstützen wir junge Nachwuchskünstler und engagieren uns für Kunst.

Bildung: Wir fördern Talente quer durch alle Disziplinen – als eine der wichtigsten Ressourcen für Wachstum und Fortschritt.

Mit diesem CSR-Bericht dokumentieren wir unser Handeln als guter Unternehmensbürger mit geschäftlichen Aktivitäten in 72 Ländern. Unser gesellschaftliches Engagement bilanzieren wir jährlich seit 2002.



Highlights 2008



Global
Ankündigung, alle Geschäftsprozesse der Deutschen Bank bis 2013 vollständig CO₂-neutral zu stellen
Seite 28



Global
Start des „Corporate Community Partnership“-Programms, in dessen Rahmen Mitarbeiter ehrenamtlich Mikrofinanzinstitutionen beraten
Seite 58



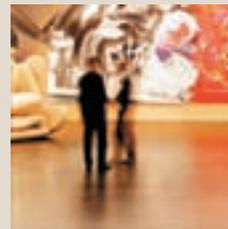
Deutschland
Kooperation mit dem Städel Museum, Frankfurt: Übergabe von 600 Kunstwerken als Dauerleihgabe
Seite 84



MENA
Gründung der Deutsche Bank Middle East Foundation
Seite 103



USA
Verbesserung der Infrastruktur in einkommensschwachen Stadtteilen; Investitionen in Höhe von 950 Millionen Dollar in den letzten zehn Jahren
Seite 75



Großbritannien
Ehrung mit dem Lloyd's Arts & Business Innovation Prize, der wegweisende Partnerschaften zwischen Kultur- und Wirtschaftsinstitutionen auszeichnet
Seite 99



Asien
Bereitstellung von Hilfsfonds in Höhe von rund 500 000 Euro für die von Naturkatastrophen betroffenen Gebiete in Asien
Seite 73



Brasilien
Vergabe des Deutsche Bank Urban Age Award an das Projekt „Edifício União“ in São Paulo
Seite 16



Indien
Unterstützung der „Pratham India Education Initiative“, die bis 2010 alle Kinder in Indien Lesen, Schreiben und Rechnen lehren will
Seite 96



Südafrika
Unterstützung des Projekts NOAH, das rund 30 000 Aids-Waisen neue Perspektiven für ihr Leben eröffnet
Seite 68

„Soziale Verantwortung muss selbstverständlicher Teil unseres Denkens und Handelns sein.“

Dr. Josef Ackermann

Als geehrte Damen und Herren,

die gegenwärtige Wirtschaftskrise stellt die Menschen rund um die Welt vor besondere Herausforderungen. Viele von ihnen fragen sich, inwieweit sie Banken noch vertrauen können. Mehr noch: Markt und Moral werden von vielen inzwischen als Gegensätze erlebt.

Vor diesem Hintergrund ist das Bekenntnis von Unternehmen zur gesellschaftlichen Verantwortung, zu ihrer „Corporate Social Responsibility“ oder kurz: CSR, wichtiger denn je. Das Leitmotiv der Deutschen Bank auf diesem Feld lautet: „Soziales Kapital schaffen“. Diese Krise hat allen noch einmal deutlich gezeigt: Unternehmen operieren nicht im luftleeren Raum, sondern sind Teil der Gesellschaft. Unsere eigenen Erfolgchancen sind umso größer, je stabiler die Gesellschaft ist. Und es liegt in unserem ureigenen Interesse, in die Stabilität und Prosperität von Gesellschaften zu investieren – zu unserem eigenen Wohl genauso wie zum Wohle der Allgemeinheit. Weltweit.

Unsere wichtigste soziale Verantwortung sehen wir darin, international wettbewerbsfähig zu sein, profitabel zu wirtschaften und als Unternehmen zu wachsen. Nur so können wir langfristig Wert schaffen für unsere Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und für die Gesellschaft als Ganzes. Dies tun wir als Anbieter attraktiver Produkte und Dienstleistungen, als Arbeitgeber, Steuerzahler und auch als Förderer gesellschaftlicher Projekte.

Jeder gute Unternehmensbürger muss darüber hinaus zum Ziel haben, sein Geld auf sozial und ökologisch verantwortungsvolle Weise zu verdienen. Deshalb ist CSR bei der Deutschen Bank integraler Bestandteil unserer Geschäftspolitik und Geschäftsprozesse. Im vergangenen Jahr haben wir schließlich, das ist der sichtbarste Teil von CSR, erneut mehr als 80 Millionen Euro sowie viel Zeit und Know-how aufgewendet, um rund um den Globus zahlreiche Aktivitäten in den Bereichen Nachhaltigkeit, Corporate Volunteering, Soziales, Kunst und Bildung zu fördern.

Der vorliegende Bericht dokumentiert das gesellschaftliche Engagement der Deutschen Bank und ihrer mehr als 80 000 Mitarbeiter in 72 Ländern. Er ist ein eindrucksvolles Dokument dafür, dass Markt und Moral keine Gegensätze sind, sondern im Gegenteil zum Wohle aller aufs Schönste miteinander harmonieren können.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Josef Ackermann

Dr. Josef Ackermann
Vorsitzender des Vorstands
und des Group Executive Committee



Dr. Josef Ackermann mit Absolventen der Handelshochschule Leipzig, die von der Deutschen Bank gefördert wird

Im Dialog

01

Zur aktuellen CSR-Debatte – Herausforderungen und Lösungsansätze	6
Der Wirtschaftsethiker Karl Homann über gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Umbruch	8
Gespräch mit ASA-Präsident Shafiq Choudhury über die Rahmenbedingungen der Mikrofinanzierung	12
Die Alfred Herrhausen Gesellschaft und der Urban Age Award der Deutschen Bank	16

Nachhaltigkeit

02

Nachhaltigkeit: Zukunftsfähigkeit sichern	18
Unser Nachhaltigkeits-Management-System	24
I. Nachhaltigkeit/Ökologie: Unsere Klimastrategie	27
Nachhaltige Betriebsökologie	30
II. Nachhaltigkeit/Soziales: Die Deutsche Bank als Arbeitgeber	38
III. Nachhaltigkeit/Governance: Corporate Governance	44
Kommunikation mit nationalen und internationalen Institutionen	45
Die Deutsche Bank und die Regulierung des Finanzsystems	46
Compliance und Anti-Geldwäsche	47
Risikomanagement	48
Konzernsicherheit und Krisenmanagement	49
Datenschutz	50
Arbeitssicherheit	50
Verbraucherschutz und Produktverantwortung im Privat- und Firmenkundengeschäft	51
Kundenbindungs- und Beschwerdemanagement bei Privat- und Geschäftskunden	51
Nachhaltigkeit: Ausgewählte Produkte und Dienstleistungen	52
Nachhaltigkeitsratings und -indizes	55
Mitgliedschaften der Deutschen Bank im Bereich Nachhaltigkeit	56
Unser Stakeholderdialog	57

03

Corporate Volunteering

Corporate Volunteering: Engagement beweisen	58
Mitarbeiter der Deutschen Bank im Einsatz für das Gemeinwohl	64
Ausgewählte Projekte	66

04

Soziales

Soziales: Chancen eröffnen	68
Mikrofinanzierung und Social Venture Funds: Startkapital für ein neues Leben	74
Innovative Lösungen für Kommunen	75
Ausgewählte Projekte	76

05

Kunst

Kunst: Kreativität entwickeln	78
600 Werke der Sammlung Deutsche Bank im Städel Museum	84
Höhepunkte der internationalen Gegenwartskunst	85
Ausgewählte Projekte	86

06

Bildung

Bildung: Talente fördern	88
Unser Engagement für interkulturelle Bildung	94
Ökonomische Bildung, Wissenschafts- und Leistungsförderung	95
Ausgewählte Projekte	96

07

Ergänzende Informationen

Auszeichnungen für die Deutsche Bank	99
Unternehmensprofil Deutsche Bank	100
CSR-Einheiten und Stiftungen der Deutschen Bank	102
Investitionen für gesellschaftliches Engagement	104
Über diesen Bericht	105
GRI-Index	106
Impressum/Publikationen	108

Im Dialog

01

Zur aktuellen CSR-Debatte –
Herausforderungen und Lösungsansätze



Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Umbruch Der Wirtschaftsethiker Karl Homann über die Verantwortung von Unternehmen im Zeitalter der Globalisierung – und vor dem Hintergrund der weltweiten Finanzmarktkrise Seite 8

Mit Respekt und Würde ASA-Gründer und Präsident Shafiq Choudhury, einer der wichtigsten Mikrofinanziers der Welt, über das Spannungsfeld von gesellschaftlichen Zielen und wirtschaftlichen Zwängen sowie den Streit über hohe Zinssätze für die Armen Seite 12



Alfred Herrhausen Gesellschaft Die AHG, gegründet 1992, ist das internationale Forum der Deutschen Bank. Rund um die Urban Age Konferenzen und den Urban Age Award der AHG sind weltweite Netzwerke entstanden, die nach besseren Lösungen für die großen gesellschaftlichen Herausforderungen unserer Zeit forschen Seite 16

01 Gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen im Umbruch

Klarer als je zuvor müssen Unternehmen heute Stellung beziehen zu ihrem Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung. Die Deutsche Bank hat sich hier frühzeitig positioniert unter dem Leitgedanken „Soziales Kapital schaffen“. Der rein philanthropische Ansatz ist auch für andere Unternehmen keine Option mehr – insbesondere angesichts der aktuellen Herausforderungen der Weltwirtschaft. Eine analytische Betrachtung des Wirtschaftsethikers Karl Homann.

Die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen – analog Corporate Social Responsibility (CSR), Corporate Responsibility (CR), Corporate Citizenship (CC) – ist zu einem zentralen Thema der Unternehmensführung und des öffentlichen Diskurses geworden. Gegenwärtig befinden sich viele Unternehmen auf der Suche nach einem Konzept, das den Erwartungen der Öffentlichkeit gerecht wird, ohne dass die Unternehmen im globalen Wettbewerb in Nachteil geraten und ohne die Renditeerwartungen der Anteilseigner zu enttäuschen. Die Frage ist daher, ob und in welcher Form gesellschaftliche Verantwortung produktiv (gemacht) werden kann.

Bei dem Begriff der gesellschaftlichen Verantwortung schwingt immer noch etwas von deren ältester Form, dem Mäzenatentum, mit. Dieses Verständnis trägt schon deshalb nicht mehr, weil hier die Förderung von persönlichen Vorlieben der Förderer bestimmt war. Später wurde dieses Verständnis durch die meist regional ausgerichtete Förderung sozialer und kultureller Aktivitäten erweitert; allerdings bleibt auch dabei unklar, wie dies dem nachhaltigen Unternehmenserfolg dienen soll.

Gegenwärtig verfolgen viele Unternehmen deshalb die Strategie, entsprechende Aktivitäten eng an das jeweilige „Kerngeschäft“ zu binden. Richtig daran ist, dass das Motiv des selbstlosen Opfern aufgegeben und durch den Gedanken der Investition (mit Erwartung einer vernünftigen Rendite) ersetzt wird. Aber erwartet nicht die Gesellschaft viel mehr als eine Vertiefung und Arrondierung des jeweiligen „Kerngeschäfts“? Globale Probleme wie Hunger, Armut, Klimaschutz oder auch die Etablierung und Stärkung von Menschenrechten und demokratischen Strukturen haben mit dem „Kerngeschäft“ vieler Unternehmen herzlich wenig zu tun.

Außerdem ist dieses Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung häufig durchsetzt mit Vorstellungen über die Legitimation von Unternehmen, die mit demokratischen Gesellschaften nicht vereinbar sind. Wenn etwa davon die Rede ist, Unternehmen hätten eine Verpflichtung zum „giving back“ oder müssten sich ihre „license to operate“ durch CSR-Aktivitäten täglich neu erwerben, wird unterstellt, dass das Betreiben von Unternehmen ein Privileg darstelle, für das sie sich erkenntlich zu zeigen hätten. Abgesehen davon, dass diese Vorstellung leicht den Vorwurf eines modernen Ablasshandels nach sich zieht, handelt es sich um eine Legitimationsform, die für absolutistische Systeme typisch war. In demokratischen Gesellschaften sind Unternehmen dadurch legitimiert, dass sie einen gesellschaftlichen Auftrag erfüllen, nämlich die (arbeitsteilige) Versorgung der Bevölkerung mit Gütern und Diensten; damit liegt ihre Legitimation primär und grundlegend im Kerngeschäft begründet und nicht in zusätzlichen CSR-Aktivitäten.

Hinzu kommt schließlich die Frage nach dem geografischen Horizont der gesellschaftlichen Verantwortung: Entspricht es den Erwartungen der Öffentlichkeit, wenn Unternehmen, die heute Weltbürger sind, lediglich den eigenen Bürgersteig kehren, wie es ein Topmanager vor knapp zehn Jahren einmal formulierte? Die globalen Probleme können von den Unternehmen nicht mehr ignoriert werden. Wir kommen nicht umhin, die Frage nach dem



Wirtschaftsethiker Homann: „Nachhaltiger Erfolg von Unternehmen lässt sich nur in starken Gesellschaften mit Sozialkapital und vielfältigen Netzwerken erzielen“

Sinn von gesellschaftlicher Verantwortung systematisch anzugehen: Worum geht es eigentlich im Kern? Bei der gesellschaftlichen Verantwortung von Unternehmen geht es um die gegenseitige Stärkung von Unternehmen und Gesellschaft. Es geht darum, die Bedingungen für eine gegenseitige Besserstellung zu schaffen und nachhaltig zu sichern. Aus Sicht der Unternehmen geht es um Investitionen in die Stärkung der Gesellschaft – zum gegenseitigen, also auch zum eigenen, Nutzen. Gesellschaftliche Verantwortung zu denken, zu praktizieren und gegenüber den Anteilseignern zu rechtfertigen, ist unter Bedingungen des globalen Wettbewerbs nur in einem Win-win-Modell zu denken und zu praktizieren.

Damit geraten Fragen wie die folgenden ins Zentrum der Überlegungen: Durch welche Maßnahmen kann dieses Ziel erreicht werden? Auf welchen Feldern sind aktuell gesellschaftliche Defizite zu verzeichnen? Wo zeichnen sich krisenhafte Zuspitzungen ab, denen es zu begegnen gilt? Gesellschaften sind stark, wenn sie intern stabile,

belastbare Strukturen aufweisen, formelle und informelle. Diktatoren haben immer zuerst diese Strukturen zerschlagen, weil von einer Masse von nicht oder nur wenig vernetzten Einzelnen kein Widerstand zu erwarten ist. Es geht um Bildung und Pflege vielfältiger Netzwerke, es geht um Kommunikation, Transparenz und aktive Teilhabe breiter Bevölkerungskreise an der Gesellschaft, was wiederum ein Minimum an Bildung und Wohlstand voraussetzt. Es geht um die Ermöglichung und Stärkung der Selbständigkeit der Bürger und ihrer Eigenverantwortung.

Ein solches Verständnis von gesellschaftlicher Verantwortung lässt Engagements auf vielen Feldern sinnvoll erscheinen: von der Unterstützung ehrenamtlicher Tätigkeiten und Corporate Volunteering über die Förderung von Bildung, Kultur und Gesundheit bis hin zur Beteiligung an gesellschaftlichen und politischen Diskursen.

Das gilt schon für den nationalen Rahmen. Stärker noch gilt es auch für den globalen Rahmen, besonders in weniger entwickelten bzw. armen Ländern. Hier kommen

vielfach die Ziele des Global Compact (Menschenrechte, Umweltschutz, gute Arbeitsbedingungen, Korruptionsbekämpfung) und der Aufbau von Mikrokreditinstituten hinzu.

Auf zwei Verantwortungsbereiche sei besonders hingewiesen. Wie die aktuelle Finanzkrise – erstens – zeigt, liegen auf globaler Ebene gravierende Defizite in Bezug auf den Ordnungsrahmen der Wirtschaft vor. Insbesondere deutsche Unternehmen sollten hier ihre Erfahrungen einbringen und Mitverantwortung für die künftige Ordnung der Weltgesellschaft übernehmen. Man kann hier von Ordnungsverantwortung sprechen. Wir haben – zweitens – besonders in Deutschland eine tiefe, letztlich moralische, Akzeptanzkrise der Wirtschaft. Um die Bedingungen künftigen Wohlstands aller Menschen sicherzustellen, müssen Unternehmen für die Marktwirtschaft werben, indem sie den Menschen den letztlich ethischen Sinn von Marktwirtschaft in verständlicher und belastbarer Weise

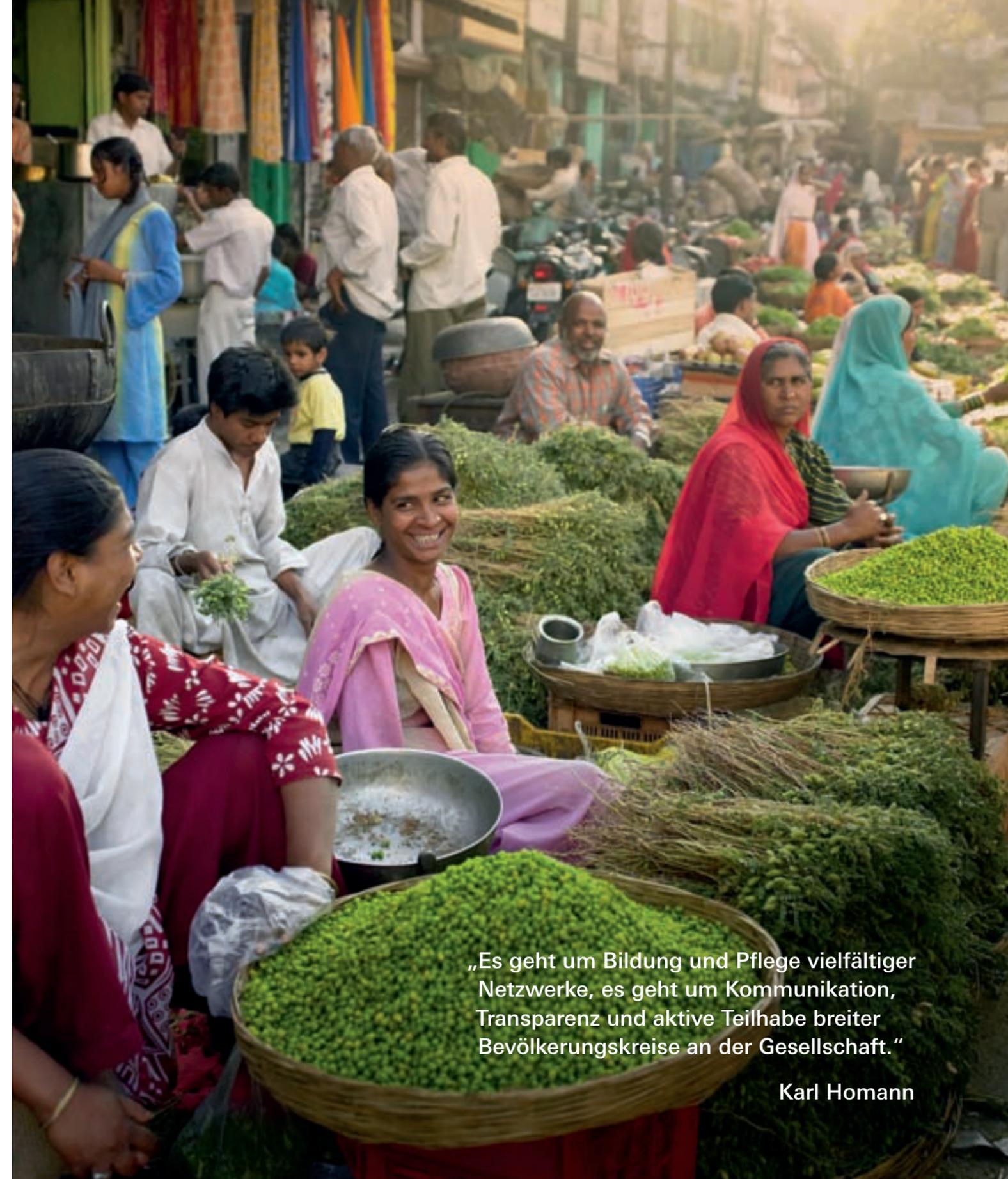
**Der Autor:
Professor em. Dr. Dr. Karl Homann**

- 1943 geboren in Everswinkel
- Studium der Philosophie, Germanistik, katholischen Theologie und Volkswirtschaftslehre an der Universität Münster
- 1972 Promotion zum Dr. phil., 1979 Promotion zum Dr. rer. pol., 1985 Habilitation für Philosophie an der Universität Göttingen
- Nach Stationen an der Universität Witten/Herdecke und an der Katholischen Universität Eichstätt Professor für Philosophie und Ökonomik an der Ludwig-Maximilians-Universität München
- Emeritierung im Oktober 2008

erklären. Dies kann man als Kommunikationsverantwortung bezeichnen. Unternehmen sollten also – zusätzlich zur Verantwortung für ihr Handeln – offensiv Ordnungsverantwortung und Kommunikationsverantwortung übernehmen. Wir erkennen zunehmend den Wert immaterieller Ressourcen für nachhaltig erfolgreiches Wirtschaften. Damit gewinnt die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen eine neue, und zwar jetzt strategische, Ausrichtung. Auf fünf Punkte sei hingewiesen:

- Die in der Vergangenheit oftmals zufälligen und diffusen CSR-Maßnahmen müssen gebündelt und in die Unternehmensstrategie integriert werden.
- Die oft nur regional und auf das Kerngeschäft fokussierten Maßnahmen müssen um die globale und um die gesellschaftspolitische Perspektive erweitert werden.
- Es wird notwendig sein, dass sich Unternehmen untereinander abstimmen, wie sie die globale Aufgabe, die natürlich nur arbeitsteilig bearbeitet werden kann, gemeinsam organisieren wollen – trotz der Tatsache, dass sie auf den Märkten oft Konkurrenten sind und auch bleiben.
- Es müssen die Unternehmen mit anderen gesellschaftlichen Subsystemen wie Politik, NGOs, Medien, Bildungsinstitutionen zusammenarbeiten.
- An der Spitze der Unternehmen ist vor allem Führung gefragt – eine Führung, die weit über wirtschaftliche Angelegenheiten hinausgeht.

Nachhaltiger Erfolg von Unternehmen lässt sich nur in starken Gesellschaften mit Sozialkapital und vielfältigen Netzwerken erzielen. Da die Politik – von Krisen wie der gegenwärtigen vielleicht abgesehen – an Steuerungskapazität verliert und der Steuerungsbedarf der globalen Welt gleichzeitig dramatisch ansteigt, sind die Unternehmen gut beraten, wenn sie selbst in die gesellschaftlichen Bedingungen erfolgreicher Unternehmenstätigkeit investieren – zu ihrem eigenen Nutzen und zum Nutzen aller. ■



„Es geht um Bildung und Pflege vielfältiger Netzwerke, es geht um Kommunikation, Transparenz und aktive Teilhabe breiter Bevölkerungskreise an der Gesellschaft.“

Karl Homann

„Mit Respekt und Würde“ Ein Gespräch über die Rahmenbedingungen der Mikrofinanzierung

Die Deutsche Bank, eines der ersten und bis heute führenden Finanzinstitute auf dem Feld der Mikrofinanzierung, im Dialog mit Shafiq Choudhury, Gründer und Präsident von ASA, einer der größten Nichtregierungsorganisationen (NGOs) der Welt. In weniger als 16 Jahren wuchs die Zahl der Menschen, die ASA in mittlerweile 72 000 Dörfern in Bangladesch unterstützt, auf sieben Millionen. Derzeit verfügt ASA über ein Vermögen von mehr als 450 Millionen US-Dollar und erwirtschaftet, obwohl sie eine gemeinnützige Organisation ist, Gewinne zwischen zehn und zwölf Millionen Dollar pro Jahr, die vollständig reinvestiert werden.

ASA ist jedoch nicht nur in Bangladesch tätig: Mittels eines Fonds in Höhe von 125 Millionen Dollar überträgt ASA ihr Geschäftsmodell auch in andere Länder. Für die ASA Foundation, zu deren Gründungsmitgliedern die Deutsche Bank gehört, entwickelte Choudhury ein Hilfsprogramm, das die Effizienz der am wenigsten entwickelten Mikrofinanzinstitute deutlich steigern soll. Außerdem gründete er die ASA Universität, die jungen Menschen eine fundierte, kostengünstige Ausbildung ermöglicht und für Kinder von ASA-Mitarbeitern und -Kreditnehmern subventionierte Bildungsangebote bereitstellt.

Die Deutsche Bank kooperiert heute mit rund 100 Mikrofinanzinstituten in 41 Ländern (s. Seite 74). Asad Mahmood, Managing Director Global Social Investment

Fonds der Deutschen Bank in New York, traf Shafiq Choudhury in Dhaka, der Hauptstadt von Bangladesch.

Mahmood: Herr Choudhury, 1992 fiel der Startschuss für die Aktivitäten von ASA. Innerhalb kurzer Zeit konnten Sie zu etablierten Mikrofinanzinstitutionen aufschließen oder diese sogar übertreffen. Was ist Ihr Erfolgsgeheimnis?

Choudhury: Die Hauptgründe für das exponentielle Wachstum von ASA sind unser unkompliziertes Organisationsmodell und unsere einfachen Produkte. Als wir angefangen haben, lag unser Hauptaugenmerk darauf, die Zeit bei der Produktvergabe, die Arbeitsbelastung unserer Kreditberater und auch die Formalitäten und den Papierkram möglichst gering zu halten. So gestalten wir unsere Geschäftsabläufe so schlank wie möglich. Wir versuchen bei allen unseren Prozessen innovativ zu sein – bei der Vergabe von Kreditprodukten über die Buchführung bis hin zur Anschaffung und Instandhaltung unserer Büroausstattung. Kurz: Unsere gesamte Vorgehensweise im Bereich der Mikrofinanzierung unterscheidet sich von dem traditionellen Modell.

Standardisierung hat Vorrang?

In der Tat. Alles ist standardisiert: unsere Kreditpakete, die Ratenzahlungen, sogar die Zielsetzungen für unsere Kreditberater. Standardabläufe geben uns die Möglichkeit, ohne Einschränkungen rasch zu handeln. Es ist wie Fotokopieren – schnell und effizient. Dieses Vorgehen ist die Basis unserer günstigen Kostenstruktur und unserer Fähigkeit, Gewinne zu erwirtschaften.

Wie schaffen Sie es, die Balance zwischen den sozialen Zielen von ASA und den Profitabilitätsforderungen ihrer Investoren herzustellen?

In meinen Augen hat Mikrofinanzierung immer zwei Komponenten – eine wirtschaftliche und eine gesellschaftliche. Wie bei der DNA sind beide eng miteinander verflochten. Am Anfang unserer Geschäftstätigkeit stand die Frage nach einer effizienten Mikrofinanzierung im Vordergrund.



Mikrofinanzierer Choudhury: „Ohne Gewinne können wir unseren Kundenkreis nicht erweitern“

Zu diesem Zeitpunkt dachten wir nicht viel über kommerzielle Aspekte nach. Für uns hatten damals effiziente Geschäftsabläufe absolute Priorität, um kostendeckend und gewinnbringend zu arbeiten. Die Gewinne dienten dazu, unser Kreditvolumen zu vergrößern und die Zinsen für unsere Kunden zu senken. Als ein Unternehmen, dessen Ursprünge auf eine NGO zurückgehen, verstanden wir die Prinzipien der Kommerzialisierung zunächst nicht bis in alle Einzelheiten. Aber wir organisierten unsere Abläufe genauso wie ein Wirtschaftsunternehmen. Ich war der Ansicht, dass ASA mit einer gewinnorientierten Ausrichtung Zugang zu weit mehr Kapital hätte und damit eine größere Zahl von Armen unterstützen könnte.

Spielen Skaleneffekte dabei eine Rolle?

Ja, denn so können wir die Zinsen senken und mehr Gewinne erwirtschaften, die zu ASA zurückfließen. Der Vorteil liegt aber primär darin, dass wir wesentlich mehr

Hilfsbedürftige erreichen – und in unseren Augen ist dies der eigentliche Vorteil unseres Konzeptes. Gleichzeitig wurde uns bewusst, dass der Begriff Kommerzialisierung auch die Maximierung von Profiten bedeuten kann. Diesen Weg wollen wir jedoch nicht einschlagen. Deshalb entscheiden wir uns für Investoren, die nicht rein kommerziell ausgerichtet sind.

Aber auch diese Investoren erwarten sicherlich eine Dividende?

Ihr Hauptanliegen ist es, armen Menschen zu helfen. Wir wollen noch mehr Menschen erreichen und den Umfang unserer Geschäfte erweitern. Denn wir sind fest davon überzeugt: wenn wir größer werden, wird auch der Gewinn wachsen. Dadurch können wir auch die Rückflüsse an unsere Investoren erhöhen.

Wie können Sie Skaleneffekte schneller erzielen? Durch einen rein kommerziellen oder einen gemischten Ansatz, der soziale Ziele und wirtschaftlichen Nutzen miteinander kombiniert?

Von weitaus größerer Bedeutung als die Zinskosten an sich ist für die arme Bevölkerung doch erst einmal der Zugang zu Kapital. Weil so viele arme Menschen dringend Geld benötigen, akzeptieren sie auch höhere Zinsen. Ich glaube aber nicht, dass schnelleres Wachstum nur durch einen rein kommerziellen Ansatz erreichbar ist, der es ermöglicht, Zinsen in x-beliebiger Höhe zu verlangen. Erst recht glaube ich nicht, dass das zu guten Ergebnissen führt.

ASA erwirtschaftet jährlich zwischen zehn und zwölf Millionen Dollar Gewinn. Gibt es da nicht weiteren Spielraum für Zinssenkungen bis hin zu einem Break-even-Ergebnis?

Wir können keine Break-even-Strategie verfolgen. Dafür gibt es zu viele Arme in Bangladesch. Ohne Gewinne können wir unseren Kundenkreis nicht erweitern. Außerdem brauchen wir Reserven, um uns gegen mögliche Kreditausfälle abzusichern. Deshalb müssen wir gewinnorientiert arbeiten.

Glauben Sie, dass Entwicklungshilfeorganisationen dafür zuständig sein sollten, Ihrer Organisation das Kapital bereitzustellen, das Sie für Expansion und Risikomanagement benötigen?

Nein. Stattdessen schlage ich vor, dass wir Einlagen von Sparern einsammeln, um die Kosten der Kapitalbeschaffung und die Zinssätze zu reduzieren. Unsere Kosten für die Kapitalbeschaffung bei Banken betragen zwölf bis 13 Prozent. Über Einlagen könnten wir die Kosten halbieren und das Geld zu niedrigeren Zinsen verleihen.

Da spielen aber die Regulierungsbehörden bislang nicht mit. Wir laden sie ein, zu uns zu kommen und ihre Arbeit zu tun, sich alles anzusehen und zu dokumentieren. Aber sie erlauben uns noch immer nicht, Spareinlagen zu halten. Die Regulatoren sehen die Situation nicht mit den gleichen Augen wie wir. Wenn jemand keinen Zugang zu Krediten hat, dann ist das aus ihrer Sicht eben so. Wir beurteilen das etwas anders. Ich will es einmal so ausdrücken: Wenn du durstig bist, möchtest du Wasser trinken. Du fragst nicht, ob es rein ist oder nicht. Du fragst auch nicht danach, ob es gekühlt oder in Flaschen abgefüllt ist. Wenn man vom ersten Tag an auf abgefülltem Wasser besteht, stirbt man durch Verdursten. Im Mikrofinanzgeschäft gilt das Gleiche. Natürlich ist es für arme Menschen schmerzhaft, wenn die Zinsen zwei oder drei Prozentpunkte steigen. Aber sie nehmen trotzdem Kredite auf, weil sie das Geld dringend brauchen.

Wie aber rechtfertigen Sie einen effektiven Zinssatz von 80 Prozent in Ghana?

Wenn Sie sich die dortigen Kostenstrukturen einmal genauer ansehen, werden Sie es verstehen. In Ghana können sich unsere Finanzierungskosten auf bis zu 25 Prozent belaufen. Die Kosten für die Arbeitskräfte liegen außerdem dort wesentlich höher. Wir finden keine qualifizierten Mitarbeiter und unsere Personalkosten sind sechsmal so hoch wie in Bangladesch. Und von allen afrikanischen Staaten ist Ghana das Land mit den höchsten Ausfallrisiken.



Choudhury im Gespräch mit Landsleuten in Bangladesch

Das sind komplizierte Zusammenhänge. Und andererseits Fakten, die von Politikern leicht instrumentalisiert werden können. Sehen Sie darin ein Risiko?

Wenn man kein Risiko eingehen möchte, sollte man in Ghana kein Geld verleihen. Das ist aber nicht mein Weg. Schrittweise wird sich das Rückzahlungsverhalten verbessern. Zudem wird sich der Anteil der besser ausgebildeten Menschen in der Bevölkerung nach und nach erhöhen. Man muss Geduld haben. Wenn wir diese Geduld nicht aufbrächten und uns vor Kritik fürchteten, müssten wir alle Aktivitäten beenden und könnten den Armen gar nicht helfen.

Warum spricht der Mikrofinanzsektor nicht offen über Zinssätze?

Was Zinssätze angeht, verhält sich die Mikrofinanzindustrie traditionell eher zurückhaltend. Das Problem ist, dass die Öffentlichkeit nur registriert, wie viel man verlangt. Finanzierungskosten, Inflationsrate, Personalkosten und eine Menge anderer Fragen interessieren die Menschen dagegen nicht wirklich. Deshalb halten wir uns bei diesem Thema eher zurück.

Haben Regulatoren und politische Entscheidungsträger das Modell Mikrofinanzierung noch nicht richtig verstanden? Wenn man versucht, ernsthaft mit Regulatoren und Regierungsbeamten ins Gespräch zu kommen, ist ein Großteil von ihnen der Auffassung, dass Unterstützung dem Wohltätigkeitsprinzip folgen oder kostenlos sein sollte. Außerdem ist das Misstrauen groß. Regierungsvertreter und Politiker argwöhnen, dass wir Geld verdienen, um es für uns selbst zu behalten. Viele verstehen das Mikrofinanzgeschäft nicht wirklich und sind nicht bereit, neue Wege zu beschreiten, um armen Menschen zu helfen. So sieht die Situation in den meisten Ländern aus, in denen ich tätig bin.

Worin liegt aus Ihrer Sicht das größte Risiko bei der Mikrofinanzierung?

Das größte potenzielle Risiko ist die Überschuldung von Kunden. Obwohl bislang nicht weit verbreitet, sehen wir erste Anzeichen dafür. Kunden können sich von mehreren Mikrofinanzinstituten Geld leihen. Faktisch ist es so, dass sich mehrere Institute die Risiken eines Kunden teilen, ganz ähnlich wie bei Konsortialkrediten. Diejenigen Kreditnehmer, die sich über ihre Rückzahlungsmöglichkeiten hinaus verschuldet haben, stellen das eigentliche Risiko dar. Sie nehmen einen Kredit bei einem Institut auf, um ihre Schulden bei einem anderen Institut zu tilgen.

Ist Ihr Portfolio gegenwärtig davon betroffen?

Wir haben keine ernsthaften Probleme und unser Ausfallrisiko beträgt weniger als vier Prozent. Wir veranlassen alles Nötige, um unsere Belastung zu reduzieren. So beschränken wir die Summe, die potenziell überschuldete Kunden bei uns leihen können, oder trennen uns von ihnen. Ich halte es für sehr wichtig, sich dieses potenziellen Risikos bewusster zu werden. Die Gründung eines zentralen Kreditbüros wäre eine langfristige Lösung. Regierungen, Entwicklungshilfeorganisationen und Banken wie der Deutschen Bank käme dabei als Initiatoren eine wichtige Rolle zu. Wir können sicherlich auch aus

den Erfahrungen von Ländern wie Bolivien und Peru lernen, die mit der Überschuldungsproblematik schon zu tun hatten.

Glauben Sie, dass arme Bevölkerungsteile durch das weiter wachsende Mikrofinanzierungsgeschäft missbraucht werden oder überwiegt noch der positive Einfluss?

Ich glaube, dass die Zahl derjenigen, die arme Menschen gezielt übervorteilen, sehr klein ist. Im Großen und Ganzen erscheint die Mikrofinanzierung in einem positiven Licht, aber sie hat natürlich auch ihre Schattenseiten.

Wie könnte sich die Mikrofinanzbranche selbst besser vor schwarzen Schafen schützen?

Es gibt zwei entscheidende Komponenten: Einerseits sollten ein Code of Conduct oder Richtlinien, die dem Schutz der Kunden dienen, ausformuliert werden. In solchen Regeln für die Mikrofinanzbranche sollten die wichtigsten Sachverhalte für alle verbindlich festgeschrieben werden. Die so genannte Pocantico-Erklärung, die unter maßgeblicher Beteiligung der Deutschen Bank von Spitzenvertretern der Mikrofinanzbranche bei einem Treffen im vergangenen Jahr in New York verabschiedet wurde, ist eine gute Grundlage. Sollte es irgendwann einmal tatsächlich einen verbindlichen Code of Conduct geben, müssen wir darüber hinaus auf nationaler wie auch auf globaler Ebene ein Netzwerk errichten, das diesen Code für rechtsgültig erklärt und dafür sorgt, dass er eingehalten wird.

Worin unterscheiden sich Mikrofinanzierer eigentlich von den traditionellen Geldverleihern?

Der Vorteil, den die Geldverleiher zu bieten haben, ist die Tatsache, dass sie rund um die Uhr erreichbar sind. Das ist aber tatsächlich auch ihr einziger Vorteil. Ansonsten gibt es jede Menge Nachteile. In Bangladesch fordern sie 300 bis 350 Prozent Zinsen, in anderen Ländern sogar noch mehr. Aber der wichtigste Unterschied liegt darin, dass die meisten Mikrofinanzinstitutionen sozial motiviert sind und ihre Kunden mit Respekt und Würde behandeln. ■

Die Alfred Herrhausen Gesellschaft und der Urban Age Award der Deutschen Bank



Noch bis vor kurzem war das „Edifício União“ ein Hochhaus-Slum in São Paulo: ein Rohbau im Zentrum von Brasiliens größter Metropole, in dem 73 Familien unter zum Teil lebensgefährlichen Bedingungen lebten. Mit der Hilfe von Architekturstudenten machte die Hausgemeinschaft in Eigenregie aus dem maroden Haus ein sicheres Zuhause – und bekam dafür den „Deutsche Bank Urban Age Award“ der Alfred Herrhausen Gesellschaft, dem internationalen Forum der Deutschen Bank.

Investiert werden die 100 000 Dollar Preisgeld jetzt in Bildungsmaßnahmen und in die weitere Renovierung der Wohnungen, worüber sich auch Gabrielly freut, eine 13 Jahre alte Mitbewohnerin des Edifício União. Am 5. Dezember 2008 schrieb das Mädchen in einem Brief an die Alfred Herrhausen Gesellschaft:

„Das Urban Age Award-Projekt ist weit entfernt davon, ein einseitiges Projekt zu sein, das geschlossen und

geschützt, fern des wahren Lebens und unveränderlicher Bräuche steht. Die Welt des Urban Age Award ist keineswegs uniform, seine Gemeinschaft ist nicht künstlich. Sie ist verbunden mit der Wirklichkeit, verbunden mit der Außenwelt, mit täglicher Routine ... Was kann man also tun, um São Paulo in eine lebenswertere Metropole zu verwandeln? Antworten findet man in Initiativen, die von ihren Bewohnern entwickelt wurden. Aus diesem Grund bedanken wir, die Bewohner des Edifício União, uns dafür, dass wir ein Modell für Alternativen, eine Lösungsmöglichkeit für Probleme in Megacities sind. Herzlichst, Gabrielly.“

130 Bewerbungen gingen in São Paulo im vergangenen Jahr für den Urban Age Award ein, den die Alfred Herrhausen Gesellschaft seit 2007 jährlich vergibt. Vier Projekte kamen in die engere Wahl. Weil die Qualität bei allen sehr hoch war, vergab die Jury nicht nur den Hauptpreis – die drei anderen Projekte erhielten von der Deutsche Bank Americas Foundation den symbolischen Betrag von 5 000 Dollar.

Ausgezeichnet werden kreative, bereits bestehende Projekte zur Verbesserung des Lebens in den wachsenden Megametropolen. Voraussetzung ist, dass Bürger, Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen und staatliche Einrichtungen partnerschaftlich und vorbildlich zusammenarbeiten. Eine international und regional besetzte Jury wählt den Gewinner aus.

Den ersten Urban Age Award gewannen im Jahr 2007 Triratna Prerana Mandal (TPM) und das Waterfronts

Center in Mumbai. TPM versucht, die Lebens- und Arbeitsbedingungen im größten Slum Asiens zu verbessern und den Menschen mit Bildungsangeboten zu helfen, dem Sog der Armut zu entkommen. Das Waterfronts Center ist eine Bürgerinitiative, die einen ganzen Küstenstreifen von Müllhalden befreit und ihn für die Öffentlichkeit zugänglich gemacht hat.

Gekoppelt ist der Preis mit der jährlichen Urban Age Konferenz, die seit 2005 von der Alfred Herrhausen Gesellschaft in Zusammenarbeit mit der London School of Economics in wechselnden Megacities veranstaltet wird. Und das mit großem Erfolg. Die wachsende internationale Bedeutung der Urban Age Konferenzen dokumentieren auch die stetig steigenden Teilnehmerzahlen: Kamen zur ersten Konferenz 2005 in New York noch 150 Besucher, waren es im vergangenen Jahr bereits rund 400. Zur Konferenz in Mexiko-Stadt kam 2006 der damalige mexikanische

Armenviertel in São Paulo: die Probleme der boomenden Megastädte des 21. Jahrhunderts lösen



Staatspräsident Vicente Fox, die deutsche Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel war 2007 Gast des Deutsche Bank-Vorstandsvorsitzenden Dr. Josef Ackermann im indischen Mumbai. Im Jahr 2009 wird die Urban Age Konferenz im türkischen Istanbul, an der Schnittstelle zwischen Europa und Asien, stattfinden.

Die Konferenzreihe der Alfred Herrhausen Gesellschaft hat während der vergangenen Jahre bewirkt, dass sich ein globales Netzwerk aus Stadtplanern, Bürgermeistern, Architekten, Wissenschaftlern und Organisationen entwickeln konnte, die alle ein gemeinsames Ziel verfolgen: für die wachsenden Probleme der boomenden Megastädte des 21. Jahrhunderts – unter anderem in den Bereichen Verkehr, Umwelt, Migration, Kriminalität und soziale Strukturen – bessere Lösungen zu finden und die Lebensqualität dort zu verbessern.

Ein weiteres Netzwerk entsteht derzeit rund um den Deutsche Bank Urban Age Award. Die Alfred Herrhausen Gesellschaft will beide Netzwerke miteinander verknüpfen, um so deren Einfluss und Wirkung international weiter zu steigern. Eine treibende und nachhaltige Rolle spielt dabei die Deutsche Bank mit ihrer Kompetenz als globaler Finanzdienstleister und – nicht minder – mit ihren Mitarbeitern, die durch ihr persönliches Engagement als Corporate Volunteers beide Netzwerke und ihre Projekte unterstützen ■

www.alfred-herrhausen-gesellschaft.de
www.urban-age.net

Nachhaltigkeit:
Zukunftsfähigkeit sichern

02

Pavan Sukhdev, Managing Director der Deutschen Bank und Chairman des Global Markets Centre in Mumbai, erforscht seit 2008 im Auftrag des Bundesumweltministeriums und der EU-Kommission die weltweiten volkswirtschaftlichen Schäden durch den Verlust der biologischen Vielfalt. In einer bisher einzigartigen Studie mit dem Titel „The Economics of Ecosystems and Biodiversity“ (TEEB) berechneten Sukhdev und sein Team nicht nur den Wert des Waldes, sondern auch die Kosten, die der Weltwirtschaft durch dessen Zerstörung entstehen.

02 Zukunftsfähigkeit sichern: Verantwortungsvoll handeln

„Unsere Natur ist eine Megaindustrie“, sagt Pavan Sukhdev, Ökonom der Deutschen Bank: „Allein die geschützten Gebiete erzielen – zum Beispiel als Lieferant für Sauerstoff, Arzneimittelrohstoff und Frischwasser für Haushalte und Landwirtschaft – eine Wirtschaftsleistung im Wert von vier bis fünf Billionen Dollar pro Jahr. Das ist mehr, als alle Auto-, Stahl- und Softwarehersteller der Welt zusammen.“ Doch dieser Reichtum ist bedroht durch Waldvernichtung, Umweltverschmutzung und Artensterben. Um den Rückgang der biologischen Vielfalt wenigstens auf diesen Flächen zu stoppen, ist nach Sukhdevs Berechnungen die gewaltige Summe von rund 45 Milliarden Dollar pro Jahr nötig. Dennoch ist der Ökonom davon überzeugt, dass dies eine „hervorragende Investition“ ist, „denn der Wert dieser Biodiversität ist mehr als 100 Mal so hoch“.

Nachhaltigkeit ist für die Deutsche Bank als internationaler Finanzdienstleister integraler Bestandteil des Handelns, im Kerngeschäft und weit darüber hinaus. Wir wollen kommenden Generationen eine gesunde Umwelt sowie stabile wirtschaftliche und soziale Verhältnisse übergeben. Verantwortungsbewusstes Handeln dient aber auch der

Sicherung unseres eigenen Unternehmenswertes – und ist damit eine wesentliche Voraussetzung für unseren langfristigen Unternehmenserfolg.

Deshalb haben wir für unsere geschäftlichen Aktivitäten ein weltweites, systematisches und alle Geschäftsbereiche umfassendes **Nachhaltigkeits-Management-System** gemäß den so genannten **ESG-Anforderungen (Environmental, Social, Governance)** installiert (s. Seite 24). Damit wollen wir negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Mitarbeiter, Kunden und Aktionäre sowie auf Gesellschaft und Umwelt vermeiden und unseren Unternehmenserfolg auf sozial und ökologisch verantwortungsbewusste Weise erzielen – nachprüfbar, messbar und zertifiziert.

Weitere wichtige Elemente unserer Nachhaltigkeitsstrategie sind unter anderem:

- Unser Leitbild zur Nachhaltigkeit (s. Seite 25)
- Unsere Klimastrategie (s. Seite 27)
- Eine nachhaltige Betriebsökologie (s. Seite 30)
- Unsere Verantwortung als Arbeitgeber (s. Seite 38)
- Unsere Corporate Governance-Standards (s. Seite 44)
- Politische Kommunikation/Regulatorische Angelegenheiten (s. Seite 45)
- Compliance- und Anti-Geldwäsche (s. Seite 47)
- Risikomanagement (s. Seite 48)
- Arbeitssicherheit (s. Seite 50)
- Unser Kundenbindungs- und Beschwerdemanagement (s. Seite 51)
- Nachhaltigkeit in Produktentwicklungen (s. Seite 52)

Als globales, in 72 Ländern tätiges Unternehmen ist der Klimawandel für uns eine große Herausforderung. Im Jahr 2007 haben wir deshalb das konzernweite und bereichsübergreifende „Environmental Steering Committee“ (ESC) ins Leben gerufen. Dessen Ziel ist es, Strategien zu entwickeln, Initiativen zu koordinieren und Synergien herzustellen, um Wachstumsmöglichkeiten im Bereich klimafreundlicher Produkte und Dienstleistungen optimal auszuschöpfen.



Deutsche Bank-Manager Sukhdev: Seine Studie steht exemplarisch für das Umweltengagement der Deutschen Bank

Dabei sehen wir unsere Rolle insbesondere als Finanzintermediär, Umwelteffizienzmanager und Klimabotschafter.

So dokumentiert der noch laufende Umbau unserer Konzernzentrale in Frankfurt am Main unser Klimaschutzengagement: Bis zum Jahr 2010 werden wir die Zwillingstürme an der Taunusanlage zu einem der umweltfreundlichsten Bürogebäude der Welt umbauen. Ressourcenschonende Lichtsteuerungssysteme, eine moderne Hochleistungsfassade, Wasseraufbereitung und Klimatisierung werden den Energieverbrauch und damit den CO₂-Ausstoß des Gebäudes um 55 Prozent reduzieren. Auf internationaler Ebene engagieren wir uns beispielsweise als Partner der „Clinton Climate Initiative“, eines Programms für mehr Energieeffizienz von Gebäuden in 15 Großstädten rund um die Welt. Mit unserem Know-how und zugesagten Finanzierungsmitteln in Höhe von einer Milliarde Dollar sollen Gebäude saniert werden, um ihren Energieverbrauch deutlich zu reduzieren.

Nachhaltigkeit beinhaltet für uns außerdem ein klares Bekenntnis zur Entwicklung wirksamer Risikomanagement-

Konzepte. Unsere konzernweiten internen Frühwarnsysteme helfen uns, drohenden Missbrauch wie Korruption, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung zu erkennen.

Zahlen und Fakten

- Seit Januar 2008 deckt die Deutsche Bank in Deutschland, Italien, Belgien, UK und der Schweiz ihren Strombedarf aus erneuerbaren Energien
- Im vergangenen Jahr konnte die Deutsche Bank ihre CO₂-Emissionen um mehr als 20 Prozent reduzieren
- Die Deutsche Bank will ihre weltweiten betrieblichen Aktivitäten vom Jahr 2013 an vollständig klimaneutral betreiben



Die Deutsche Bank finanziert den weltgrößten Photovoltaik-Park „SPEX“ in Spanien: klimafreundliche Energie für 16 000 Haushalte

Neben der selbstverständlichen Einhaltung gesetzlicher Vorgaben orientieren wir unsere geschäftlichen Aktivitäten an international anerkannten Standards wie zum Beispiel den Weltbankstandards, den OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, den Embargovorschriften, den Prinzipien des UN Global Compact (s. Kasten Seite 23, 107) sowie dem

Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP). Dass wir nachhaltiges Handeln erfolgreich leben, belegen unter anderem die führenden Positionen der Bank in renommierten Nachhaltigkeitsratings wie die von SAM Research sowie von SiRi Company (s. Seite 55).

Nachhaltigkeit: Unsere Bilanz 2008

Unser nach der international anerkannten Norm ISO 14001 etabliertes Nachhaltigkeits-Management-System bietet uns den strukturellen Rahmen, um den Anforderungen der Nachhaltigkeit gerecht werden zu können. 2008 stellten wir uns zum dritten Mal einem Rezertifizierungsprozess durch die externe Prüfungsgesellschaft Det Norske Veritas. Das für die Periode 2008 bis 2011 ausgestellte Zertifikat bestätigt erneut die kontinuierliche Verbesserung unseres nachhaltigen Engagements sowie die normkonforme Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsprogramms. Durch die strategische Anbindung und konzeptionelle Integration des Nachhaltigkeitsmanagements in die konzernweiten Gremien „Environmental Steering Committee“ und „Group Reputational Risk Committee“ haben wir die Grundlage gelegt, ökologische, soziale und Governance-Anforderungen optimal in unseren Geschäftsaktivitäten zu verankern. Seit Anfang 2008 bauen wir unsere Unternehmenszentrale in Frankfurt zu einem der umweltfreundlichsten Hochhäuser um und streben damit die erste LEED-Platin-Auszeichnung für eine Hochhausmodernisierung weltweit an. **Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen aus unseren Geschäftsprozessen von 2013 an vollständig klimaneutral zu stellen**, haben

eine strategische Beteiligung an der Deutschen Energie-Agentur (dena) realisiert und unsere Palette nachhaltiger Produkte, insbesondere im Bereich Klimaschutz, erweitert. Diese Beispiele unterstreichen unser Ziel, die Deutsche Bank als führende „Green Bank“ auszurichten.

Auch in den aktuellen Zeiten der besonderen wirtschaftlichen Herausforderungen hat die Deutsche Bank großen Wert darauf gelegt, als Arbeitgeber nicht nur transparent und verlässlich zu agieren, sondern auch in der Akquisition neuer Talente keineswegs nachzulassen. Es ist uns wichtig, auch künftig sowohl für unsere derzeitigen als auch für potenzielle Mitarbeiter der „Employer of Choice“ zu sein. 2008 haben wir daher weiter konsequent in Initiativen z. B. zur Sicherung von Talenten, zur Aus- und Weiterbildung, zur Schaffung von Vielfalt, zum Erhalt der Beschäftigungsfähigkeit sowie zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf investiert (s. Seite 38).

Um die anstehende Neuordnung des globalen Finanzsystems mitzugestalten, hat das neu geschaffene Regulatory Affairs Department (RAD) der Deutschen Bank Anfang 2008 die Arbeit aufgenommen. Eine der wichtigsten Aufgaben des RAD ist es, im weltweiten Dialog mit Regulatoren und politischen Entscheidungsträgern konstruktive

und innovative Vorschläge zu formulieren und die Position der Deutschen Bank zu stärken. Darüber hinaus hat der Chief Risk Officer der Deutschen Bank einen Regulatory Affairs Lenkungsausschuss gegründet, der unter seinem Vorsitz das konzernweite Engagement der Bank in der globalen Regulierungsdebatte steuert (s. Seite 44).

Darüber hinaus haben wir unser Risikomanagement überprüft und gestärkt sowie im Jahr 2008 u. a. unsere globalen Kreditrichtlinien überarbeitet, die Aspekte der Nachhaltigkeit besonders berücksichtigen (s. Seite 48/49).

Was wir gelernt haben Die Deutsche Bank ist mit ihrem bereits Mitte der 90er Jahre etablierten Nachhaltigkeits-Management-System gut aufgestellt. Dieses haben wir seither kontinuierlich verbessert. Vor dem Hintergrund einer sich zuspitzenden Rohstoffknappheit und des Klimawandels treiben wir weiterhin besonders die Integration nachhaltiger Aspekte in unseren Produktentwicklungen und unser Risikomanagement voran. Die Einbindung unserer Anspruchsgruppen, vor allem unserer Mitarbeiter, bleibt für das Gelingen nachhaltigen Handelns entscheidend. Aus Mitarbeiterbefragungen wissen wir, dass das Engagement der Deutschen Bank im Hinblick auf den Klimawandel hoch geschätzt wird.

Unsere Ziele für die Zukunft Unsere Nachhaltigkeitsstrategie werden wir im Hinblick auf die Herausforderungen des Klimawandels und die Anforderungen zur Überwindung der Kapitalmarktkrise noch enger mit den geschäftlichen Aktivitäten der Deutschen Bank verbinden. Unser zertifiziertes Nachhaltigkeits-Management-System werden wir zudem in Wachstumsregionen wie Asien, Südamerika und dem Nahen Osten etablieren. Ein intensiver Dialog mit unseren Anspruchsgruppen gibt hierfür wichtige Impulse. Darin fühlen wir uns auch in den für uns bereits zur Tradition gewordenen Gesprächen mit institutionellen, auf nachhaltiges Handeln ausgerichteten Investoren bestätigt. Unser Ziel ist und bleibt: branchenführend durch Nachhaltigkeit zu sein. ■



Vereinte Nationen: Die Deutsche Bank ist Gründungsmitglied des Global Compact

Rückblick: UN Global Compact

Auf Anregung des damaligen UN-Generalsekretärs Kofi Annan startete im Jahr 2000 die größte Corporate Citizenship-Initiative der Welt: der UN Global Compact. In diesem Regelwerk verpflichten sich die inzwischen 6 200 Teilnehmer, von denen mehr als 4 700 Unternehmen sind, zur Umsetzung universeller Umwelt- und Sozialprinzipien: Es geht um die Wahrung internationaler Menschenrechte und die Schaffung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen, aber auch um die Förderung des Umweltschutzes und den Kampf gegen Korruption.

Die Deutsche Bank gehört nicht nur zu den Gründungsmitgliedern dieser UN-Initiative, sondern war von 2000 bis 2005 auch im „Advisory Council des Generalsekretärs für den Global Compact“ vertreten. Darüber hinaus ist sie Mitbegründer des Netzwerks „German Friends of the Global Compact“, das die Durchsetzung dieses unternehmerischen „Grundwertekatalogs“ in Deutschland verfolgt.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact bilden eine wichtige Basis für das Nachhaltigkeitsmanagement der Deutschen Bank und sind integraler Bestandteil ihrer Richtlinien und geschäftspolitischen Entscheidungen. Jedes Jahr legt die Deutsche Bank einen so genannten „Communication on Progress“-Report (COP) über ihre Fortschritte bei der Implementierung der zehn Prinzipien vor (s. Seite 107). Vom frühen Engagement auf dem Gebiet der erneuerbaren Energien über Pionierleistungen im Bereich der Mikrofinanzierungen bis hin zu preisgekrönten Bildungs- und Sozialprogrammen haben diese „COP“-Reports eine beachtliche und stetig wachsende Palette an Nachhaltigkeitsaktivitäten dokumentiert. Die Optimierung des Risikomanagements und der Ausbau der Klimastrategie sind künftige Schwerpunkte der Deutschen Bank vor dem Hintergrund des Global Compact (s. Seite 24, 27).

www.unglobalcompact.org

Unser Nachhaltigkeits-Management-System

Nachhaltigkeit ist nicht nur eine Frage der Haltung und des Verhaltens Einzelner. In globalen Konzernen bedarf es darüber hinaus klar definierter Prozesse, um sicherzustellen, dass sowohl in der Geschäftsstrategie als auch in internen Richtlinien festgeschriebene Aspekte der Nachhaltigkeit beachtet werden. Dies haben wir konsequent umgesetzt und gehören daher zu den weltweit führenden Banken im Bereich nachhaltigen Handelns. Um diese Position auch in Zukunft zu halten und zu festigen, haben wir unser Nachhaltigkeitsmanagement systematisch ausgebaut und als einen Prozess implementiert, der kontinuierlich überprüft und optimiert wird.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact bilden dabei die Wertebasis, auf der unser Nachhaltigkeitsengagement steht. Als eines der Gründungsmitglieder und erstunterzeichnenden multinationalen Unternehmen verpflichtet sich die Deutsche Bank, universelle Umwelt- und Sozialprinzipien zu beachten und umzusetzen. Hierzu zählen insbesondere die Wahrung der internationalen

Menschenrechte, die Schaffung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen, die Förderung des Umweltschutzes sowie die Bekämpfung von Korruption (s. Seite 23; 107).

Die Hauptverantwortung für nachhaltiges Handeln trägt der Konzernvorstand der Deutschen Bank. Der Konzernbeauftragte für das Nachhaltigkeits-Management-System (Group Sustainability Officer) organisiert und koordiniert die Umsetzung innerhalb der Bank. Seit 2008 ist er im Bereich der ESG-Risiken in die Arbeit des Group Reputational Risk Committee eingebunden. Zudem ist er Mitglied des Environmental Steering Committee und nimmt an den Treffen des Climate Change Advisory Board teil.

Seit 1999 lassen wir unser Nachhaltigkeitsengagement jährlich von einer unabhängigen Zertifizierungsgesellschaft auf Konformität mit den Anforderungen der internationalen Umweltmanagementnorm ISO 14001 sowie auf kontinuierliche Verbesserung hin überprüfen. Die Ziele und Maßnahmen zur Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsprogramms werden zwischen dem jeweils Verantwortlichen auf Managementebene und dem Konzernbeauftragten für das Nachhaltigkeits-Management-System vereinbart und für einen Dreijahreszeitraum schriftlich fixiert. Die Umsetzung unterliegt einer jährlichen internen und externen Überprüfung (s. Seite 26).

Der Rezertifizierungszyklus 2005 bis 2008 wurde Ende letzten Jahres erfolgreich abgeschlossen. Das periodische Audit durch die unabhängige Zertifizierungsgesellschaft Det Norske Veritas ergab keine Abweichungen unseres Nachhaltigkeitsprogramms von den erforderlichen Standards. Ein neues Zertifikat für die Periode 2008 bis 2011 wurde uns ausgestellt (s. Seite 25).

Unsere neuen Schwerpunkte für den Zyklus 2008 bis 2011 sind:

- Ausbau der nachhaltigen Produktpalette und des Risikomanagements
- Weitere Maßnahmen gegen den Klimawandel
- Etablierung der ISO 14001 in Wachstumsregionen wie Asien, Lateinamerika und dem Nahen Osten
- Weitere Reduktion unseres Carbon Footprint mit dem Ziel der Klimaneutralität von 2013 an
- Ausbau der Steuerungsinstrumente, besonders im Bereich Betriebsökologie

Unser Fokus für das Jahr 2009 wird auf der Integration asiatischer Standorte in die ISO 14001-Zertifizierung liegen. Darüber hinaus ist E-Learning ein zentrales Thema. Über die konzernweite Lernplattform dbLearn sollen alle Mitarbeiter auf ein EDV-basiertes Schulungstool zum Themenkomplex Nachhaltigkeit zugreifen können.

Die Konzeption wurde 2008 abgeschlossen und der Startschuss für das Schulungstool wird 2009 erfolgen.



Neues Zertifikat für das Nachhaltigkeitsprogramm der Deutschen Bank: alle erforderlichen Standards erfüllt

Auf diese Weise wollen wir unsere Mitarbeiter noch stärker für die grundlegende Bedeutung nachhaltigen Handelns in unserem Unternehmen sensibilisieren. So stellen wir sicher, dass wir bei all unseren Aktivitäten über Hierarchiestufen, Geschäftsbereiche und Märkte hinweg immer auch ökologische, soziale und ethische Aspekte berücksichtigen.

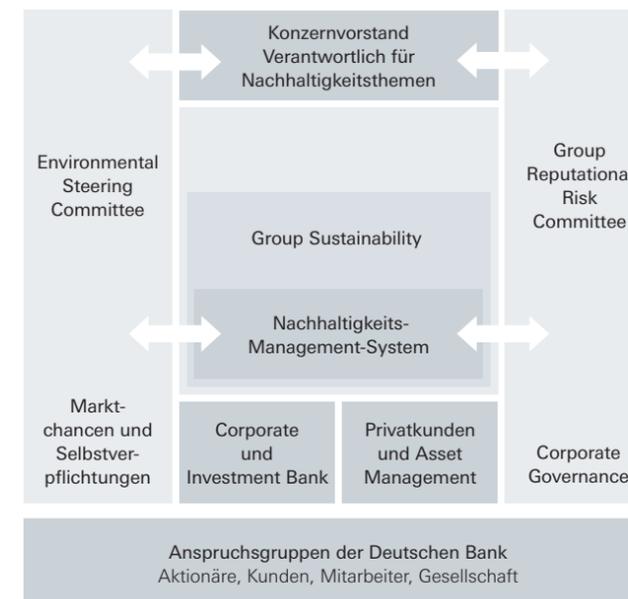
Leitbild der Deutschen Bank zur Nachhaltigkeit

- Nachhaltigkeit bedeutet für uns Zukunftsfähigkeit – mit dem Ziel, kommenden Generationen eine gesunde Umwelt sowie stabile wirtschaftliche und soziale Verhältnisse zu übergeben. Diesem Leitbild fühlen wir uns verpflichtet.
- Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit dient der langfristigen Sicherung unseres Unternehmenswertes. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer geschäftspolitischen Entscheidungen. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus berücksichtigen wir soziale, ethische und ökologische Aspekte im geschäftlichen Alltag.
- Unsere täglichen Arbeitsprozesse prüfen wir auf nachhaltigkeitsrelevante Aspekte und entwickeln diese im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiter.
- Wir verpflichten uns, für unsere Mitarbeiter ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, wobei rechtliche Anforderungen das Mindestmaß hierfür sind. Wir verwenden möglichst die jeweils umweltfreundlichste Technik und schonen über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus die natürlichen Ressourcen.
- Unsere Tätigkeiten und Ziele lassen wir regelmäßig überprüfen.
- Nachhaltigkeit beinhaltet für uns auch ein klares Bekenntnis zur Entwicklung nachhaltiger Konzepte. Die aktive Zusammenarbeit und der lösungsorientierte Dialog in internationalen Partnerschaften sind Ausdruck unserer globalen Verantwortung.
www.deutsche-bank.de/csr, www.banking-on-green.com

Unser Nachhaltigkeits-Management-System gemäß ISO 14001



Nachhaltigkeits-Management-System: Steuerung und Funktionen



Ausgewählte Ziele 2008–2011

Bereich	Status 2008	Ziele bis 2011
Global Markets	Mit der Abwicklung von über 65 Projekten mit über 65 Mio. Certified Emission Reductions (CER) und Emission Reduction Units (ERU) konnten wir unsere führende Position im Bereich des Emissionshandels bestätigen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Aufrechterhaltung und weiterer Ausbau der führenden Position im Bereich des globalen Emissionshandels
Global Banking/ Asset Finance & Leasing	Mit der Realisierung von bisher insgesamt 27 Projekten im Bereich Windenergie, der Begleitung verschiedener Solarprojekte mit einer Leistung von bis zu 60 MW in Spanien und der Entwicklung eines Windparks in Kanada bestätigten wir unsere Position als einer der führenden Finanzdienstleister im Bereich erneuerbarer Energien.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Einführung weiterer nachhaltiger Produkte/Projekte zur Förderung regenerativer Energien und Energieeffizienz ■ Ausweitung der Aktivitäten und des Know-how-Transfers in Wachstumsregionen
Privat- und Geschäftskunden	Wir berücksichtigten bei Finanzierungen und Anlageberatungen verstärkt nachhaltigkeitsrelevante Aspekte, wie z. B. die Beratung unserer Kunden zu öffentlichen Förderprogrammen. Mit dem dbStudentenKredit sagten wir 2008 ca. 3 600 Kredite zu und ermöglichten so sozial Schwächeren ein Studium.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weitere Integration nachhaltiger Kriterien in unser Produktportfolio ■ Steigerung des Vertriebs nachhaltiger orientierter Produkte ■ Überprüfung der Realisierbarkeit klimafreundlicher Produkte
Private Wealth Management	Mit der nachhaltigen Vermögensverwaltung setzten wir auch 2008 unseren Ansatz um, nachhaltige Investments als integralen Bestandteil unserer Beratung zu verstehen.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gezielter Ausbau des Bereichs Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments, auch global ■ Verstärktes Engagement im Bereich geschlossene Beteiligungen mit Nachhaltigkeitsfokus ■ Kontinuierliche Sensibilisierung unserer Kunden für die Themen Nachhaltigkeit / ethische Investments
DWS	Mit insgesamt rd. 2,8 Mrd. € konnten wir das verwaltete Vermögen in unseren nachhaltigen Fonds/Themenfonds bzw. Themenzertifikaten erneut ausweiten und mit DWS ACCESS Global Timber unsere Produktpalette um Forstinvestments ergänzen. Mit der Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) haben wir die Weichen für die stärkere Berücksichtigung nachhaltiger Kriterien in unserem Asset Management gestellt.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Steigerung des nachhaltig verwalteten Fondsvolumens in Abhängigkeit zur Marktentwicklung ■ Integration der PRI in den Investmentprozess
Human Resources	Im Bereich des Talentmanagements konzentrierte sich die Deutsche Bank bisher schwerpunktmäßig auf leitende Angestellte/Führungskräfte. Ab 2009 soll der Prozess sukzessive weltweit ausgeweitet werden.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Globale Implementierung und Vertiefung eines konsistenten Talentmanagement-Ansatzes in allen Bereichen der Bank
Risikomanagement	Die strategische Anbindung des Nachhaltigkeitsmanagements in das konzernweite Gremium „Group Reputational Risk Committee“ legte eine weitere Grundlage, ESG-Anforderungen noch stärker in unseren Geschäftsaktivitäten zu berücksichtigen. Durch die Überarbeitung und Ausweitung unserer Kreditrichtlinien konnten wir zudem Nachhaltigkeitsaspekte fundierter in unsere Kreditprüfungsprozesse integrieren.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontinuierliche Überprüfung der Kreditrichtlinien hinsichtlich nachhaltiger Kriterien ■ Regelmäßige Berichterstattung über Nachhaltigkeitsrisiken sowie entsprechende Entscheidungen an das Group Reputational Risk Committee und das Group Credit Policy Committee
Nachhaltigkeitsmanagement	Durch die Einführung von Instrumenten wie z. B. Datenbanken ist es uns gelungen, ESG-Risiken noch frühzeitiger zu erkennen, zu kommunizieren und Maßnahmen zur Gegensteuerung zu ergreifen. Um unsere Mitarbeiter weltweit für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren, haben wir ein webbasiertes Schulungsinstrument entwickelt. Mit der Integration von Group Audit in den ISO 14001-Prozess konnten wir unser Nachhaltigkeits-Management-System auf eine weitere wichtige Infrastrukturfunktion ausweiten.	<ul style="list-style-type: none"> ■ Etablierung der ISO 14001 in Wachstumsregionen wie Asien, Südamerika und dem Nahen Osten ■ Implementierung des ISO 14001-Prozesses in die Auditfunktionen der Bank ■ Weitere Verankerung von Nachhaltigkeit in Entscheidungsgremien ■ Entwicklung und Implementierung umfangreicher Maßnahmen zur Erreichung der Klimaneutralität ab 2013 ■ Etablierung und Ausbau der Kommunikationsplattform „Banking on Green“ zum nachhaltigen Engagement der Deutschen Bank ■ Intensivierung des Dialogs mit Anspruchsgruppen
Mikrofinanzierung	s. Seite 74	

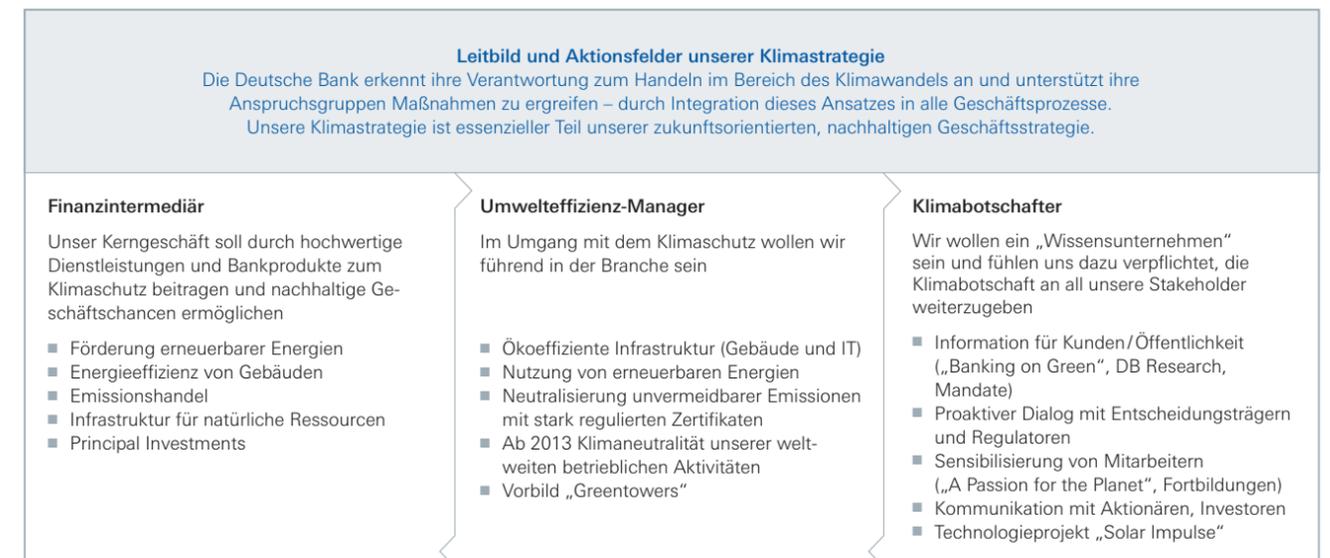
I. Nachhaltigkeit/Ökologie: Unsere Klimastrategie

Längst ist das Thema Klimawandel auf der politischen Agenda an die oberste Stelle gerückt. Aus gutem Grund: Die Erderwärmung ist die größte globale Herausforderung unserer Zeit. Effizient mit unseren Ressourcen umzugehen, ist heute eine volkswirtschaftliche Notwendigkeit. Denn es ist wesentlich günstiger, sofort Maßnahmen einzuleiten, als später die Folgen der globalen Erderwärmung finanzieren zu müssen. Deshalb hat die Deutsche Bank 2007 das konzernweite, bereichsübergreifende „Environmental Steering Committee“ (ESC) ins Leben gerufen. Das ESC wurde als Lenkungsgremium gegründet, um die stark gestiegene Zahl umweltbezogener Initiativen und Aktivitäten der Deutschen Bank miteinander zu koordinieren und Synergien zu nutzen.

In diesem Komitee sind Führungskräfte aller Konzernbereiche wie Global Banking, Global Markets, Asset Management, Private & Business Clients (PBC) und Private Wealth Management (PWM) sowie der Ressorts Risk Management, Communications & CSR (hier: Group Sustainability), Compliance, DB Research und Corporate Real Estate & Services (CRES) vertreten. Die Empfehlungen des Gremiums verfolgen dabei das Ziel, sowohl eine Wertsteigerung für unsere Aktionäre zu erreichen als auch den Interessen unserer Kunden, unserer Mitarbeiter und der breiten Öffentlichkeit zu dienen.

Im Bereich Nachhaltigkeit war das Jahr 2008 unter vielen Aspekten erfolgreich und wegweisend. Angetrieben durch das ESC und unsere Vision, beim Klimaschutz eines der weltweit führenden Unternehmen zu werden, hat unser Engagement bereits zu vorzeigbaren Ergebnissen geführt:

- Entscheidung des Vorstands der Deutschen Bank, die weltweiten betrieblichen Aktivitäten von 2013 an vollständig klimaneutral zu betreiben
- Stark forcierte Produktentwicklungen, etwa von Fonds zu Klimawandel, neuen Ressourcen oder der Agrarindustrie mit einem Volumen von ca. 2,8 Milliarden Euro (Dezember 2008; s. Tabelle Seite 52), und ein verstärkter Einsatz des Vertriebs im Bereich Asset Management
- Etablierung als Private Equity-Spezialist für „grüne“ Investments
- Zunehmende Anerkennung der Deutschen Bank als wichtiger Partner im Dialog mit Regierungen, Kunden und Interessengruppen zu Fragen der Regulierung
- Gründung des externen „Climate Change Advisory Board“ (CCAB), das die Deutsche Bank bei der Entwicklung und Implementierung ihrer Klimaschutzstrategie unterstützt (s. Seite 29)



Klimaschutz dient nicht nur dem Erhalt unserer Umwelt und der natürlichen Ressourcen, sondern ist auch ein Geschäftsfeld mit enormen Wachstumschancen. Der Klimaschutz hat das Potenzial, in den kommenden zwei bis drei Jahren Zugpferd einer weltweiten Markterholung zu werden – auch aufgrund verschiedener Regierungsinitiativen bei „grünen“ Infrastrukturinvestments. Wir wollen in den nächsten Jahren in den Klimaschutz investieren, um uns eine gute Ausgangsposition in Märkten zu erarbeiten, die noch großes Potenzial haben, wie beispielsweise die USA. Gleichzeitig sehen wir große Chancen in Ländern wie Brasilien, China, Indien und im Mittleren Osten, wo uns unser Klimaschutzengagement helfen wird, Geschäftsbeziehungen zu stärken und auszubauen. Um eine schnelle Implementierung unserer Strategie und einen einheitlichen Ansatz beim Klimaschutz zu erreichen, will das ESC 2009 drei Bereiche fokussieren.

1. Kundenentwicklung: Das ESC wird gemeinsam mit anderen Unternehmensbereichen einen noch stärker integrierten und systematischen Ansatz bei der Kundenbetreuung und -akquisition verfolgen.

2. Produkt- und Geschäftsentwicklung: Projekte, die nur auf kurzfristige Erträge zielen oder mit hohen Vorabkosten verbunden sind, werden in Zukunft nicht weiter verfolgt oder gefördert. Das ESC wird die Potenziale solcher Projekte künftig genau evaluieren und Empfehlungen an den Vorstand abgeben. Ziel ist es, Synergien zwischen Klimaschutz und Geschäftsinitiativen zu heben.

3. Wissensmanagement: Weil der Klimaschutz ein hochkomplexes Thema ist, das gleichzeitig viele Unternehmensbereiche betrifft, ist es aus strategischer Perspektive notwendig, es mit Hilfe eines integrierten und zentralisierten Ansatzes zu bearbeiten und dann in den einzelnen Geschäftsfeldern umzusetzen. Das ESC wird daher ein „Climate Change Centre of Excellence“ gründen, um geschäftsübergreifende Forschungsinitiativen zu steuern, etwa beim Emissionshandel. Eine solche Plattform stärkt nicht nur unseren Beitrag im politischen und regulatorischen Dialog zum Klimaschutz, sondern auch unsere Kompetenz bei der Beratung unserer Kunden in diesem Bereich.

Klimaneutral ab dem Jahr 2013

Klimaneutralität ist ein wesentlicher Baustein unserer Klimaschutzstrategie. Wir haben uns deshalb zum Ziel gesetzt, unsere globalen CO₂-Emissionen um 20 Prozentpunkte jährlich gegenüber dem Basisjahr 2007 zu reduzieren und alle unsere betrieblichen Aktivitäten von 2013 an klimaneutral zu betreiben. Dies wollen wir erreichen, indem wir die Energieeffizienz der Bankgebäude und der technischen Infrastruktur nachhaltig verbessern und verstärkt

Beispiele für Energieeffizienz

- Derzeit bauen wir unsere Zentrale in Frankfurt zum umweltfreundlichsten Hochhaus Europas um. Die Deutsche Bank möchte sich damit für die weltweit erste „Leadership in Energy and Environmental Design Platinum“-Zertifizierung (LEED) einer Hochhausmodernisierung qualifizieren. Die „Greentowers“ werden dank modernster Klima- und Fassadentechnik 55 Prozent weniger CO₂ emittieren. Die benötigte Heizenergie wird um 67 Prozent sinken, der Wasserverbrauch um 43 Prozent und der Stromverbrauch um 55 Prozent.
- Unsere Unterstützung für das Pionierprojekt „Solar Impulse“, die für 2011 geplante erste Weltumrundung in einem bemannten Flugzeug allein mit der Kraft der Sonne und ohne jeglichen Schadstoffausstoß, verkörpert anschaulich das Umweltengagement der Deutschen Bank. „Solar Impulse“ wird den Einsatz erneuerbarer Energien revolutionieren – innovativ, nachhaltig und profitabel.

www.banking-on-green.com, www.solarimpulse.com



erneuerbare Energien nutzen. Die noch verbleibenden CO₂-Emissionen werden wir mit dem Kauf von Emissionszertifikaten neutralisieren.

Climate Change Advisory Board (CCAB)

Aufgabe des CCAB, das im April 2008 seine Arbeit aufgenommen hat, ist die Beratung des Managements der Deutschen Bank bei strategischen Fragen zu Geschäftsrisiken und Themen des Klimaschutzes. Seine Zusammensetzung steht beispielhaft sowohl für die weltweite Tätigkeit der Bank als auch für die globale Herausforderung durch den Klimawandel: Zehn Experten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, die sowohl aus Industrie- als auch aus Schwellenländern kommen, bilden das CCAB. Die Mitglieder treffen sich zweimal im Jahr mit dem ESC. Ergänzt werden diese Treffen durch den ständigen Dialog der beiden Gremien in kleineren Ausschüssen zu bestimmten Themen wie beispielsweise zur Energieeffizienz.



Deutsche Bank-Zentrale in Frankfurt: ab 2010 eines der umweltfreundlichsten Hochhäuser der Welt

Nach Ansicht von ESC und CCAB ist es besonders wichtig, dass die Regierungen ihre Klimaschutzmaßnahmen konsequent fortsetzen. Finanzielle Anreizprogramme für Infrastrukturinvestitionen, mit denen die Energieeffizienz von Gebäuden und Stromversorgungsnetzen sowie die Nutzung erneuerbarer Energien oder des öffentlichen Verkehrs verbessert werden, beschleunigen nicht nur die Reduzierung von CO₂-Emissionen, sondern schaffen auch Arbeitsplätze.

Den Klimawandel und seine Folgen besser verstehen: Research in der Deutschen Bank

Die Research-Bereiche der Deutschen Bank analysieren fundiert aus unterschiedlichen Blickwinkeln die globale Herausforderung des Klimawandels und haben dazu auch im Jahr 2008 eine Reihe von Studien herausgegeben

Deutsche Bank Research

- Deutscher Maschinenbau macht Wirtschaft fit für die Zeit nach dem Öl
- Bauen als Klimaschutz: Warum die Bauwirtschaft vom Klimawandel profitiert
- Die Kraft-Wärme-Kopplung: Ein Eckpfeiler des deutschen Energie- und Klimaprogramms
- Emissionshandel in Amerika: Die US-Klimapolitik am Scheideweg
- Klimawandel und Tourismus: Wohin geht die Reise? www.dbresearch.de

DB Advisors/DB Climate Change Advisors

- Economic Stimulus: The Case for “Green” Infrastructure, Energy Security and “Green” Jobs
- Global Climate Change Regulation Policy Developments: July 2008 - February 2009
- Investing in Climate Change 2009: Necessity and Opportunity in Turbulent Times www.dbadvisors.com/climatechange

Global Markets Research

- Emissions in remission? Looking at – and through – an EU recession
- The ETS Review: Unfinished Business
- It Takes CO₂ to Contango
- Now for the Carbon Crunch: Previewing the EU Summit
- California Gleamin’: A Global Leader on Climate Change <https://gm.db.com>

Nachhaltige Betriebsökologie

Für die Deutsche Bank bedeutet das Thema Nachhaltigkeit mehr als nur die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte im eigenen Gebäudemanagement und Einkauf. Nur indem wir selber verantwortungsbewusst und beispielhaft mit natürlichen Ressourcen umgehen, können wir unseren Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten, Aktionären, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit glaubhaft vermitteln, dass wir ständig danach streben, unser nachhaltiges Handeln zu verbessern. Als Basis dienen uns Grundsätze zur effizienten betrieblichen Ressourcennutzung und Berücksichtigung von ethischen Kriterien, die wir in globalen und regionalen Richtlinien verankert haben.

Die Deutsche Bank hat im Jahr 2008 eine Organisationsstruktur entwickelt, die von der Führung bis zur operativen Ebene Verantwortlichkeiten bezüglich aller ökologischen Aspekte ihres Geschäftsbetriebs sicherstellt. Diese Organisationsstruktur optimiert die nachhaltigen Geschäftsaktivitäten auf drei Ebenen:

Ökoeffizienz-Organisation

Environmental Steering Committee („ESC“) Vision, Strategie	Steuerung, Unternehmensprioritäten, Topmanagement-Verankerung, Budgetierung, externer Beirat
Eco Operations Committee („EOC“) Fachliche Vision, Strategie	Festlegung von fachlichen Strategien und Prioritäten für Immobilien, IT, Beschaffung, interne Kommunikation und gesellschaftliche Auswirkungen; Überwachung des geschäftlichen Erfolgs
Eco Teams Von der Strategie zur Umsetzung	Umsetzung der Vision und Strategie in den Bereichen Immobilien, Beschaffung, Mobilität, IT und Arbeitsplatz; Nominierung von Regionalverantwortlichen, unterstützt durch Expertennetzwerke

Environmental Steering Committee (ESC)

(s. Seite 27)

Eco Operations Committee (EOC)

Das Eco Operations Committee (EOC) ist verantwortlich für die Einführung von Umwelt- und Nachhaltigkeitsinitiativen, die sich auf die Betriebsabläufe in der Deutschen Bank

beziehen, und berichtet an das ESC. Seine Verantwortlichkeiten umfassen:

- Management der Treibhausgase
- Optimierungsmaßnahmen zur Steigerung der Energie- und Wassereffizienz
- Nachhaltiges Lieferantenmanagement
- Einkauf erneuerbarer Energien und CO₂-Ausgleichsmaßnahmen
- Integration von Umweltkriterien in Mietverträge (z. B. Steuerung von Heizungs-/Kühlsystemen)
- Ökoeffiziente IT
- Einbindung der Mitarbeiter (interne „A Passion for the Planet“-Kommunikationskampagne)
- Umweltbezogene Berichterstattung

Eco Teams

Die dezentralen Eco Teams bilden die jeweils regionale Exzellenzinitiative und konzentrieren sich auf die Umsetzungsmöglichkeiten auf kommunaler und Landesebene. Sie setzen die beschlossenen Maßnahmen operativ um und sind dafür verantwortlich, dass die Ökoeffizienz im Gebäudebetrieb kontinuierlich verbessert wird. Die Verantwortlichkeiten der Eco Teams umfassen:

- Planung, Zielvorgaben und Steuerung der regionalen Umweltergebnisse
- Einführung von Mitarbeitersensibilisierungs- und -schulungsprogrammen
- Führung der externen Dienstleister und Lieferanten, bezogen auf Umwelt- und Nachhaltigkeitsziele
- Regionale Zusammenarbeit bei kommunalen und landesbezogenen Nachhaltigkeits- und Klimawandelinitiativen
- Einführung von Programmen zur Steigerung der Ressourceneffizienz, wie z. B. die Nachrüstung von Beleuchtungseinrichtungen, Verbesserungen von Kontroll- und Messinstrumenten sowie der Heizungs- und Klimatechnik und IT-Effizienzprogramme

Die Eco Teams sind global in drei Regionen eingeteilt:

- Amerika, bestehend aus den nord- und südamerikanischen Ländern
- EMEA, die Länder Europas, des Nahen und Mittleren Ostens und Afrikas umfassend
- APAC mit den asiatischen und pazifischen Ländern

Nachhaltigkeit in der Beschaffung

Als verantwortungsbewusstes Unternehmen berücksichtigt die Deutsche Bank bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen und bei der Auswahl ihrer Lieferanten ökologische und soziale Kriterien. Indem wir Mindeststandards in unsere Produktausreibungen aufnehmen und Anforderungen an unsere Lieferanten stellen, fordern und fördern wir deren Nachhaltigkeitsorientierung. Im Jahr 2008 hat die Deutsche Bank weltweit rund 6,5 Milliarden Euro für den Einkauf von Waren, Materialien und Dienstleistungen ausgegeben.

Für unsere Lieferanten gelten folgende Verhaltensregeln: Bei mehreren gleichwertigen Angeboten setzen wir als Auswahlkriterien für ein Produkt oder einen Anbieter an, welche Nachhaltigkeitsprinzipien und ökologische Verantwortung die jeweiligen Lieferanten berücksichtigen und selber „leben“.

- Berücksichtigung ökologischer Kriterien und schonender Einsatz von Ressourcen
- Gewährleistung von Chancengleichheit
- Anerkennung des Rechtes auf Kollektivverhandlungen
- Sicherstellung eines sicheren und gesunden Arbeitsumfeldes
- Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit

Im Jahr 2008 erreichten wir folgende nachhaltige Einkaufsziele:

- Bildung einer Organisationseinheit für den globalen Energieeinkauf
- Ausweitung nachhaltiger Kriterienkataloge, insbesondere bei globalen Ausschreibungen
- Überarbeitung und Weiterentwicklung unserer Konzern-Einkaufsrichtlinie

Für 2009 haben wir uns folgende Ziele gesetzt:

- Weitere Verbesserung des gesamten Lieferantenportfolios mit besonderem Fokus auf Gebäudemanagement-Dienstleistungen, Technik, Ausstattungs- und Baumaterialien
- Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitskriterien in Beschaffungsprozessen
- Permanenter Einbezug von Nachhaltigkeitsaspekten bei der systematischen Überprüfung und Beurteilung unserer Lieferanten im Rahmen des Lieferanten-Management-Programms

- Einführung einer systematisierten Erfassung der CO₂-Emissionen in der Beschaffungskette, zunächst mit Schwerpunkt auf Energielieferverträge und Papier

Umweltdaten

Die Reduzierung des eigenen Ressourcenverbrauchs hat große Priorität und eine lange Historie bei der Deutschen Bank (s. z. B. frühere Berichte „Gesellschaftliche Verantwortung“). Wir führen unsere Maßnahmen zum betrieblichen Umweltschutz kontinuierlich fort und weiten sie aus. Wir erfassen die genauen Daten des Ressourcenverbrauchs nicht nur, um die Ergebnisse dieser Maßnahmen messen zu können, sondern auch, um Unregelmäßigkeiten wie Störungen im Betriebsablauf und Optimierungspotenziale beim Betrieb der von der Deutschen Bank genutzten Gebäude zu identifizieren. Als Ergebnis halten wir alle relevanten umweltbezogenen Verbrauchsdaten fest und werten sie aus.

An allen Standorten in Deutschland mit einer Fläche von mehr als 4 000 m², in Großbritannien und in New York, 60 Wall Street, die von der Deutschen Bank selbst betrieben werden, geschieht dies monatlich bzw. jährlich. Bei kleineren Gebäuden in Deutschland und Großbritannien werden die Daten über die Zahl der Mitarbeiter (D) oder die Fläche (UK) hochgerechnet. Neben den gebäudebezogenen Daten werden auf Länderbasis für Deutschland und Großbritannien sowie für New York auch die über den globalen Einkauf beschafften Mengen von Kopierpapier sowie die weltweiten Reiseaktivitäten der Mitarbeiter erhoben. Im Jahr 2007 wurde erstmals weltweit der Stromverbrauch aus dem Jahr 2006 für rund 2 000 im Besitz der Bank befindliche und von ihr verantwortete Gebäude erhoben. 2008 wurde diese Datenerfassung auf weitere Standorte ausgedehnt. Dabei werden auch die teilweise noch unterschiedlichen Standards bei der Datenerhebung vereinheitlicht.

Die Generierungs- und Zusammenführungssystematik für die auf den Seiten 30 bis 37 dargestellten Umweltdaten wurden von ERM Certification and Verification Services (ERM CVS), London, extern überprüft und die Darstellung der so ermittelten Daten wurden als sachgerecht und zutreffend bewertet.

Energie: Das UN Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) schätzt, dass bei Gebäuden weltweit pro Jahr durch Maßnahmen der Reduzierung des Kohlendioxid-Ausstoßes ein Einsparpotenzial von sechs Milliarden Tonnen CO₂ ab 2030 besteht.

Erfolge 2008/Maßnahmen 2008

- Kontinuierliche Steigerung der Energieeffizienz unserer Gebäude durch Einsatz neuer Technologien
- Ausweitung des Stromeinkaufs aus erneuerbaren Energiequellen
- Anwendung von Energieeffizienz- und Nachhaltigkeitskriterien beim Ersatz und bei der Modernisierung von Gebäuden auf Basis der USGBC LEED® Leitlinien
- Energieverbrauchsüberprüfungen bei Gebäuden und Datenzentren
- Energieverbrauchsanalysen für alle größeren Standorte (>10 000 m², s. Seite 35)

Geplante Maßnahmen für 2009

- Reduzierung des globalen Stromverbrauchs um 50 Millionen kWh
- Sensibilisierung der Mitarbeiter u. a. durch Unterstützung der Initiative „Earth Hour“
- Implementierung von umweltgerechten Gebäude Richtlinien für Büros und Filialen auf Basis der LEED® Leitlinien
- Ausweitung der Energieverbrauchsmessung und der Energiekontrollzentren
- Einführung eines globalen Programms zur Erneuerung der Beleuchtung unter Einsatz energieeffizienter Innen- und Außenbeleuchtungssysteme (z. B. LED-Technik)
- Aufnahme von Energieeffizienz Klauseln in Mietverträge für vom Vermieter verwaltete Gebäude
- Anwendung der Europäischen Gebäudeeffizienzrichtlinie (EPBD)
- Ausweitung des Programms zur technischen Optimierung aller größeren Gebäude (Recommissioning)
- Einführung eines globalen Umweltdaten-Management-Systems (UDMS) mit zentralisierter Rechnungsanalyse und webbasierter Datensammlung

Ziele und Ergebnisse

Veränderung des Energieverbrauchs¹ pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

	Ziel 2008	Ergebnis 2008	Ziel 2009
Deutschland	Reduzierung des Strom- und Heizenergieverbrauchs um je 2% bis 2011, bezogen auf 2007	Reduzierung des Stromverbrauchs um 11,4%, des Heizenergieverbrauchs um 4,9%	Reduzierung des Stromverbrauchs um 2% und Stabilisierung des Heizenergieverbrauchs ggü. 2008
New York ²	Reduzierung um 2% ggü. 2007	Anstieg um 4% wegen besonderer technischer und meteorologischer Umstände	Reduzierung des Stromverbrauchs um 5% ggü. 2008
Großbritannien	Reduzierung um weitere 2% ggü. 2007	Reduzierung um 1,4% (ohne Berücksichtigung von zwei neuen Rechenzentren)	Reduzierung des Stromverbrauchs um 8% ggü. 2008 (ohne neue Rechenzentren)

¹ Der Energieverbrauch schließt ein: Strom, Heizenergie und Diesel für Notstromaggregate

² Bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl (inkl. Externer): 5 828 im Jahr 2007, 5 578 im Jahr 2008

Veränderung der durch Energieerzeugung bedingten CO₂-Emissionen pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

	Ziel 2008	Ergebnis 2008	Ziel 2009
Deutschland	Reduzierung der CO ₂ -Emissionen um 2%, bezogen auf 2007 (Heizenergie, Diesel)	Reduzierung um 5,6%	Stabilisierung der CO ₂ -Emissionen, bezogen auf das Jahr 2008 (Heizenergie, Diesel)
Großbritannien	Reduzierung um 2% ggü. 2006	Reduzierung um 59,3% aufgrund des Einkaufs von Strom aus erneuerbarer Energie	Reduzierung um 2% ggü. 2008 (ohne neue Rechenzentren)

Eigenbezug von Strom aus regenerativen Quellen

	Ziel 2008	Ergebnis 2008	Ziel 2009
Global	Erhöhung des Anteils weltweit	Belgien: 100% Deutschland: 100% UK: 100%	Weitere Erhöhung des Anteils weltweit

Wasser: Trinkwasser macht lediglich 0,3 Prozent des Wasservorkommens auf der Welt aus. Aufgrund des Klimawandels wird erwartet, dass die Bewirtschaftung von Trinkwasser zunehmend durch Veränderung der Niederschlagsgebiete, -intensität und -häufigkeit belastet wird.

Maßnahmen 2008

- Verbesserung der bestehenden Gebäudetechnik, z. B. durch:
 - Installation von Sanitäreinrichtungen mit niedrigem Wasserverbrauch
 - Einsatz von Durchflussbegrenzern
 - Verbesserung der Klimatisierungssysteme

Geplante Maßnahmen 2009

- Verbesserung der Überwachung des Wasserverbrauchs durch das UDMS
- Reduzierung des globalen Wasserverbrauchs um 20 Millionen Liter
- Globale Überprüfung der Effizienz des Wasserverbrauchs und Fortsetzung des Einbaus von Wassersparelementen

Abfall: Die Abfallentsorgung verursacht 3,6 Prozent der globalen Treibhausgasemissionen.

Maßnahmen 2008

- Verbesserte interne Kommunikationsinitiativen mit dem Ziel der Restmüllreduzierung durch Abfalltrennung, besonders in London und New York
- Verbessertes Abfall-Recycling durch zunehmende Abfalltrennung
- Ausweitung des „bin-the-bin“-Programms (internes Abfalltrennsystem) auf weitere Arbeitsplätze in London
- Fortgesetzte Beauftragung der Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte (GdW) in Deutschland mit der Verwertung von vertraulichen Dokumenten, Datenträgern und Elektroschrott

Maßnahmen für 2009

- Einführung eines Programms zur Wiederverwertung von nicht mehr benötigten Büromöbeln
- Einführung von Rücknahmeprogrammen zunächst für Büroausstattungen, EDV- und Telefonanlagen durch unsere Lieferanten
- Ausweitung eines Abfallreduzierungsprogramms von Verpackungen für Lebensmittel und Getränke

Ziele und Ergebnisse

Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

	Ziel 2008	Ergebnis 2008	Ziel 2009
Deutschland	Stabilisierung des Wasserverbrauchs	Reduzierung um 13,9% (u. a. durch Einbau neuer Kühltürme)	Stabilisierung des Wasserverbrauchs bezogen auf das Jahr 2008
New York ¹	Reduzierung um 2% ggü. 2007	Anstieg um 19,7% aufgrund vollständigen Austauschs des Umlaufwassers im geschlossenen Heizungssystem	Reduzierung um 10% ggü. 2008
Großbritannien	Reduzierung um 3% ggü. 2007	Anstieg um 3%	Reduzierung von 5% ggü. 2008

¹ Bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl (inkl. Externer): 5 828 im Jahr 2007, 5 578 im Jahr 2008

Veränderungen der Gesamtabfallmenge pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

	Ziel 2008	Ergebnis 2008	Ziel 2009
Deutschland	Reduzierung des Restmüllaufkommens	Reduzierung um 4,4%	Stabilisierung des nicht gefährlichen Abfalls ggü. 2008
London	Reduzierung um 2% ggü. 2008	Anstieg um 12,5% aufgrund einer größeren Zahl an Umbauten	Reduktion um 2% ggü. 2008

Anteil der wiederverwertbaren Abfälle

	Ziel 2008	Ergebnis 2008	Ziel 2009
Deutschland	Kein Ziel festgelegt	63,1%	Steigerung der Recyclingquote für gefährlichen Abfall um 5% auf 90%
New York	90%	92,3%	Stabilisierung der Quote von mindestens 90%
London	35%	45,3%	Anstieg des Anteils auf 50%

Auszeichnung von 14 Standorten in London mit einer Platinmedaille im Rahmen der Clean City Awards der City of London für ein vorbildliches Abfallmanagement

Papier: Bei der Produktion von einem Kilogramm chlorbleichten Frischfaserpapiers werden bis zu zwei Kilogramm CO₂ emittiert.

Maßnahmen 2008

- Einsatz von Recyclingpapier
- Analyse der Papierbeschaffung in den USA u. a. im Hinblick auf eine verstärkte Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten

Ergebnisse 2008

- In Großbritannien stammt das beschaffte Kopierpapier vollständig aus Recyclingpapier
- In Deutschland eingesetztes Frischfaserpapier für Fotokopiergeräte, Drucker und Faxgeräte ist vollständig vom Forest Stewardship Council (FSC) zertifiziert

Geplante Maßnahmen für 2009

- Ausweitung des Einsatzes von Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft für Drucksachen
- Nutzung von Papier aus nachhaltiger Forstwirtschaft (FSC-zertifiziert) für Kontoauszugsdrucker (Deutschland)

Mobilität: Mehr als 13 Prozent der weltweiten von Menschen verursachten CO₂-Emissionen werden durch Verkehr ausgelöst.

Maßnahmen 2008

- Verbindliche Prüfung von Telefon- und Videokonferenzmöglichkeiten vor einer Reiseplanung
- Bereitstellung von „BahnCards“ (Fahrpreisreduzierungen um 25 Prozent bzw. 50 Prozent) für vielreisende Mitarbeiter in Deutschland
- Angebot von „Job-Tickets“ (verbilligte, nicht übertragbare Dauerkarten für den öffentlichen Nahverkehr) für Mitarbeiter an vielen deutschen Standorten
- Förderung von neu bestellten Firmenwagen, die die EURO-5-Norm erfüllen (ab 2009)
- Erhöhung der Klimaneutralstellung von Geschäftsreisen und Veranstaltungen

Ergebnisse 2008

- Senkung der weltweiten, durch Flugreisen bedingten CO₂-Emissionen um 8,1 Prozent im Vergleich zu 2007
- Gesteigerte Nutzung von Videokonferenzräumen
- Weitere Zunahme der „BahnCards“ für Mitarbeiter in Deutschland (+12,3 Prozent)

- 99,96 Prozent der Firmenwagen (Dieselfahrzeuge) verfügen über einen Rußpartikelfilter (Deutschland)

Geplante Maßnahmen für 2009

- Weitere Senkung unseres Reiseaufkommens
- Zusätzliche Investitionen in Video- und Telefonkonferenzen unter Einbezug von individuellen arbeitsplatzbasierten Lösungen
- Vorantreiben der Klimaneutralstellung von Geschäftsreisen und -konferenzen

Der Kampf gegen den Klimawandel benötigt eine überzeugende interne Strategie

Wir haben uns vorgenommen, pro Jahr 20 Prozentpunkte unseres CO₂-Ausstoßes auf Basis unseres Ausstoßes von 2007 ab 2008 zu reduzieren und somit ab 2013 unsere weltweiten Geschäftsaktivitäten klimaneutral zu stellen. Unser Reduktionsplan baut auf vier Strategieleitlinien:

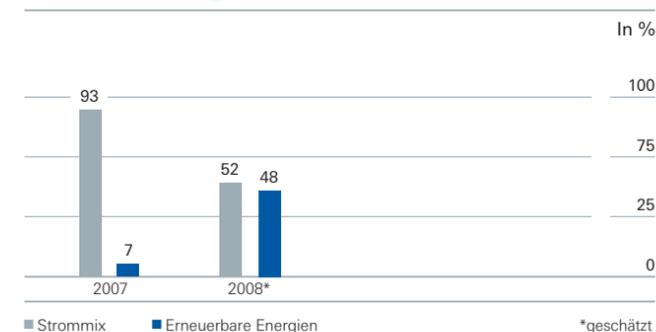
1. Energieeffizienz und Verbrauchsreduktion
2. Neuausrichtung von Gebäuden und IT-Dienstleistungen auf eine Infrastruktur, die weniger Kohlendioxid emittiert
3. Erneuerbare Energien
4. Ausgleich des verbleibenden CO₂-Ausstoßes über hochwertige Ausgleichszertifikate (CER)

Erneuerbare Energien

Die Deutsche Bank weitete 2008 ihr Einkaufsprogramm für erneuerbare Energien auf ca. 48 Prozent ihres gesamten Stromverbrauchs aus (Schätzung auf der Basis der Daten von 2007) und zentralisierte ihren Stromeinkauf. Einkaufsverträge für erneuerbare Energien wurden in Deutschland, Italien, Großbritannien, der Schweiz und Belgien umgesetzt. Mit Beginn des Jahres 2009 hat die Deutsche Bank auch in den USA ihre entsprechenden Einkaufsverträge maßgeblich ausgeweitet. Wir werden den Markt für erneuerbare Energien weiter sorgfältig beobachten und die Chancen nutzen, die CO₂-Belastung durch unseren Stromverbrauch zu reduzieren.

Mit dem Einkauf erneuerbarer Energien tragen wir zur Förderung und zum Ausbau umweltfreundlicher Energien bei. Dabei ist uns bewusst, dass die Anrechnung von erneuerbaren Energien bei den Nutzern möglicherweise zu einer Doppelzählung der Reduktion von CO₂-Emissionen führt und dies derzeit in Fachkreisen kontrovers diskutiert wird.

Globaler Strombezug 2007/2008

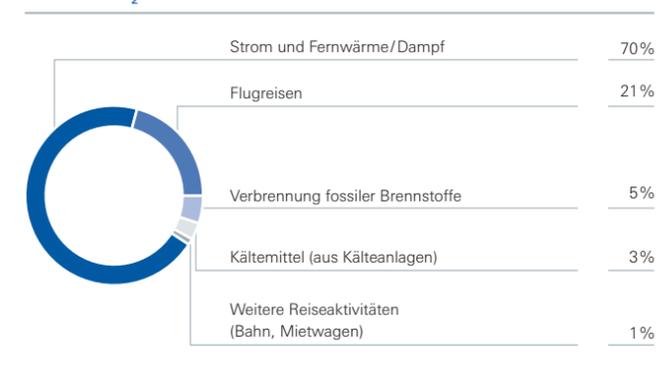


CO₂-Rechnungslegung

Die Deutsche Bank hat 2008 eine umfassende Bestandsaufnahme ihrer Treibhausgasemissionen gemäß Greenhouse Gas (GHG)-Protokoll vorgenommen und begonnen, ihre CO₂-Kosten bei betrieblichen Investitionen und der Auswahl ihrer Dienstleister zu berücksichtigen. Die Kosten für vermiedene CO₂-Emissionen werden auf der Basis von Opportunitätskosten von Terminverträgen für zertifizierte Emissionssenkungen (Certified Emission Reduction, CER) berechnet. Im Jahr 2009 werden wir uns weiter darauf konzentrieren, unsere CO₂-Rechnungslegung für Energieeffizienzmaßnahmen, IT-Ausstattung, erneuerbare Energien und Immobilien zu verbessern.

Für das Basisjahr 2007 errechneten wir für unsere weltweiten betrieblichen Aktivitäten eine CO₂-Belastung von ca. 460 000 Tonnen, die sich auf folgende Quellen verteilte:

Globale CO₂-Emissionen 2007



Gegenüber einer ersten Berechnung im Jahr 2008, die bei den Flugreisen mit einem Radiative Forcing Index (RFI) von drei operierte, haben wir uns aus Gründen der Transparenz und Vergleichbarkeit entschlossen, auf den Einbezug des RFI-Faktors vorerst zu verzichten. Mit dem RFI-Faktor wird die erhöhte Wirkung auf die Erderwärmung gemessen, die von anderen Treibhausgasemissionen des Flugverkehrs, wie z. B. Wasserdampf und Stickoxiden, verursacht wird. Bezüglich des genauen Werts des RFI der Flugverkehrsemissionen bestehen noch wissenschaftliche Unsicherheiten. Auch das GHG-Protokoll gibt keinen spezifischen RFI-Faktor vor, betont allerdings, dass die klimarelevanten Wirkungen des Flugverkehrs über die reinen CO₂-Emissionen hinausgingen. Wir rechnen damit, dass die Daten für unseren weltweiten CO₂-Ausstoß 2008 im 3. Quartal 2009 vorliegen werden.

Öko-Projektmanagement-Büro

Im Berichtsjahr 2008 hat die Deutsche Bank die Überprüfung der Ressourcen-Effizienz für alle größeren Gebäude mit mehr als 10 000 m² abgeschlossen. Zur Umsetzung der ermittelten Einsparpotenziale haben wir ein webunterstütztes „Öko-Projektmanagement-Büro“ (Eco Project Management Office, EPMO) eingerichtet. Das EPMO bietet ein allgemeines Arbeitsumfeld, um Wissen zu teilen, bestimmte Instrumente bereitzustellen und Einsparergebnisse in der Arbeitsprozesskontrolle festzuhalten. Im Berichtsjahr 2008 liefen 65 Projekte durch das EPMO.

2009 wollen wir das EPMO noch ausbauen und die Ergebnisse großflächiger Energie-, CO₂-, Wasser- und Abfallinitiativen erfassen. Wo möglich, werden die Energie- und CO₂-Einsparungen so dokumentiert, dass sie den Anforderungen des „International Performance Measurement and Verification Protocol“ (IPMVP) und dem „Clean Development Mechanism“ (CDM) entsprechen.

Umweltdatenvergleich 2006–2008

	2006	2007	2008
Mitarbeiter (Vollzeitäquivalente)			
Deutschland	26 401	27 779	27 942
New York, 60 Wall Street	5 435	5 419	5 106
Großbritannien	7 225	8 487	8 658
Mietflächen (m²)¹			
Deutschland	1 320 551	1 396 923	1 339 527
New York, 60 Wall Street	151 007	151 007	151 007
Großbritannien	141 358	157 807	163 510
Energieverbrauch (GJ)²			
Deutschland	1 454 437	1 373 342	1 264 883
davon Strom aus erneuerbaren Quellen	148 678	147 444	656 874
New York, 60 Wall Street	291 261	310 224	308 756
Großbritannien	527 810	580 374	700 352
davon Strom aus erneuerbaren Quellen			466 749
davon direkter Energieverbrauch (GJ)³			
Deutschland	446 764	417 030	405 288
New York, 60 Wall Street	4 179	5 209	4 140
Großbritannien	80 840	80 354	84 540
CO₂-Emissionen aus Energieverbrauch (t)⁴			
Deutschland (für Strom: 100% nationaler Strommix)	123 737	118 668	107 810
Deutschland (für Strom: Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Quellen) ⁵	107 010	102 081	33 912
New York, 60 Wall Street	39 983	42 163	41 688
Großbritannien (für Strom: 100% nationaler Strommix)	63 276	70 218	80 916
Großbritannien (für Strom: Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Quellen) ⁶	63 276	70 218	29 058
davon CO₂-Emissionen aus direktem Energieverbrauch (t)³			
Deutschland	25 088	23 431	22 784
New York, 60 Wall Street	266	336	264
Großbritannien	4 549	4 521	4 767
Wasserverbrauch (m³)			
Deutschland	660 218	549 171	475 449
New York, 60 Wall Street	242 910	233 355	267 372
Großbritannien	208 067	219 858	231 062
Abfall			
Nicht gefährlicher Abfall (t)			
Deutschland	20 026	16 634	15 997 ¹³
New York, 60 Wall Street	1 829	1 863	1 866
London	2 612	2 465	2 749
Recyclingquote (%)			
Deutschland	69	69	63
New York, 60 Wall Street	87	89	92
London	26	28	45
Gefährlicher Abfall (t)			
Deutschland	139	192	108 ¹⁴
New York, 60 Wall Street	3	27	82
London	97	33	13
Recyclingquote (%)			
Deutschland	80	93	85
New York, 60 Wall Street	100	100	100
London	100	100	100
Flugreisekilometer (Mio. km)			
Welt	920,44	836,40	770,13
CO₂-Emissionen aus Flugreisen (t)⁷			
Welt	104 850	95 144	87 441
Fotokopierpapierverbrauch (t)⁸			
Deutschland ⁹	1 757	1 943	2077
Anteil Recyclingpapier (%) ¹⁰	1,9	1,7	1,7
New York, 60 Wall Street	1 146	1 070	1 161
Anteil Recyclingpapier (%) ¹¹	46	43	32
Großbritannien ¹²	484	585	608
Anteil Recyclingpapier (%) ¹⁰	n.e.	100,0	100,0

Deutschland: alle Angaben gelten für den Deutsche Bank-Konzern, Daten für 2006 und 2007 aufgrund aktualisierter Zahlen und geänderter Umrechnungs-/Emissionsfaktoren teilweise geändert (hochgerechnet auf Basis erhobener Daten für mindestens 48% der Mitarbeiter)
 New York: Angaben gelten für den Deutsche Bank-Konzern, Daten für 2006 und 2007 aufgrund aktualisierter Zahlen und geänderter Umrechnungs-/Emissionsfaktoren teilweise geändert, für 2008: Stromverbrauch für zwei Monate geschätzt
 Großbritannien: Angaben gelten für den Deutsche Bank-Konzern, hochgerechnet auf der Basis erhobener Daten für mindestens 98% der Fläche, Abfalldaten gelten nur für London; Daten für 2006 und 2007 aufgrund aktualisierter Zahlen und geänderter Umrechnungs-/Emissionsfaktoren teilweise geändert

¹ Flächenangaben enthalten keine untervermieteten Flächen, die Verbrauchs- und Abfalldaten beziehen sich auf diese Flächen

² Strom, Heizenergie, Gas zum Kochen, Energie für Notstromaggregate

³ direkter Energieverbrauch: Gas zum Heizen/Kochen, Energie für Notstromaggregate

⁴ teilweise geänderte CO₂-Emissionsfaktoren: Strom (kg/kWh) D Strommix: 0,405 (GHG Protocol); Strom (kg/kWh) D aus Wasserkraft: 0,0; Strom (kg/kWh) 2006/2007 GB: 0,473 (GHG Protocol); Strom (kg/kWh) 2008 GB Mix erneuerbare Quellen: 0,05 (ProBas-Datenbank/Deutsches Umweltbundesamt); Strom (kg/kWh) New York: 0,573 (GHG Protocol); Gas (kg/kWh): 0,202 (GHG Protocol); Heizöl/Diesel (kg/kWh): 0,267 bzw. (kg/l): 2,676 (GHG Protocol); Fernwärme (kg/kWh) D: 0,205 (ProBas-Datenbank/Deutsches Umweltbundesamt); Fernwärme (kg/kWh) US: 0,269 (GHG Protocol); Flug Kurzstrecke (kg/Personenkilometer): 0,15 (GHG Protocol); Flug Mittelstrecke (kg/Personenkilometer): 0,12 (GHG Protocol); Flug Langstrecke (kg/Personenkilometer): 0,11 (GHG Protocol)

⁵ 2006/2007 80% deutscher Strommix und 20% Strom aus Wasserkraft; 2008 100% Strom aus Wasserkraft

⁶ 2008 100% Mix aus erneuerbaren Energiequellen

⁷ RFI-Faktor auf 1 geändert

⁸ zentral beschafft

⁹ aus nachhaltiger Waldwirtschaft (FSC-zertifiziert)

¹⁰ besteht aus 100% Altpapier

¹¹ besteht aus 30% Altpapier

¹² hochgerechnet auf Basis erhobener Daten für mindestens 91% der Mitarbeiter

¹³ nicht enthalten sind die Abfälle vom Umbau unserer Konzernzentrale in Frankfurt (16366 t), die zu 100% wiederverwendet bzw. verwertet wurden

¹⁴ nicht enthalten sind die Abfälle vom Umbau unserer Konzernzentrale in Frankfurt (490,3 t), von denen 86,2% wiederverwendet bzw. verwertet und der Rest beseitigt wurde
 n. e. = nicht erhoben

Umweltdatenvergleich: Entwicklung des relativen Verbrauchs pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

Energieverbrauch	2006	2007	2008	CO₂-Emissionen aus Energieerzeugung	2006	2007	2008
(GJ/Mitarbeiter)				(t/Mitarbeiter)			
Deutschland	55,09	49,44	45,27	Deutschland (unter Berücksichtigung von regenerativem Strom)	4,1	3,7	1,2
New York, 60 Wall Street	53,59	57,25	60,47	New York, 60 Wall Street	7,4	7,8	8,2
Großbritannien	72,65	68,30	80,74	Großbritannien	8,7	8,3	3,4
Wasserverbrauch <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th> <th>Gesamtabfall</th> <th>2006</th> <th>2007</th> <th>2008</th>	2006	2007	2008	Gesamtabfall	2006	2007	2008
(m ³ /Mitarbeiter)				(t/Mitarbeiter)			
Deutschland	25,01	19,77	17,02	Deutschland	0,76	0,61	0,58
New York, 60 Wall Street	44,69	43,06	52,36	New York, 60 Wall Street	0,34	0,35	0,38
Großbritannien	28,68	25,91	26,69	Großbritannien	0,37	0,29	0,32

Independent Statement for Environmental Data to Deutsche Bank AG

Scope and objectives

ERM CVS was appointed by Deutsche Bank AG to review the corporate data collection and aggregation processes used to generate the Operational Environmental Data presented on pages 30 – 37 of the Corporate Social Responsibility (CSR) Report 2008 for the calendar year 2008.

Respective responsibilities and independence

The management of Deutsche Bank has prepared the Environmental Data presented on pages 30 – 37 and is responsible for the collection and presentation of the data and the performance information associated with it. ERM CVS, responsible for reporting to Deutsche Bank AG on its conclusions, is a member of the ERM Group. The work that ERM CVS conducts for clients is solely related to independent assurance activities and training programmes related to auditing techniques and approaches. Our processes are designed to ensure that the work we undertake with clients is free from bias and conflict of interest. ERM CVS and the staff that have undertaken work on this assurance exercise provide no other services to Deutsche Bank in any respect.

Assurance approach and limitations

We based our work on Deutsche Bank AG's internal guidelines and processes for collecting data associated with the reported metrics. Our approach was developed with reference to the International Standard for Assurance Engagements 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Information issued by the International Auditing and Assurance Standards Board (ISAE 3000); as well as principles that ERM CVS has developed and refined for report assessments.

In March 2009 we undertook a series of activities with the objective of reviewing the processes in place to collect and report data from Germany, the United Kingdom and New York, as well as global data associated with employee flights.

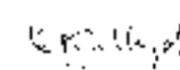
These activities included:

- Visits to the Deutsche Bank office in London;
- Evaluation of corporate data management processes;
- Meetings with personnel responsible for collecting, reviewing and interpreting the data and information for representation in the report.

We did not test the quality of underlying data submitted by Deutsche Bank facilities.

Conclusions

Based on the activities undertaken, we conclude that the Operational Environmental Data, as presented on pages 30 to 37, are an appropriate representation of environmental performance for the calendar year 2008. Deutsche Bank has an ongoing programme to improve its environmental data reporting processes. We recommend the further development and implementation of detailed guidance for collecting and reporting environmental data and the refinement of definitions and boundaries to aid consistent and timely reporting.



Leigh Lloyd, Managing Director
 March 31st, 2009

ERM Certification and Verification Services, London
 www.ermcvs.com
 Email: post@ermcvs.com



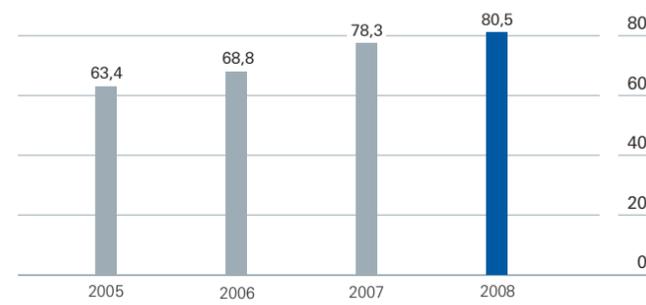
II. Nachhaltigkeit/Soziales: Die Deutsche Bank als Arbeitgeber

Auch in den turbulenten Zeiten der Finanzmarktkrise hat sich die Deutsche Bank als verlässlicher Arbeitgeber erwiesen. Grundlage für unsere Stabilität und unsere Position als weltweit erfolgreiches Finanzunternehmen sind nicht zuletzt unsere engagierten und hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es ist unser Anspruch, sie zu motivieren und zu fördern – von der Rekrutierung bis zum Ruhestand. Sowohl für unsere derzeitigen als auch für potenzielle Mitarbeiter wollen wir der „Employer of Choice“ sein.

Die Deutsche Bank beschäftigt 80 456 Mitarbeiter aus 145 Nationen und ist an Standorten in 72 Ländern der Welt präsent (Stand Ende 2008). Deshalb wissen wir um die große Bedeutung von kultureller Vielfalt für unseren internationalen Erfolg. Wir ermutigen daher unsere Mitarbeiter dazu, die eigene Individualität zu leben und die Verschiedenartigkeit anderer als Chance zu erkennen.

Mitarbeiterzahl

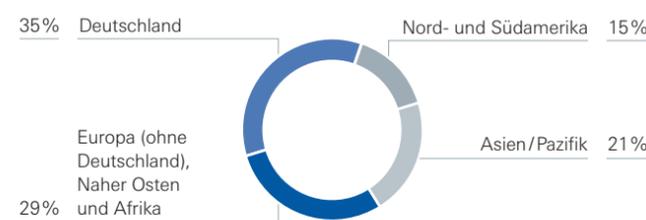
In Tausend zum Jahresende*



*In Vollzeitkräfte umgerechnet

Regionaler Einsatz unserer Mitarbeiter

Ende 2008 insgesamt 80 456*



*In Vollzeitkräfte umgerechnet

Denn nur durch die Überwindung von – echten und vermeintlichen – Grenzen lässt sich Diversität als strategischer Vorteil nutzen. Die konsequente Förderung der Chancengleichheit ist eines unserer wichtigsten Grundprinzipien.

Talente sichern

Der Wettbewerb um die besten Nachwuchstalente geht trotz schwieriger Marktbedingungen weiter. Die Deutsche Bank arbeitet daher weiterhin konsequent daran, ihre Attraktivität als Arbeitgeber zu steigern. Und das mit Erfolg, wie unsere Rankingergebnisse 2008 belegen:

- Platz 7 beim „Universum German Graduate Survey 2008“ (2006: Platz 12)
- Platz 35 bei der Business Week-Umfrage „The Best Places to Launch a Career“ (2007: Platz 65; s. Seite 99)
- Platz 9 im „Vault Guide der Top-50-Arbeitgeber aus dem Finanzdienstleistungssektor“ (2007: Platz 12)
- Zum zweiten Mal in Folge Platz 1 in den USA mit unserer Karriere-Website. In Deutschland konnten wir Platz 3 behaupten (s. Seite 99)

Um unsere Beziehungen zum akademischen Sektor zu vertiefen, haben wir 2008 die „Senior Champion-Initiative“ ins Leben gerufen, die ein intensives Engagement von Group Executive-Mitgliedern und regionalen Senior-Führungskräften an ausgewählten Hochschulen weltweit fördert. Erstmals haben wir außerdem im Sommer 2008 für alle Geschäftsbereiche in Deutschland das „Summer Internship Program“ eingeführt. 79 Studenten, die kurz vor ihrem Studienabschluss stehen, konnten während dieses exklusiven Praktikums an zahlreichen Intensivseminaren, Schulungen und Workshops teilnehmen und sich damit einen guten Überblick über unser Unternehmen verschaffen.

Für unsere Traineeprogramme und Praktika rekrutieren wir weltweit Studenten führender Hochschulen und Business Schools. Die „Class of 2008“ umfasst 1 045 Hochschulabsolventen, die in die Deutsche Bank eingetreten sind. 2009 wollen wir 850 Absolventen für unsere Trainingsprogramme einstellen. Mit Orientierungs- und Einführungsveranstaltungen in London und New York, die Informationen zu Organisationsstruktur und Kultur der Deutschen Bank vermitteln, ermöglichen wir ihnen

einen strukturierten und sorgfältig vorbereiteten Einstieg. Wichtiger Bestandteil der Trainingsprogramme ist auch die regelmäßige Teilnahme an gemeinnützigen Projekten, in die unsere Trainees im Jahr 2008 insgesamt 2 050 Tage investiert haben.

Derzeit absolvieren in Deutschland insgesamt 1 462 Nachwuchskräfte ihre Berufsausbildung bei der Deutschen Bank. Im Jahr 2008 haben wir zudem 660 Auszubildende eingestellt.

Mitarbeiter fördern

Umfangreiche und systematische Weiterbildung ist schon seit Jahren fest in der Deutschen Bank verankert. Wir bieten unseren Mitarbeitern konzernweit auf unserer elektronischen Trainingsplattform dbLearn mittlerweile 3 630 Seminare und 320 Online-Trainings an – von fachspezifischen Schulungen über Trainings zu Führung und Management bis hin zu Persönlichkeits- und Teamentwicklung. Veranstaltungen zu Unternehmenskultur, Orientierung und Networking runden das Angebot ab.

Wir führen jährlich strukturierte Mitarbeitergespräche, in deren Rahmen Ziele für den Einzelnen vereinbart werden, die sich aus den Bereichs- bzw. Unternehmenszielen ableiten. Ergänzend wird der individuelle Weiterbildungsplan für den Mitarbeiter festgelegt.

Seit 1999 führen wir jedes Jahr eine Mitarbeiterbefragung durch – im Jahr 2008 als weltweite Befragung in zwölf Sprachen und mit einer Beteiligungsquote von 60 Prozent. Der Commitment Index, also die Identifikation der Mitarbeiter mit ihren Aufgaben und mit der Bank, hatte sich bereits im Jahr 2007 von 68 auf 71 erhöht.

2008 gelang eine erneute Verbesserung auf 74 und damit den höchsten Wert, der jemals erreicht wurde. Auf dieses Ergebnis sind wir stolz.

Karrieren individuell gestalten

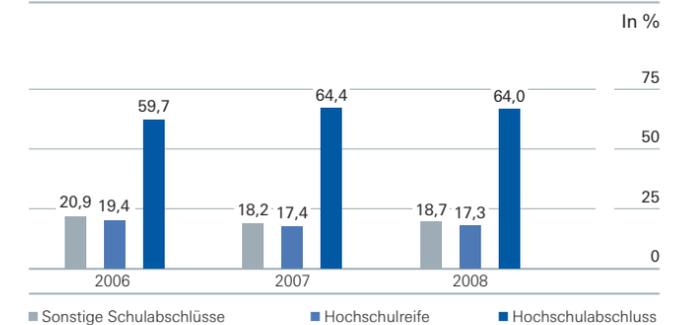
Eine wesentliche Säule unserer Personalarbeit ist die individuelle Karriereentwicklung. Mit unseren Entwicklungsprogrammen wollen wir alle Mitarbeiter der Deutschen Bank erreichen und jedem Einzelnen gerecht werden. Um persönliche Stärken zu fördern und etwaige Schwächen auszugleichen, vereinbaren wir konkrete und passende Entwicklungsmaßnahmen und setzen diese

gemeinsam um. Dabei legen wir auch Wert auf die aktive Mitwirkung der Führungskräfte.

Bei der individuellen Weiterentwicklung richten wir uns nach der so genannten 70-20-10-Regel: Der Schwerpunkt liegt mit 70 Prozent auf der Entwicklung am Arbeitsplatz. Das Lernen von Kollegen und Unterstützung durch Führungskräfte sowie Coaching und Mentoring machen 20 Prozent aus. Und auf das klassische Lernen durch Weiterbildungsmaßnahmen und Trainings entfallen 10 Prozent.

Seit 2006 setzen wir außerdem kontinuierlich unseren neuen Talentmanagement-Ansatz um, in dessen Rahmen Führungskräfte gemeinsam die Leistungsniveaus und Potenziale ihrer Mitarbeiter diskutieren und diesen dazu Feedback geben. Dies ergänzt die bestehenden Zielvereinbarungs- und Beurteilungsprozesse sowie das Kompetenzmanagement in der Bank. Unser übergreifendes Ziel ist es, den richtigen Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz einzusetzen. Dieser Einsatz wird regelmäßig überprüft und, wenn nötig, angepasst.

Qualifikation unserer Mitarbeiter



Anzahl der Teilnehmer und Trainingstage

(In Tausend)	2006	2007	2008
Teilnehmer*	278,4	393,2	427,3
Trainingstage	177,4	191,1	197,6

*Mitarbeiter, die zwei oder mehr Seminare besucht haben, werden mehrfach erfasst

Work-Life-Balance optimieren

Wir ermöglichen unseren Mitarbeitern mit einer großen Auswahl an Instrumenten und Angeboten, ihre Arbeitszeit flexibel zu gestalten. Denn der Wunsch nach Vereinbarkeit von Beruf und Familie gewinnt immer mehr an Bedeutung. Zu den besonderen personalpolitischen Herausforderungen zählen die reibungslose Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit. Um den Re-Integrationsprozess weiter zu verbessern, haben wir eine globale Initiative gestartet und ein Maßnahmenpaket erarbeitet, nach dem u. a. die Rückplatzierung von Mitarbeitern nach der Elternzeit frühzeitig im Rahmen der Personalplanung thematisiert und institutionalisiert wird.

Bereits seit mehr als 30 Jahren bietet die Deutsche Bank Kindergartenplätze an. Derzeit gibt es in Deutschland insgesamt rund 250 Plätze in Kindertagesstätten in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz. Dieses Angebot wird 2009 weiter ausgebaut (s. Seite 42).

Nachdem die Deutsche Bank 2007 das Zertifikat der Hertie-Stiftung für ihre Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie erhalten hat, wurden bereits viele der bis 2010 gesetzten Ziele erreicht und das Angebotsspektrum noch einmal erweitert. Einer der Schwerpunkte lag 2008 darin, mit Hilfe intensiver interner Kommunikation unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Unternehmen die zahlreichen Aktivitäten und Angebote nahezubringen. Unser Engagement wurde 2008 mit der Rezertifizierung durch die Hertie-Stiftung belohnt.

Leistungskennzahlen

	2006	2007	2008
Mitarbeiter-Commitment-Index	68	71	74
Weiterbildung (Aufwendungen in Mio. €)	130	129	127
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. €)	40	41	41
Frauenanteil insgesamt	44,2%	44,7%	44,5%
Anteil von Frauen in Managementpositionen (Managing Director, Director)	14,6%	14,8%	15,6%
Austritte wegen Stellenwechsels	7,0%	8,4%	7,3%

Vielfalt vorleben

Die Deutsche Bank setzt sich seit 1999 besonders für die Förderung von Vielfalt ein. Es ist unser Ziel, für alle Mitarbeiter, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft, sexueller Identität oder Behinderung, ein attraktives, vorurteilsfreies und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Wir sehen die Vielfalt unserer Mitarbeiter als Wettbewerbsvorteil, wenn es darauf ankommt, innovative und unkonventionelle Ideen auszuarbeiten, um dem zunehmend komplexen globalen Marktumfeld sowie der zunehmenden Vielfalt unserer Kunden zu entsprechen. Deshalb haben wir an fast allen Standorten der Bank so genannte Diversity Councils etabliert, denen Vertreter des Senior Management der Bank angehören. Ihr Zweck: nach dem Prinzip „think global, act local“ regionale und geschäftsbereichsspezifische Schwerpunkte festzulegen. Darüber hinaus veranstalten wir regelmäßige Mitarbeiter-Informationsevents zum Thema Diversity. Um speziell die Karrieren von Frauen zu fördern, bieten wir seit Jahren neben diesen Initiativen auch eine Vielzahl von Mentoringprogrammen an.

Die Bank setzt sich zudem als Initiatorin der Charta „Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ seit 2006 intensiv dafür ein, weitere Unternehmen für die Unterzeichnung zu gewinnen. Ende 2008 waren dies bereits 500 Unternehmen und Institutionen. Unser Engagement für Diversity geht allerdings noch weit darüber hinaus (s. Tabelle Seite 43).

Beschäftigungsfähigkeit sichern

Unser Programm „In eigener Sache – fit in die berufliche Zukunft“ startete im Jahr 2006. Damit unterstützen wir die Mitarbeiter, ihre Leistungskraft zu stärken und so ihre „Arbeitsmarktfitness“ und Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Wir leisten Hilfestellung, wenn es darum geht, die komplexen Anforderungen und Veränderungen im beruflichen Alltag selbstbewusst zu meistern. Damit dies gelingt, bieten wir Instrumente zur Analyse des Kompetenz- und Erfahrungsprofils sowie Unterstützung bei der individuellen Zielbestimmung und dem Ausbau der persönlichen Kompetenzen an. Auf der eigens dafür eingerichteten Website konnten wir bisher über 37 000 Zugriffe verzeichnen – mehr als 8 300 registrierte Nutzer machen

bereits von den innovativen Angeboten zur persönlichen Weiterentwicklung Gebrauch.

Auch die Angebote für Mitarbeiter in der Elternzeit erfreuen sich zunehmender Beliebtheit. Wir bieten einen Elternzeit-Kompass „Jobfit durch die Elternzeit“, regelmäßige Newsletter sowie Wiedereinsteiger-Workshops und telefonische Beratung an.

Fest etabliert hat sich die Beratung von Auszubildenden im Vorfeld von Prüfungen und Übernahmegesprächen. Wir geben praktische Tipps zur Gesprächsvorbereitung und zur Erstellung des individuellen Profils.

Darüber hinaus entwickelte die Deutsche Bank federführend die gemeinnützige Aktion „Jugend in eigener Sache – Fit in die berufliche Zukunft“. Die Konzeption für Unterricht und Jugendarbeit hat zum Ziel, Transparenz über die Anforderungen der Arbeitswelt zu schaffen und die Weiterentwicklung persönlicher Kompetenzen zu fördern. Zur Einführung der Aktion haben wir 2008 u. a. in einigen Bundesländern Workshops für Lehrer durchgeführt, meist in Kooperation mit der Arbeitsgemeinschaft Schule/Wirtschaft. www.jugend-in-eigener-sache.de

Leistung honorieren

Die Mitarbeiter der Deutschen Bank sind in hohem, überdurchschnittlichem Maße engagiert und motiviert. Dies erkennen wir an und bieten eine marktgerechte, attraktive Grundvergütung, die um einen Bonus als individuellen und leistungsbezogenen Gehaltsbestandteil ergänzt wird. Der Bonus setzt sich aus drei Komponenten zusammen:

- Konzernergebnis
- Erfolg des Unternehmensbereichs
- Individueller Beitrag, den der Einzelne geleistet hat

Unser Belegschaftsaktienprogramm „Global Share“ beteiligt die Mitarbeiter darüber hinaus am Unternehmenserfolg. Alle Bezugsberechtigten haben 2008 wiederum bis zu zehn Deutsche Bank-Aktien unentgeltlich erhalten. Allen Beschäftigten der Bank – ob Teilzeit oder Vollzeit – bieten wir eine Fülle von innovativen und attraktiven betrieblichen Zusatzleistungen.

Seit 2007 machen wir diese Bestandteile für die Mitarbeiter mit einer so genannten Gesamtvergütungsübersicht besonders transparent. Die Broschüre gibt den

außertariflich vergüteten Mitarbeitern in Deutschland einen Überblick über alle wesentlichen Vergütungs- und Zusatzleistungen – vom Grundgehalt bis hin zur betrieblichen Altersversorgung und dem Krankengeldzuschuss.

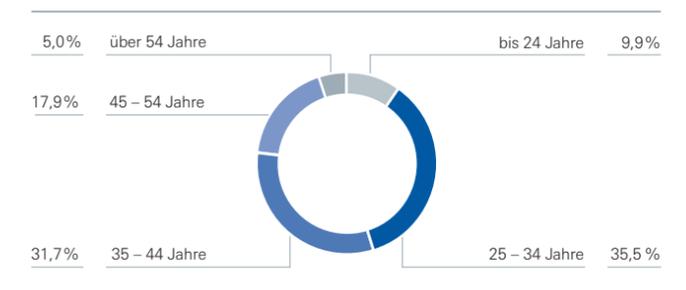
Altersversorgung unterstützen

Die Bedeutung der betrieblichen Altersvorsorge zur Finanzierung des Einkommens im Rentenalter wird angesichts des demografischen Wandels und vieler weiterer Faktoren immer größer. Es ist uns wichtig, unsere Mitarbeiter darin zu unterstützen, auch für die Zeit nach dem Berufsleben auf ausreichende finanzielle Mittel zurückgreifen zu können. Die Deutsche Bank bietet z. B. ihren Mitarbeitern in Deutschland deshalb ein solides, aus drei Säulen bestehendes Angebot, um ihre Altersvorsorge zu ergänzen: Ein rein arbeitgeberfinanzierter Beitragsplan, die Beteiligung am Versicherungsverein des Bankgewerbes a. G. (BVV) und die Möglichkeit der Entgeltumwandlung.

Der Beitragsplan ist das wichtigste Element unserer betrieblichen Altersversorgung. Mit ihm wird über ein Versorgungskonto für jeden Mitarbeiter Kapital für den Ruhestand angespart. Die Zahlungen werden vollständig von der Bank übernommen. Eine Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistung soll unsere Mitarbeiter und ihre Familien auch im vorzeitig eintretenden Versorgungsfall absichern und unterstützen. Darüber hinaus können die Mitarbeiter in Deutschland im Rentenalter die Leistungen des BVV in Anspruch nehmen, die von Bank und Mitarbeitern finanziert werden.

Die Bank strebt weltweit die volle Ausfinanzierung ihrer Pensionsverpflichtungen an und verfolgt konservative Anlagestrategien.

Altersstruktur unserer Mitarbeiter 2008*



*Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)

Unser Engagement an Schulen und Hochschulen (Auswahl)

„I Have a Dream“ (D, UK, US, Polen)	Praktika im Finanzdienstleistungssektor/Investment Banking für Schüler mit Migrationshintergrund
Sponsors for Educational Opportunity, SEO (UK, US)	Unterstützung beim Berufseinstieg von Schülern und Studenten ethnischer Minderheiten
Praktikanten-Programme für Studenten (D, UK, US, APAC)	An über 20 Standorten weltweit
E-Fellows (D)	Karrierenetzwerk für begabte Studenten
ComSoc Female Mentoring Program (Australien)	Beratung von 70 Studentinnen; Deutsche Bank nominiert jährlich fünf Mentorinnen

Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention (Auswahl)

Betriebskrankenkasse Deutsche Bank AG (D)	57 200 Mitglieder und 25 100 mitversicherte Familienangehörige
Arbeitskreis Gesundheit (D)	Forum zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Primärprävention
Betriebsärztlicher Dienst (D)	Angebote und Beratung, die 2008 rund 11 000 Mal in Anspruch genommen wurden
Präventive Check-up-Untersuchungen (Führungskräfte und 40+, D), Gesundheitsvorsorgeprogramm (Indien)	Gesundheitsprävention, z. B. gegen koronare Herzerkrankungen; kostenfreie Gesundheitsvorsorgeuntersuchung für Mitarbeiter ab dem 40. Lebensjahr in Deutschland; Kooperation mit einem Anbieter in Indien, der für alle Mitarbeiter eine medizinische Versorgung in vertraglich angeschlossenen Kliniken sicherstellt
Reisemedizinische Beratung und Impfungen (D)	2008 an über 100 Standorten insgesamt mehr als 5 000 Mal genutzt
Psychologische Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen (an verschiedenen Standorten weltweit), Beratung zum Umgang mit Stress (D), Gesundheit am Arbeitsplatz, Ernährungsberatung	Kurse und psychologische Betreuung, individuelle Beratungsangebote
Betreuung von Schwerbehinderten (D)	Gestaltung des Arbeitsplatzes, arbeitsplatznahe medizinische Unterstützung
Wiedereingliederung am Arbeitsplatz (D)	Nach längerer Krankheit und Rehabilitation
Krisenintervention nach Banküberfall (D)	Nach dem Bombenanschlag in Mumbai Beratungsangebote zur psychologischen Stressbewältigung
Krisenmanagement (Indien)	
Betriebssportgemeinschaften (D)	Über 16 500 Sportler aus der Deutschen Bank

Unser Engagement für Menschen mit Behinderung (Auswahl)

Mitarbeit	In der Arbeitsgemeinschaft Behinderung, BAG; der Interessengemeinschaft von (Schwerbehinderten-) Vertrauenspersonen großer Unternehmen, IBW (D), und im Employers Forum on Disability (UK)
Kooperation	Mit der Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG (GDW), dem Berufsförderungswerk für behinderte Menschen und den Werkstätten für behinderte Menschen – „Initiative Leisten – Helfen – Profitieren“ (D)
Inter-Bank Accessibility Group, IBAG (UK)	Netzwerk von Investment Banking „Disability Champions“
„Dialog im Dunkeln“ (D)	Projekt zur Integration blinder und sehbehinderter Menschen in Frankfurt

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – Unsere Initiativen (Auswahl)

Flexible Arbeitszeitmodelle, Teilzeit und Telearbeit	Individuelle und eigenverantwortliche Arbeitszeitgestaltung im Rahmen der gesetzlichen, vertraglichen und betrieblichen Regelungen
db zeitinvest (D)	Tausch von Gehaltsbestandteilen gegen bezahlte Freizeit (per Dezember 2008 Teilnahme von rund 36 700 Mitarbeitern)
Freistellung aufgrund familiärer Ausnahmesituationen	Bis zu zweimal für ein bis sechs Monate
Mutterschutz- und Elternzeit-Leistungen	Verlängerung der Elternzeit in Deutschland, Ausweitung der Gehaltsfortzahlung in den USA von 12 auf 16 Wochen, Anhebung des Mutterschaftsurlaubs von 13 auf 17 Monate in Singapur
Angebote vor und während der Elternzeit (D, UK, US, Japan; 2009 Einführung in APAC)	Planungsgespräche, Informationsveranstaltungen und -angebote, Stammtische/Netzwerke, Teilzeitarbeit, Workshops/individuelles Coaching für Rückkehrer
Kinderbetreuungsangebote	Über 250 Plätze an verschiedenen Standorten (D), Broadgate Nursery (UK), Childcare Assistance Program (Australien), Fördergelder für die Kinderfürsorge (Japan, Australien, Korea, Malaysia)
Vermittlung von Betreuungsleistungen und Notfallbetreuung (D, UK, US)	Kostenloser „pme Familienservice“ in Deutschland (2008 rund 800 Mal genutzt), Vermittlung von kurzfristigen Betreuungsleistungen für Kinder sowie für pflegebedürftige Familienangehörige
Franz Urbig und Oscar Schlitter Stiftung (D)	Finanzielle Unterstützung aktiver Mitarbeiter, von Mitarbeitern in Elternzeit sowie Pensionären, die unverschuldet in Not geraten sind

Global Diversity – Unsere Initiativen (Auswahl)

Branchenübergreifende Foren und Netzwerke	
Women on Wall Street™, Netzwerk und Konferenz, WOWS™ (US)	Internes Frauennetzwerk der Deutschen Bank, das die WOWS-Konferenz sowie karriereunterstützende Events und Programme initiiert
Women in European Business®, WEB, Netzwerk und Konferenz (Frankfurt/London)	Netzwerke in der Deutschen Bank sowie für Alumnae zur Förderung des Dialogs zwischen Frauen in der europäischen Wirtschaft
Women’s Bond Club (US)	Zur Weiterentwicklung von Frauen in Top-Führungspositionen
Forum Frauen in der Wirtschaft (D)	Unabhängiges Netzwerk führender Arbeitgeber in Deutschland
EAF Europäische Akademie für Frauen (D)	Forschungs- und Netzwerkorganisation, die sich auf aktuelle Diversity-Themen in Deutschland konzentriert
Women Networking Events und Women in Finance (APAC)	Verschiedene Netzwerk-Angebote innerhalb und außerhalb der Bank
Capital W – Frauennetzwerk an der University of New South Wales (Australien)	Netzwerk, um berufliche Möglichkeiten im Bankgewerbe aufzuzeigen
Stonewall’s Diversity Champions (UK)	Arbeitgeberforum, das sich für die Gleichberechtigung von lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeitern einsetzt
Inter-Bank Diversity Forum (UK)	Netzwerk der Diversity-Beauftragten der neun größten Investmentbanken
Race for Opportunity (UK)	Netzwerk privater und öffentlicher Organisationen, die sich für den Beitrag von Diversity am Geschäftserfolg stark machen. Die Deutsche Bank errang 2008 den „Gold-Standard“
Opportunity Now (UK)	Organisation, die sich für Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsplatz einsetzt

Bankinterne Angebote

Regionale Frauennetzwerke (D)	Zahlreiche Veranstaltungen in acht deutschen Regionen
Netzwerk für weibliche Top-Führungskräfte (D)	Erfahrungsaustausch und Networking
Mentorprogramm für Frauen mit mittleren Verantwortungsstufen (D, UK)	Pilotversion eines Mentorenprogramms in London, in Deutschland bereits seit Jahren etabliert
Group Mentoring Program (APAC)	Austausch mit Frauen in Führungspositionen
Diversity and Inclusion Asia Network (DIAN) und Diversity Networking Groups (APAC)	Mitgliedschaft im DIAN, das aus 13 Firmen aus der Region besteht, sowie in unabhängigen Netzwerken führender Arbeitgeber, die Diversity und Integrität am Arbeitsplatz in der gesamten Region fördern
Rainbow Groups (D, UK, US)	Netzwerke für Lesben, Schwule, bisexuelle und transsexuelle (LGBT) Mitarbeiter
Multicultural Partnership (US, UK)	Netzwerk, das cross-divisionale Kommunikation sowie Bewusstsein für multikulturelle Themen fördert
SeniorExperts@db (D)	Generationsübergreifendes Netzwerk mit dem Themenschwerpunkt demografischer Wandel
Raum der Stille (UK, US)	Konfessionsunabhängige Gebets- und Andachtsräume für Mitarbeiter

Initiativen und Forschungsstudien

Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland – Diversity als Chance (D)	Die Deutsche Bank setzt sich als einer der Initiatoren für die Unterzeichnung weiterer Unternehmen ein (bis Dez. 2008 Unterzeichnung von mehr als 500 Unternehmen und Institutionen)
Beteiligung an Studien	WISE Demographic Network (D); Reframing Diversity 2007 (UK); Catalyst; Securities Industry and Financial Management Association, Diversity Committee and Diversity Survey, SIFMA (US)
2008 „Lauf für mehr Zeit“, Aids Walk Frankfurt (D)	Das Team der Deutschen Bank sammelte Spenden für die ambulante Aids-Hilfe in Frankfurt
Aids Walk New York, AWNY (US)	Sammlung von Spendengeldern in Höhe von über 90 000 US-\$

III. Nachhaltigkeit/Governance: Corporate Governance

Die verantwortungsbewusste, auf Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle (Corporate Governance) der Deutschen Bank ist Voraussetzung für unseren internationalen Erfolg. Wesentliche Grundlagen sind für uns vor allem das deutsche Aktiengesetz und der Deutsche Corporate Governance Kodex. Da unsere Aktie auch an der New Yorker Börse notiert ist, unterliegen wir zudem den US-amerikanischen Kapitalmarktgesetzen und den Bestimmungen der Securities and Exchange Commission (SEC) sowie der New York Stock Exchange (NYSE).

Vier Elemente kennzeichnen unsere Corporate Governance:

1. Gute Beziehungen zu den Aktionären: Um unseren Aktionären die Wahrnehmung ihrer Rechte zu erleichtern, setzen wir bei der Hauptversammlung elektronische Medien ein. Insbesondere können Vollmachten und Weisungen an die Stimmrechtsvertreter der Gesellschaft via Internet erteilt werden.

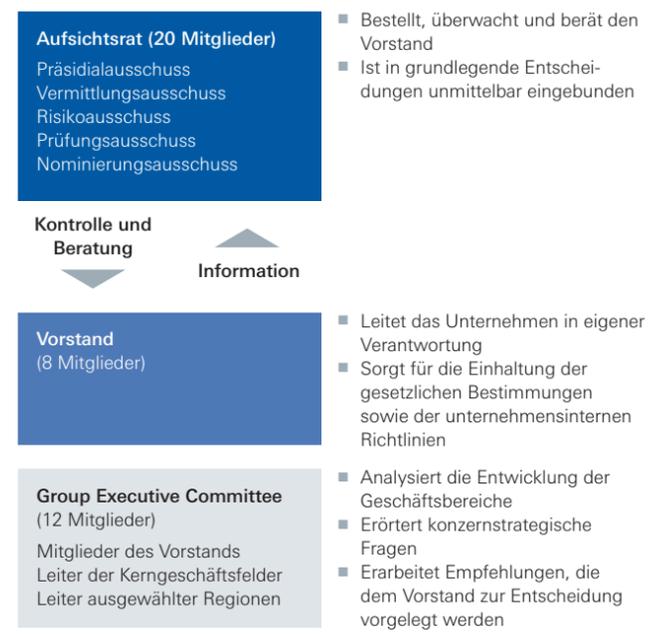
2. Effektive Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat

Aufsichtsrat: Im Rahmen des für deutsche Aktiengesellschaften gesetzlich vorgeschriebenen dualen Führungssystems arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat eng zum Wohle des Unternehmens zusammen (s. Grafik). Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen regelmäßig insbesondere über alle relevanten Fragen der Unternehmensplanung und Geschäftsentwicklung sowie der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance. Der Aufsichtsrat überwacht und berät den Vorstand bei der Geschäftsführung. Grundlegende Entscheidungen, die die Bank betreffen, benötigen seine Zustimmung. Gemäß dem deutschen Mitbestimmungsgesetz setzt sich der Aufsichtsrat jeweils zur Hälfte aus Vertretern der Anteilseigner und der Arbeitnehmer zusammen, wobei keine personellen Überschneidungen zum Vorstand bestehen. Vorschläge zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern berücksichtigen, dass dem Aufsichtsrat jederzeit Mitglieder angehören, die über die erforderlichen Kenntnisse, Fähigkeiten und fachlichen Erfahrungen verfügen. Regelmäßig überprüft der Aufsichtsrat die Effizienz seiner Arbeit. Zur Vermeidung und Offenlegung von

Interessenkonflikten handeln wir in Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex.

3. Erfolgsorientiertes Vergütungssystem: Wir bieten unseren Mitarbeitern ein erfolgs- und leistungsorientiertes Vergütungssystem. Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder richtet sich grundsätzlich nach ihrem Beitrag zum Geschäftserfolg. Für aktienbasierte Gehaltsbestandteile ist die Kursentwicklung unserer Aktie im Vergleich zu Wettbewerbern das entscheidende Kriterium. Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine feste Vergütungskomponente sowie einen von der Dividende und dem Ertrag pro Aktie im Dreijahresdurchschnitt abhängigen Bestandteil. Der Vorsitz und seine Stellvertretung im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft im Präsidial-, Prüfungs- und Risikoausschuss werden zusätzlich entgolten. Vor dem Hintergrund der globalen Finanzkrise haben der Vorstand, die weiteren Mitglieder des Group Executive Committee und die Mitglieder des Aufsichtsrats für das Jahr 2008 freiwillig auf ihre variablen Vergütungsbestandteile verzichtet.

Funktion von Aufsichtsrat und Vorstand



Stand: April 2009

Die individuelle Vergütung der Vorstands- und Aufsichtsratsmitglieder sowie die Grundzüge unseres Vergütungssystems sind im Vergütungsbericht veröffentlicht.

4. Transparente Rechnungslegung und frühzeitige Berichterstattung

Berichterstattung: Anteilseigner und Öffentlichkeit werden regelmäßig durch den jährlichen Geschäftsbericht, der den Konzernabschluss enthält, sowie die Zwischenberichte informiert. Unsere Konzernrechnungslegung erfolgt dabei nach den International Financial Reporting Standards (IFRS).

An das Verhalten unserer Mitarbeiter stellen wir hohe Anforderungen, wie sie im Verhaltenskodex sowie in den Global Compliance Core Principles festgeschrieben sind.

Ausgehend von den Werten der Deutschen Bank wird ein professionelles, faires und respektvolles Handeln zur Zielgröße für jeden Einzelnen. Unser Ethikkodex verpflichtet zudem unsere Senior Financial Officers, die Grundsätze der Integrität, Rechenschaft, Verantwortlichkeit, Fairness und der Rücksichtnahme auf andere zu beachten.

Wir überprüfen kontinuierlich unsere Corporate Governance unter Berücksichtigung neuer Erfahrungen, gesetzlicher Vorgaben und weiterentwickelter nationaler wie internationaler Standards und passen sie gegebenenfalls an.

Unser ausführlicher Corporate Governance-Bericht und weitere relevante Dokumente sind im Internet abrufbar unter www.deutsche-bank.de/ir.

Kommunikation mit nationalen und internationalen Institutionen

Als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und als Beitrag zum demokratischen Gesetzgebungsprozess beteiligen wir uns an der politischen Meinungsbildung. Wir unterstützen diverse Initiativen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen an den Kapitalmärkten. Darüber hinaus leisten wir inhaltliche und personelle Unterstützung in Expertengruppen, in Verbänden der Kreditwirtschaft, bei gesetzgebenden Institutionen und Regulatoren.

Mit unserer politischen Arbeit in Berlin, Brüssel, London und Washington D.C. setzen wir uns besonders für den Finanzstandort Deutschland, die Integration der europäischen Finanzmärkte und die Vertiefung der transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen ein. Auch im Jahr 2008 haben wir uns für die Realisierung eines einheitlichen europäischen Zahlungsraums (SEPA) sowie für die Anerkennung internationaler Rechnungslegungsstandards (IFRS) engagiert.

Im Zuge der Verwerfungen auf den globalen Finanzmärkten, die im Herbst 2008 Marktteilnehmer und Gesetzgeber gleichermaßen vor neue Herausforderungen stellten, leisten wir einen konstruktiven Beitrag zur Bewältigung der Krise. In ständigem Dialog mit den Gesetzgebern, Regulierungsbehörden und weiteren Stakeholdern arbeitet die Deutsche Bank auf Basis ihrer Expertise an konkreten

Lösungsvorschlägen mit, um Antworten auf die derzeitigen Herausforderungen zu finden und die internationale Finanzmarktstruktur in der notwendigen Weise zu reformieren. Wir unterstützen die Forderungen nach mehr Transparenz und Verantwortlichkeit auf den Finanzmärkten, die Förderung konsistenter Regulierung, eine verbesserte Integrität der Finanzmärkte sowie eine verstärkte internationale Zusammenarbeit. Ein nachhaltiger Dialog und eine engere Kooperation zwischen öffentlichen und privaten Stellen tragen aus unserer Sicht zur Stärkung des internationalen Finanzsystems bei.

Der stetig wachsenden Bedeutung des europäischen Gesetzgebungsprozesses Rechnung tragend, fungiert die EU-Repräsentanz der Deutschen Bank in Brüssel als Bindeglied zwischen dem Konzern und den EU-Institutionen. Dabei bringt die Repräsentanz unsere Markterfahrung in den politischen und regulatorischen Entscheidungsfindungsprozess auf europäischer Ebene ein.

Die Deutsche Bank und die Regulierung des Finanzsystems

Bis weit in die erste Hälfte des Jahres 2007 hinein forderten Regulatoren und Industrie einhellig eine „regulatorische Pause“. Seither jedoch hat sich die Welt verändert. Nach fast zwei Jahren, in denen sich die Finanz- und Wirtschaftskrise zunehmend verschärft hat, sehen Regulatoren und Industrie die Notwendigkeit, das Finanzsystem neu zu ordnen. Unter der politischen Führung der G-20-Staaten ist bereits eine Diskussion über einen Wandel in Gang gesetzt worden, in deren Verlauf nahezu alle Aspekte des gegenwärtigen Regulierungssystems und dessen institutionellen Strukturen kritisch untersucht werden.

Vor dem Hintergrund dieses beispiellosen Stimmungswandels in der Frage der Regulierung ist die Entscheidung der Bank, ein Regulatory Affairs Department (RAD) einzurichten, zu einem besonders günstigen Zeitpunkt gefallen. Das RAD nahm seine Arbeit bereits in den ersten Wochen des Jahres 2008 auf. Von Anbeginn unterstützte es die Bank dabei, ihre ganze Erfahrung in die Debatte um neue Regulierungsvorschriften, die das globale Finanzsystem grundlegend verändern werden, einzubringen.

Um die Diskussion mitzugestalten und um den Vorschlägen der Bank mehr Schlagkraft zu verleihen, greift das RAD auf folgende Unternehmenseinheiten zurück:

- Zwei „Think Tanks“ in Frankfurt
- Drei Büros in Berlin, Washington und Brüssel, die mit Regierungsangelegenheiten betraut sind
- Zwei zentrale Teams in London und Frankfurt, die das gesamte Spektrum der Themen federführend bearbeiten und koordinieren

Neben diesem zentralen Netzwerk profitiert das RAD bei regulatorischen Debatten von der großen Expertise der Bank. Folglich lag ein Schlüssel zum Erfolg des RAD darin, die Mitarbeiter über Geschäftsbereiche und Kontrollfunktionen hinweg miteinander zu vernetzen und dadurch konstruktive und innovative Vorschläge zu formulieren.

Zu den Hauptaufgaben des RAD zählt es, die Positionen der Bank zu vertreten. Doch es gibt noch weitere Aufgaben. Regulatorische Risiken haben viele Facetten. Um diesen Risiken zu begegnen, ist es von entscheidender Bedeutung, die eigenen Spielregeln zu kennen. Die Global Policy Assurance Group (GPAG) des RAD in Frankfurt und New York unterstützt bei der Übersetzung externer Regulierungsvorschriften in interne Richtlinien. Die GPAG zeichnet insbesondere für das Policy Portal verantwortlich, das allen Mitarbeitern den direkten Zugang zu allen relevanten Vorschriften ermöglicht. Darüber hinaus hat das RAD ein Regulatory Contact Office (RCO) in Frankfurt, New York und London eingerichtet. Von dort aus trägt das RCO dazu bei, konzernweit eine professionelle und konsistente Kommunikation mit unseren wichtigsten Regulatoren im In- und Ausland zu führen.

Um der wachsenden Bedeutung regulatorischer Neuentwicklungen Rechnung zu tragen, hat der Chief Risk Officer der Deutschen Bank das Regulatory Affairs Steuerungskomitee (RAC) ins Leben gerufen. Unter seinem Vorsitz steuert das RAC das konzernweite Engagement der Bank in der Debatte um die Zukunft des globalen Finanzsystems.

Regulatory Affairs Department – Netzwerk und Governance

Expertengruppen*:		Kontakt zu Regierungsstellen*:		
Grundsatz Kapitalmarkt Frankfurt	DB Research Banken, Finanzmarkt, Regulierung Frankfurt	Repräsentanz Amerika Washington D. C.	Repräsentanz Deutschland Berlin	Repräsentanz Europäische Union Brüssel
Regulatory Affairs Steuerungskomitee (RAC), Vorsitz: Chief Risk Officer				
RAD Executive Committee (Leiter des RAD Netzwerkes)				
Global Policy Assurance Group Frankfurt, New York	Koordinierung Bankaufsichtsrecht, London	Koordinierung Wertpapieraufsichtsrecht, London	Regulatory Contact Office Frankfurt, New York, London	

*Berichtslinie zum Leiter des Regulatory Affairs Department nur in Regulatory Affairs-Angelegenheiten

Compliance und Anti-Geldwäsche

Der Begriff Compliance-Risiko bezeichnet die Gefahr, dass es aufgrund von Verstößen gegen einschlägige Gesetze, Vorschriften und Regelungen zu gerichtlichen bzw. aufsichtsrechtlichen Sanktionen gegen die Bank kommen kann oder dass finanzielle und Reputationsschäden entstehen. Mit ihrem Compliance- und Anti-Geldwäsche-Programm steuert und minimiert die Deutsche Bank ihr Compliance-Risiko. Das Anti-Geldwäsche-Programm dient dazu, Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und andere kriminelle Aktivitäten im Finanzbereich zu verhindern. Die Deutsche Bank befolgt dabei die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen einschließlich der Empfehlungen der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF), die Empfehlungen und Standards des Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht, die neuen Vorschriften der dritten EU Anti-Money Laundering Directive sowie die Wolfsberg Anti-Money Laundering Principles, die von zwölf internationalen Banken verabschiedet worden sind. Die Deutsche Bank überprüft kontinuierlich ihre Anti-Geldwäsche-Strategien und -Ziele und verlangt von ihren Geschäftsführern und Mitarbeitern die Einhaltung hoher Standards, um den Missbrauch der Deutschen Bank, ihrer Produkte und Dienstleistungen zu verhindern.

Kernaufgaben der Compliance-Abteilung sind:

- Beratung der Geschäftsbereiche im Hinblick auf die geltenden Gesetze, Vorschriften und Regeln sowie Unterstützung bei deren Umsetzung
- Erstellung und Kommunikation global und lokal geltender interner Compliance-Prinzipien, -Standards und -Verfahren
- Überwachung und Kontrolle der Einhaltung von Compliance-Standards
- Unterstützung bei der Einrichtung von innerbetrieblichen Vertraulichkeitsbereichen („Chinese Walls“)
- Regelmäßige Schulungen der Beschäftigten zu geltenden Vorschriften und Regeln
- Koordinierte Stellungnahme zu Gesetzesvorhaben

Um sicherzustellen, dass die Compliance-Abteilung diese Aufgaben wirksam erfüllen kann, ist sie von den operativen Einheiten der Bank unabhängig. Mehr als 700 Mitarbeiter arbeiten weltweit für diese Abteilung. Mehr als 140 Mitarbeiter setzen das Anti-Geldwäsche-Programm um, in das der Konzern jährlich rund 30 Millionen Euro investiert. Aufwändige Filter- und Monitoringsysteme kommen bei der Eröffnung neuer und Überprüfung bestehender Konten sowie bei der Überwachung der laufenden Transaktionen zum Einsatz. Pro Tag werden etwa 18 000 Konten bei der Deutschen Bank eröffnet. Wir unterhalten mehr als 14 Millionen Kundenverbindungen weltweit und transferieren täglich etwa eine Billion Euro in mehr als zehn Millionen Transaktionen.

Engagement gegen Korruption

Die Deutsche Bank ist verpflichtet und entschlossen, alle lokal, regional und international geltenden Gesetze zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung uneingeschränkt zu beachten und die Durchführung strenger und wirksamer Kontrollen zu gewährleisten. Dafür wurde ein globales Programm zur Verhinderung von Korruption eingerichtet, das die internen Kontrollmechanismen der Bank fortlaufend überprüft und an die Vorgaben internationaler Abkommen oder lokaler Gesetzgebung anpasst. Die neue Konzernrichtlinie zur Verhinderung von Korruption ist eine Schlüsselkomponente dieses Programms. Alle Mitarbeiter werden ein Trainingsprogramm zu dieser neuen Richtlinie absolvieren. Ein weiterer wesentlicher Bestandteil ist die Einrichtung einer globalen, professionell geführten Telefon-Hotline, über die Mitarbeiter vertraulich und geschützt Hinweise auf Unregelmäßigkeiten geben können. Die neue Richtlinie bildet den Rahmen für bestehende Richtlinien und Kontrollen der Bank.

Risikomanagement

Die Risiken, denen sich Banken stellen müssen, werden immer komplexer. Neben der Berücksichtigung möglicher Gefahren für Umwelt und Gesellschaft im Kredit-, Anlage- und Investmentgeschäft gewinnen seit einiger Zeit Reputationsrisiken stetig an Bedeutung. Diese betreffen vor allem Bereiche, in denen das Verhalten der Banken unter intensiver Beobachtung von Anspruchsgruppen und Aufsichtsbehörden steht – wie bei Korruption, Geldwäsche und sonstigen undurchsichtigen Transaktionen oder auch bei der Finanzierung terroristischer Aktivitäten (s. Seite 47).

Grundsätzlich zählt unser konzernweites Risikomanagement zu den zentralen Aufgaben des Vorstands und bezieht sich auf alle relevanten Aspekte unserer Geschäftstätigkeit. Das heißt, dass explizit ebenso gesellschaftliche

und ökologische Fragen in das Risikomanagement integriert sind. Auf die jeweiligen Konzernbereiche ausgerichtete Risikogrundsätze und Richtlinien sowie Verfahren zur Messung, Überwachung und Steuerung der Risiken unterstützen dabei die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen der Bank.

Darüber hinaus ist selbstverständlich sichergestellt, dass sowohl gesetzliche und regulatorische Vorgaben als auch international anerkannte Standards und freiwillige Selbstverpflichtungen konsequent eingehalten werden. Dazu zählen beispielsweise die Weltbankstandards, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Embargovorschriften, die Prinzipien des UN Global Compact sowie die des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP). Um auch neue oder sich wandelnde

Risiken adäquat einschätzen zu können, entwickeln wir unser Risikomanagement stetig weiter. 2008 haben wir unsere globalen Kreditrichtlinien, die Aspekte der Nachhaltigkeit besonders berücksichtigen, überarbeitet. Über die bestehenden Regelungen hinaus wollen wir ausdrücklich in keinerlei Transaktionen in Zusammenhang mit speziellen Waffen – wie z. B. Personen-Landminen, Streubomben oder ABC-Waffen – involviert sein. Und wir wollen bestimmte weltweit geächtete Produkte, wie z. B. FCKW und Asbest, nicht finanzieren. Wir werden Geschäften, deren Inhalt Themen wie Regenwald, Holz/Wald, Dämme, Klimaveränderung, Kohlendioxid und Bergbau/Gewinnung von Bodenschätzen berührt, besondere Aufmerksamkeit zuzusenden. Transaktionen, die diese Bereiche tangieren, bedürfen

einer besonderen Prüfung durch unser Senior Management.

Mit Blick auf die Turbulenzen an den Kapitalmärkten während der vergangenen 18 Monate haben wir unser Risikomanagement überprüft und gestärkt. Wir analysieren regelmäßig mögliche Quellen für Reputationsrisiken. 2008 wurden dem Group Reputational Risk Committee 92 Transaktionen gemeldet, 13 davon beinhalteten ökologische, soziale und/oder Governance-Aspekte. Als oberstes Entscheidungsgremium für Angelegenheiten im Bereich der Reputationsrisiken erhält das Group Reputational Risk Committee vierteljährliche Berichte zu Reputationsrisikofällen, die durch untergeordnete Gremien entschieden wurden. Halbjährlich erhält das Group Reputational Risk Committee einen detaillierten Bericht des Bereichs Nachhaltigkeit.

Ausgewählte wichtige Bausteine

Gremien	Funktion
Chief Risk Officer	<ul style="list-style-type: none"> ■ Gesamtverantwortung für das Risikomanagement ■ Leitung des Risk Executive Committee, das die Risiken konzernweit steuert
Group Credit Policy Committee	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sub-Committee des Risk Executive Committee, das unter anderem konzernweite Kreditgrundsätze formuliert ■ Halbjährliche Information über so genannte Policy-Entscheidungen, die zusätzlich zur materiellen Kreditentscheidung getroffen werden ■ Mindestens jährliche Überprüfung der relevanten Richtlinien
Group Reputational Risk Committee	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sub-Committee des Risk Executive Committee, das bereichsübergreifend Reputationsrisiken prüft ■ Entscheidung über reputationsrelevante Fragen nach Eskalation durch Geschäftsleitung oder regionales Management bzw. aufgrund bestehender Konzernrichtlinien und -verfahren ■ Fallbezogene Einbindung des Konzernbeauftragten für das Nachhaltigkeits-Management-System bei der Behandlung von ESG (Environmental, Social, Governance)-Risiken

Richtlinien und Prozesse	Inhalt
Credit Directives	<ul style="list-style-type: none"> ■ Weltweit gültige Kreditrichtlinien der Deutschen Bank ■ Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten, wie z. B. ökologischen und sozialen Faktoren, Embargos u. ä. Beschränkungen, Wetten und Glücksspiel, Rüstungsgütern und Pornografie
Group Reputational Risk Management Program Policy	<ul style="list-style-type: none"> ■ Konzernweite Richtlinie zur Schaffung einheitlicher Standards zur Identifizierung, Eskalation und Klärung von Reputationsrisiken, die bei Transaktionen mit Kunden entstehen können
Industry Batch	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umfangreiche Analyse zu Chancen und Risiken einzelner Branchen und Kreditportfolios ■ Integration ökologischer und sozialer Aspekte
New Client Adoption Process (Know your Client)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schutz vor Missbrauch hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen illegalen Geschäften
New Product Approval Process	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wichtiger Kontrollmechanismus zur Qualitätssicherung bestehender und neuer Geschäftsaktivitäten

Weitere Informationen zu Prinzipien, Organisation, Kategorien und Hilfsmitteln unseres Risikomanagements können dem detaillierten Risikobericht unseres Finanzberichts 2008 entnommen werden: www.deutsche-bank.de/08

Konzernsicherheit und Krisenmanagement

Im Bereich Corporate Security & Business Continuity (CSBC) wurde im vergangenen Jahr die bereits 2007 eingeleitete Restrukturierung weitergeführt. Unsere BCM (Business Continuity Management)-Programme setzen in der gesamten Branche Maßstäbe. Die Protection Group (PG) entwickelte ihr weltweites Programm zur Executive & Event Protection weiter. Die aus der Fraud Prevention & Investigation hervorgegangene Anti-Fraud Unit (AFU) reduzierte das Risiko von Betrugsfällen. Der

Bereich Protective Intelligence (PI) wurde durch globale Privileged Source Networks (PSN) in allen Regionen vertreten. Als Antwort auf die zunehmende Computer- und Internetkriminalität führte das Computer Emergency Response Team (dbCERT) in enger Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung der Deutschen Bank Technologieanalysen und Risikobeurteilungen zu Trojanern, Viren, Phishing-Attacken und unbefugten Zugriffen durch.

Sechs globale Funktionen von CSBC

Business Continuity Management (BCM)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Globale, risikobasierte Strategie zur Wiederaufnahme der Tätigkeit der einzelnen Geschäfts- und Infrastrukturbereiche nach krisenbedingten Ausfallzeiten, z. B. durch Terroranschläge oder Naturkatastrophen
Crisis Management (CM)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Übungen zur modularen, weltweiten Erprobung des Krisenmanagements und zur Prüfung der Wiederaufnahmestrategie
Protection Group (PG)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Globaler und umfassender Schutz für Vorstandsmitglieder und das GEC ■ Schutz von Veranstaltungen ■ Gebäudeschutzprogramm
Anti-Fraud Unit (AFU)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Verhinderung, Abschreckung und Aufdeckung von Betrug und betrügerischen Aktivitäten ■ Untersuchungen zu Betrugs- und anderen kriminellen Aktivitäten
Protective Intelligence	<ul style="list-style-type: none"> ■ Sammlung und Analyse von Hinweisen und Trends zu der Gefahrensituation von Mitarbeitern, Information und Infrastruktur ■ Technische Nachforschungen ■ Unterstützung bei der Entwicklung von Gefahrenszenarien ■ Identifizierung von Schwachstellen und Entwicklung von Gegenmaßnahmen
dbCERT (Computer Emergency Response Team)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zertifizierungsprozess für Benutzer und Systeme gemäß Deutsche Bank-Standards ■ Schutz vor Eindringlingen in das Netzwerk, Angriffen oder Infektionen mit Computerviren oder Schadprogrammen ■ Einleitung von Gegenmaßnahmen bei akuter Bedrohung der IT-Infrastruktur

Datenschutz

Die Deutsche Bank verfügt über ein gut etabliertes, globales Netzwerk von Datenschutzexperten. Deren Aufgabe umfasst – besonders angesichts der weltweit unterschiedlichen Datenschutzbestimmungen – die Beratung der Geschäftsbereiche sowie Infrastrukturfunktionen, Schulungen, Kontrollen und die Gewährleistung der regulatorischen Berichtsanforderungen.

Im Jahr 2008 haben wir ein neues Datenschutz-Self-Assessment-Programm ausgerollt, unsere Datenschutzexperten intensiver in die Projektplanung eingebunden und die Kooperation mit der Revision weiter vertieft, um die Rechtmäßigkeit der personenbezogenen Datenverarbeitung zu überprüfen. Darüber hinaus bestand

einer der Schwerpunkte unserer Arbeit darin, die Mitarbeiter im Rahmen weltweiter Projekte für die Datenschutzerfordernisse verschiedener Länder zu schulen und bei deren Umsetzung zu unterstützen.

Die Zahl der datenschutzbezogenen Anfragen und Beschwerden ist nach einem Anstieg im Jahr 2007 in Deutschland 2008 stabil geblieben. Rund zehn Prozent der Beschwerden hatten interne Nachforschungen zur Folge – mit dem Ergebnis, dass wir einige Abläufe verbessern konnten. Außerdem führten wir mehrere interne und externe Audits im Bereich Datenschutz durch, die jedoch keine grundlegenden Schwachstellen aufzeigten. Strafgeleitet gab es daher nicht.

Arbeitssicherheit

Der Arbeitsschutz hat in der Deutschen Bank einen hohen Stellenwert. Wir stützen uns dabei in den Ländern, in denen wir tätig sind, nicht nur auf die gesetzlichen Anforderungen und deren Umsetzung. Neben der Beratung der Mitarbeiter ist dabei vor allem die Stärkung der Prävention von außerordentlicher Bedeutung für die Verbesserung der Arbeitsplatzqualität und die Steigerung der Arbeitsproduktivität.

Beispiel Deutschland – Maßnahmen 2008, u. a.:

- Aufnahme der Anforderungen zur Softwareergonomie in die Software-Policy der Deutschen Bank
- Information zu neuen Erkenntnissen bezüglich der relativen Luftfeuchte in Räumen
- Teilnahme von 218 Mitarbeitern am PKW-Unfallverhütungstraining der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft

Ergebnisse 2008

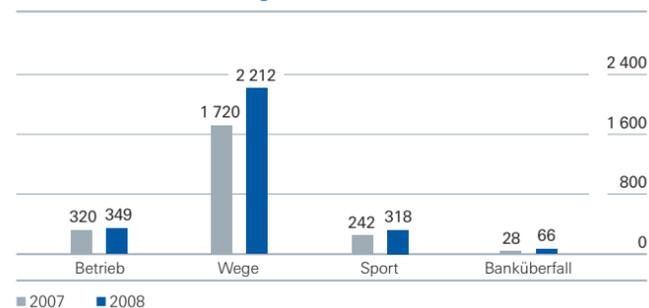
- Beratung
Der Beratungsumfang hat sich im Vergleich zum Vorjahr besonders bei der Bewertung neuer Nutzungs- und Belegungskonzepte um insgesamt 50 Prozent erhöht. Weitere Schwerpunkte waren diverse Anfragen, u. a. zur Ausgestaltung von Flucht- und Rettungswegen.

- Betriebsbegehungen
Die Zielvorgaben wurden auch 2008 in vollem Umfang erfüllt.
- Unfallgeschehen
Die geringe Anzahl von Unfällen im Betrieb blieb stabil.

Ziele 2009

Für 2009 ist die Zertifizierung unseres Arbeitsschutz-Management-Systems durch die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft geplant. Dadurch sollen der hohe Standard des Arbeitsschutzes dokumentiert und ggf. Verbesserungspotenziale aufgezeigt werden. Gleichzeitig wollen wir die arbeitssicherheitstechnische und betriebsärztliche Betreuung der Mitarbeiter weiter optimieren.

Anzahl der Arbeitsausfalltage



Verbraucherschutz und Produktverantwortung im Privat- und Firmenkundengeschäft

Bei der Gestaltung unserer Produkte, beispielsweise Kontoführung, Sparkonten und Kredite, berücksichtigen wir die spezifischen Bedürfnisse und Lebenssituationen unserer jeweiligen Kundengruppen. Die Vorgaben des Gesetzgebers zum Verbraucherschutz sind dabei Grundvoraussetzung. Wir achten darauf, dass unsere Verträge kundenfreundlich und verständlich formuliert sind.

Moderne Beurteilungsverfahren ermöglichen eine schnelle Kreditentscheidung, verringern das Verschuldungsrisiko eines potenziellen Kreditnehmers und damit das Kreditausfallrisiko der Bank. Mit unserem stringent angewandten „Frühwarnsystem“ können wir Kunden zeitnah informieren, um diese vor Überschuldung zu bewahren.

Anlegerschutz	<ul style="list-style-type: none"> ■ Berücksichtigung von Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes und der europäischen Finanzdienstleistungsrichtlinie MiFID ■ Vertrieb und Transparenz von Produkten/Kostenstrukturen ■ Neue Produkte durchlaufen einen rechtlichen und steuerrelevanten Zustimmungsprozess
Junge Kunden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Keine Kreditvergabe an unter 18-Jährige; Konten auf Guthabenbasis ■ dbStudentenKredit für Studierende (s. Seite 54) ■ Studentenvorteilskonto bietet Studierenden ein attraktives Kontopakete
Privatkunden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Umfangreiche Angebote zur Vermögens- und Nachlassplanung
Geschäftskunden	<ul style="list-style-type: none"> ■ Begleitung von Gründungen und Investitionen mit zinsgünstigen Finanzierungen
Gründer, Kleinunternehmer, Freiberufler	<ul style="list-style-type: none"> ■ Angebot von Mikrodarlehen und Startkapital
Kreditkarten	<ul style="list-style-type: none"> ■ Für alle volljährigen Kunden mit ausreichender Bonität ■ EMV (MasterCard, VISA)-Ausstattung mit Chip als Kartensicherheitsmerkmal ■ MotivKarte mit individueller Gestaltungsmöglichkeit
Electronic Banking (db MobileBanking, db OnlineBanking, TelefonBanking)	<ul style="list-style-type: none"> ■ Transaktionen weltweit rund um die Uhr, online und mit dem Handy ■ Sicherheit als oberste Priorität
Zugänglichkeit/Barrierefreiheit	<ul style="list-style-type: none"> ■ Seit Dezember 2005 Einrichtung von 40 Geldautomaten für die Bedürfnisse von Blinden und Sehbehinderten (mit Brailleschrift und Kopfhörern) ■ Seit 2007 barrierearmes Internetangebot gemäß internationalen Standards (nähere Informationen: www.deutsche-bank.de, Stichwort „Accessibility“)

Kundenbindungs- und Beschwerdemanagement bei Privat- und Geschäftskunden

Die Zufriedenheit und das Vertrauen unserer Kunden gehören zu unseren wichtigsten Anliegen. Regelmäßig befragen wir unsere Kunden zu ihren Erfahrungen mit unseren Service- und Beratungsleistungen, denn nur mit ihrer Hilfe erkennen wir, wo und wie wir uns weiter verbessern können. Oberste Priorität hat für uns, was unsere Kunden brauchen und was ihnen nützt. Wir wollen, dass sie unsere Leistungen aus ehrlicher Überzeugung in Anspruch nehmen. Die Entwicklung der Kundenbindung im Jahr 2008 zeigt, dass uns unsere Kunden trotz der verschärften Finanzmarktkrise auch weiterhin vertrauen – die Werte der Kundenbindung liegen auch 2008 auf einem ähnlich hohen Niveau wie 2007. Dieses Niveau wollen wir halten und weiter steigern – mit Hilfe

unserer Marktforschung, der permanenten Verbesserung unserer Prozesse und durch ständige Optimierung unserer Service- und Beratungsqualität in den Investment- und FinanzCentern durch Coachings und Beratungsexperten.

Beschwerden werden überwiegend im direkten Gespräch zwischen dem Kunden und seinem Berater vor Ort zufriedenstellend gelöst. Schriftlich geäußerte Beschwerden werden unter Einbindung des jeweiligen Investment- und FinanzCenters zentral bearbeitet und so schnell wie möglich beantwortet. Im Nachgang werden einzelne Kunden telefonisch von uns befragt, ob sie mit der Lösung ihres Anliegens zufrieden waren. Diese Ergebnisse nutzen wir, um unsere Dienstleistungen kontinuierlich zu verbessern.

Nachhaltigkeit: Ausgewählte Produkte und Dienstleistungen

Auch 2008 haben wir unsere Palette nachhaltiger Produkte erweitert. Der Fokus lag dabei auf Finanzdienstleistungen, die zur Lösung der Herausforderungen des anthropogenen Klimawandels beitragen. Damit unterstreichen wir unsere

Position als eines der führenden Unternehmen im Bereich der Nachhaltigkeit und sind unserem Ziel, die Deutsche Bank zur „Green Bank“ auszurichten, ein Stück näher gekommen.

Produktfeld	Beschreibung	Ergebnisse 2008
Nachhaltige Fonds/Themenfonds von DWS Investments		■ Verwaltung von insgesamt rund 2,8 Mrd. € (Stand: Ende Dezember 2008)
GKD-Fonds DWS Bildungsfonds Panda Renditefonds	■ Publikumsfonds, deren Erträge für nachhaltige, gemeinnützige Zwecke verwendet werden können	
DWS Invest Responsibility DVG Stiftungsfonds	■ Publikumsfonds, die Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Unternehmen berücksichtigen	
DWS Zukunftsressourcen	■ Publikumsfonds, der Unternehmen auswählt, die Lösungen aus der Verknappung von Ressourcen (Wasser, erneuerbare Energien, Rohstoffe) suchen	
DWS Klimawandel	■ Publikumsfonds, der Unternehmen auswählt, die Produkte, Dienstleistungen und Technologien anbieten, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen beitragen	
DWS Noor	■ In Dubai, Bahrain und Singapur zugelassene Publikumsfondspalette (5 Teilfonds), die eine Scharia-konforme Anlagepolitik verfolgt	
DWS CO ₂ Opportunities Fund	■ Investition in Produkte, die einen direkten oder indirekten Zugang zu dem Markt für CO ₂ -Emissionsrechte aufweisen	
Geschlossene Fonds von DWS ACCESS		■ Platzierungsvolumen in Höhe von 26 Mio. US-\$ (Stand: Ende Dezember 2008)
DWS ACCESS Global Timber	■ Geschlossene Beteiligung, die sich indirekt an Waldflächen beteiligt; die Nutzung der Waldflächen erfolgt unter nachhaltigen Gesichtspunkten	
Klimaschutz-Zertifikate von DWS GO		■ Verwaltung von rund 6,6 Mio. € in den hier vorgestellten Produktangeboten (Stand: Dezember 2008)
DWS GO German Green Technologies TR Index Zertifikat	■ Zertifikat, das vom potenziellen Boom der Umwelttechnologie profitieren könnte	
DWS GO Global Clean Technologies TR Index Zertifikat	■ Zertifikat, das Unternehmen auswählt, die auf Produkte zur Reduzierung von Treibhausgasen spezialisiert sind	
DWS GO Energy Efficiency TR Index Zertifikat	■ Zertifikat, das in Unternehmen investiert, die sich mit Prozessen und Techniken zur Verbesserung der Energieeffizienz beschäftigen	
DWS GO ClimaFlex TR Index Zertifikat	■ Breit diversifiziertes Zertifikat, das in die Kernsektoren im Kampf gegen den globalen Klimawandel investiert	
DWS GO Wasser Aktiv TR Index Zertifikat	■ Zertifikat auf einen Korb von Wasserversorgern sowie Herstellern von Wasseranlagen und technischer Ausrüstung	
DWS GO Zukunfts-Energien Aktiv TR Index Zertifikat	■ Zertifikat, das den Zugang zu einem Portfolio von aussichtsreichen Anbietern erneuerbarer Energien ermöglicht	

Produktfeld	Beschreibung	Ergebnisse 2008
Klimaschutz-Zertifikate von DWS GO (Fortsetzung)		
DWS GO Asian Solar Plus Zertifikat	■ Zertifikat, das in die führenden Unternehmen der asiatischen Solarbranche investiert	
Zertifikate auf den DWS ClimaX Index	■ Klimawandel-Zertifikate, die auf bestimmte Kursentwicklungen des zugrunde liegenden DWS ClimaX Index zugeschnitten sind	
Emissionshandel		
	■ Erstellung und Kauf von Zertifikaten für Emissionssenkungsprojekte in Entwicklungsländern (Zertifikate, die von der UN im Rahmen des Clean Development Mechanism [CDM] und der Joint Implementation [JI] unter dem Kyoto-Protokoll vergeben werden)	Primäres CER-Geschäft 2008 (z. B. Transaktionen im [CDM] und in der [JI]) ■ Abwicklung von insgesamt mehr als 65 Projekten mit über 65 Mio. CERs und ERUs
	■ Entwicklung und Unterstützung von Projekten zur Emissionssenkung durch Kauf der Zertifikate im Voraus	Sekundäres CER- und EUA-Geschäft: ■ Weitere Bereitstellung von CERs und ERUs an Käufer im Rahmen des europäischen Emissionshandelssystems und in Übereinstimmung mit dem Kyoto-Protokoll ■ Ausbau der Marktposition auf den Emissionsmärkten für EUA, CER und ERU
	■ Entwicklung von Anlageprodukten, die Zugang zu und Engagement an den CO ₂ -Märkten ermöglichen und gleichzeitig zusätzliches Kapital in Emissionssenkungsprojekte lenken	Auszeichnungen: ■ Environmental Risk Awards 2008: Platz 1 für den Handel primärer und sekundärer Certified Emission Reductions (CERs); Platz 3 für den Handel mit primären und sekundären Emission Reduction Units (ERUs) ■ Energy Risk Award 2008: bester Anbieter für Emissionsforschung
	■ Beratung und Diskussion mit verschiedenen nationalen Institutionen in Bezug auf deren Emissionssenkungspflichten im Rahmen des Kyoto-Protokolls	
	■ Marktführer in sekundären EUA-, CER- und ERU-Märkten* sowie Anbieter von Forwards, Futures und Optionen	
Stiftungsmanagement		
Deutsche StiftungsTrust GmbH (DSTT)	■ Möglichkeit zur Errichtung einer eigenen treuhänderischen Stiftung mit einer Kapitalausstattung ab 100 000 € für nachhaltiges gesellschaftliches Engagement	■ Die DSTT betreut über 120 Stiftungen (Stand: Ende Dezember 2008) ■ Bankkunden engagieren sich ohne eigenen administrativen oder finanztechnischen Aufwand nachhaltig für die Gesellschaft
StiftungsOffice für rechtsfähige Stiftungen	■ Begleitung bei der Errichtung der eigenen Stiftung und Übernahme von Verwaltungsaufgaben, wie z. B. Ausführung von Beschlüssen der Stiftungsgremien, Korrespondenz mit Behörden sowie Vorbereitung des Jahresberichtes der Stiftung	■ Über 130 rechtsfähige steuerbegünstigte Stiftungen werden durch das StiftungsOffice des Private Wealth Management begleitet ■ Stiftungsgremien werden von administrativen Aufgaben entlastet und können sich auf die Erfüllung des Stiftungszweckes konzentrieren
Investitionen in erneuerbare Energien (Solar, Wind, Biomasse)		
Unternehmensfinanzierung	■ Investitionen in Innovationen, Wachstum und Kapazitätserweiterung durch langfristige Darlehen, Kontokorrentlinien und Avale	■ Das Kreditvolumen (inklusive Wind-/Solarparkfinanzierungen) an Unternehmen im Bereich German MidCap beträgt per 12/2008 rd. 1,3 Mrd. €
Projektfinanzierung	■ Langfristige Projektfinanzierung, Bauzeit- und Eigenkapitalvorfinanzierung	■ Finanzierung von 21 Windparks mit einer installierten Leistung von 316 MW in Deutschland. Finanzierung von Solarparks mit einer Leistung von 36 MWp in Deutschland und Spanien; bei weiteren Projekten mit einer installierten Leistung von rd. 50 MWp von Kunden mit der Strukturierung der Finanzierung mandatiert

*EUA: European Union Allowance; CER: Certified Emission Reduction; ERU: Emission Reduction Units

Nachhaltigkeit: Ausgewählte Produkte und Dienstleistungen (Fortsetzung)

Produktfeld	Beschreibung	Ergebnisse 2008
Investitionen in erneuerbare Energien (Solar, Wind, Biomasse)		
Projektentwicklung	<ul style="list-style-type: none"> Aktive langjährige Beteiligung am verstärkten Einsatz erneuerbarer Energieträger durch die Strukturierung von Finanzierungslösungen für Windparks, Solarprojekte, Biomasse-Anlagen u. Ä. 	<ul style="list-style-type: none"> 27 realisierte Projekte im Bereich der Windenergie Zurzeit Entwicklung eines Windparks in Kanada mit einem kanadischen Joint-Venture-Partner Weltweit größter Photovoltaik-Park „SPEX“ mit einer Leistung von 30 MW Solarstrom in Spanien eröffnet Weitere Solar- und Windprojekte in Europa und Nordamerika in Planung
Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments		
	<ul style="list-style-type: none"> Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte und individueller ethischer Restriktionen (soweit erwünscht und objektivierbar) Umsetzung der Nachhaltigkeitskriterien durch „Best in Class“-Ansatz, gestützt auf Dow Jones Sustainability Indizes und die ihnen zugrunde liegende Nachhaltigkeitsexpertise der Schweizer SAM Gruppe 	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltigkeitsindizes weisen keinen abweichenden risikogewichteten Ertrag gegenüber konventionellen Benchmark-Indizes auf Ausweitung des Angebots an nachhaltigen/ethischen Investments in sehr individueller Form
Drittfondsangebot im Bereich nachhaltige Investmentfonds		
	<ul style="list-style-type: none"> Diversifiziertes Angebot nachhaltiger Investmentfonds von Drittanbietern 	<ul style="list-style-type: none"> Nachhaltige Investments als integraler Bestandteil des Beratungsansatzes im Private Wealth Management Sensibilisierung der Kunden für die Themen Nachhaltigkeit/ethisches Investment
Förderbankmaßnahmen		
Förderung von Investitionen in Umwelt- und Klimaschutz	<ul style="list-style-type: none"> Zinsvergünstigungen und Bezuschussung von Investitionen im Umwelt- und Klimaschutz sowie Energieeinsparung durch zielorientierte Beratung zu Förderprogrammen der EU, der KfW und der Bundesländer 	<ul style="list-style-type: none"> Begleitung von Investitionen im Umwelt-/Klimaschutz- und Energiesparbereich durch Einsatz von zinsverbilligten Förderkrediten in Höhe von 400 Mio. € sowie durch 10 Mio. € Bundeszuschüsse für Demonstrationsvorhaben im Umweltschutz
Förderung der Innovationsfähigkeit	<ul style="list-style-type: none"> Finanzierung von Aufwendungen in Forschung, Entwicklung und Innovation über Mittel der Europäischen Investitionsbank, der KfW und der Landesförderinstitute 	<ul style="list-style-type: none"> Gezielter Einsatz von zinsgünstigen Langfristkrediten und Nachrangkapital in Höhe von 110 Mio. € zur Förderung der Innovationstätigkeit der mittelständischen Wirtschaft
dbStudentenKredit		
	<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung von Finanzierungen für Lebensunterhalt und Studiengebühren für sozial Schwächere Zielgruppe: Studenten und Doktoranden an deutschen Hochschulen und Berufsakademien ohne Bürgschaft der Eltern o. Ä. und so Förderung des Bildungsstandorts Deutschland 	<ul style="list-style-type: none"> Zusage von ca. 3 600 neuen Krediten im Jahr 2008 Zusage von insgesamt ca. 11 600 Krediten seit der Einführung im Oktober 2005 mit einem Volumen von rund 166,9 Mio. € im Bestand
Islamisches Finanzwesen		
	<ul style="list-style-type: none"> Bereitstellung von Instrumenten für Muslime und islamische Institutionen zur Handhabung von Investitionen, Handel und Risikomanagement in Scharia-konformer Art Entwicklung innovativer, Scharia-konformer Finanzdienstleistungen und -produkte Grundlegende Prinzipien: Fairness, Transparenz, Einbeziehung ethischer Überlegungen, Profit- und Verlustteilung, Kundenanforderungen 	<p>Auszeichnungen:</p> <ul style="list-style-type: none"> Risk Magazine: Islamic Derivatives House of the Year 2008 Euromoney: Best Islamic Structured Products House 2007/2008 EMEA Finance: Best Islamic Finance House 2008
Mikrofinanzierung		
	<ul style="list-style-type: none"> s. Seite 74 	

Nachhaltigkeitsratings und -indizes

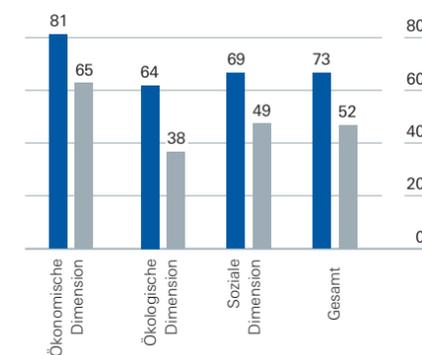
Nachhaltigkeitsratings bewerten den Erfolg von Unternehmen insbesondere auch mit Blick auf deren Umgang mit natürlichen Ressourcen und den Beitrag zur Bekämpfung des Klimawandels. Sie analysieren Aspekte der sozialen Nachhaltigkeit, wie die Beziehung zu Mitarbeitern, Kunden, Lieferanten und der Gesellschaft als Ganzes, und hinterfragen kritisch Faktoren der Unternehmensführung. Nachhaltigkeitsratings schaffen damit Transparenz und dienen einer wachsenden Zahl an Investoren und Fondsmanagern als Parameter für eine ganzheitliche und zukunftsorientierte Unternehmensführung. Uns helfen sie

Chancen und Risiken zu erkennen, die sich aus so genannten ESG-Anforderungen (E = Environmental/Umwelt, S = Social/Sozial, G = Governance/Unternehmensführung) ergeben, und dienen als Grundlage für eine stetige Optimierung unserer Geschäftsprozesse.

Anerkannte Ratingagenturen für Nachhaltigkeit bestätigten uns 2008 erneut einen Platz unter den Besten der nachhaltig ausgerichteten Unternehmen in der Finanzbranche. Die Deutsche Bank-Aktie war weiterhin Bestandteil in führenden Nachhaltigkeitsindizes.

SAM (Sustainable Asset Management)

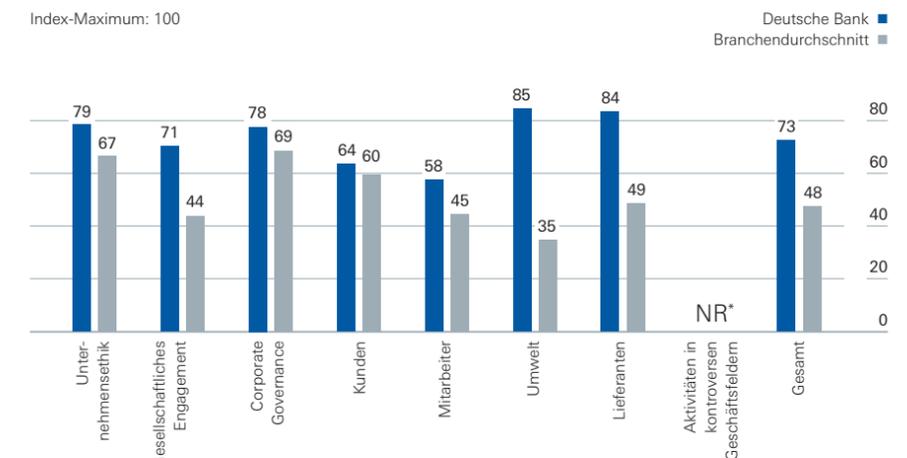
Rating von 94 Finanzinstituten weltweit. Die Deutsche Bank ist unter den besten 10%. Index-Maximum: 100



Quelle: SAM Research Inc., Rating 2008

SiRi/scoris (Sustainable Investment Research International)

Index-Maximum: 100



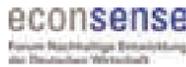
Quelle: SiRi Company Ltd., 2008, *NR = nicht relevant (Gewichtung 0%)

SiRi/scoris	SiRi/scoris Sustainable Rating (2008): Von 101 Unternehmen aus dem Sektor „Finanzdienstleister“ belegt die Deutsche Bank den 4. Platz.
imug	EIRIS/imug: Die Ergebnisse werden qualitativ und quantitativ im EIRIS Ethical Portfolio Manager nach individuellen Kriterien abgebildet.
oekom research	oekom research AG (2008): Auf einer Skala von A+ (bestes Ergebnis) bis D- (schlechtestes Ergebnis) wurde die Deutsche Bank mit C+ bewertet und zählt damit zur Kategorie „Prime“, d. h. zu den Besten der Branche. Die durchschnittliche Bewertung aller Finanzdienstleister lag bei Druckschluss noch nicht vor.
Innovest Strategic Value Advisors	Rating 2008: Auf einer Skala von AAA (bestes Ergebnis) bis CCC (schlechtestes Ergebnis) wurde die Deutsche Bank mit BBB, Ausblick stabil bewertet. Das bedeutet Platz 10 der 19 untersuchten Finanzdienstleister.

Die positive Bewertung der Deutschen Bank war auch 2008 Grundlage für die Listung der Deutsche Bank-Aktie in folgenden Nachhaltigkeitsindizes: ASPI Index (Advanced Sustainable Performance Indices), Dow Jones STOXX Sustainable Indices:

DJSI STOXX und DJSI EURO STOXX, Dow Jones Sustainable World Indices (DJSI World); FTSE4GOOD und ECPI Ethical Indices: ECPI Ethical Index Global, ECPI Ethical Index Euro, ECPI Ethical Euro Tradable und ECPI Ethical Index.

Mitgliedschaften der Deutschen Bank im Bereich Nachhaltigkeit

Mitgliedschaft	Profil	Seit
Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management	 Umweltinitiative der Wirtschaft; Auszeichnung der Deutschen Bank mit dem B.A.U.M.-Umweltpreis 2003	1988
dena – Deutsche Energie-Agentur	 Unternehmen der deutschen Regierung und führender Finanzdienstleister zur Förderung von Energieeffizienz und erneuerbaren Energien	2001
Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen e.V.	 2007 gegründete Gesellschaft zur Förderung nachhaltigen Bauens Zusammenschluss von mehr als 440 Organisationen aus Bau- und Immobilienbranchen sowie dem Real Estate Sector	2007
Deutscher Industrie- und Handelskammertag	 Interessenvertretung der deutschen Wirtschaft gegenüber den Entscheidern der kommunalen Politik, der Landes- und der Bundespolitik sowie den europäischen Institutionen	1997
Die Umwelt-Akademie e.V.	 Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zur Förderung nachhaltiger ökologischer und ökonomischer Entwicklung	2006
econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft e.V.	 Initiative führender Unternehmen und Organisationen, die eine nachhaltige Unternehmensstrategie verfolgen	2000
Forum für Zukunftsenergien e.V.	 Förderung einer sicheren, preisgünstigen und ressourcenschonenden Energieversorgung	2000
Global Reporting Initiative	 Förderung der Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Leistungen einer Organisation	2002
Institutional Investors Group on Climate Change (IIGCC)	 Forum für Pensionsfonds und andere institutionelle Investoren zu Fragen im Zusammenhang mit dem Klimawandel	2008
Investor Network on Climate Risk (INCR)	 Netzwerk von Investoren und Kreditinstitutionen zur Förderung des Verständnisses von Kreditrisiken und Anlagemöglichkeiten vor dem Hintergrund des Klimawandels	2008
Klima-Partner	 Entwicklung und Durchführung klimaneutraler Produkte und Dienstleistungen	2006
Principles for Responsible Investment	 Initiative von Investoren in Zusammenarbeit mit UNEP FI und UN Global Compact, um ökologische und soziale Grundsätze einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung im Investitionsprozess zu verankern	2008
Sustainable Business Institute Plattform nachhaltiges-investment.org	 Gemeinnützige Organisation mit akademischer Anbindung; Ziel: das Konzept von Nachhaltigkeit in der Geschäftswelt und den Gesellschaften zu verbreiten	2003
UNEP Finance Initiative	 Partnerschaft zwischen UNEP (Umweltprogramm der UN) und dem Finanzsektor; spezialisierte Arbeitsgruppen: Asset Management, Klimawandel, Umweltmanagement und Reporting	1992
UN Global Compact	 Verhaltenskodex für Unternehmen im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Antikorruption; mehr als 4 700 Teilnehmer aus 130 Ländern	2000
Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V.	 Forum für den fachbezogenen Meinungs- und Informationsaustausch von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen	2004
World Business Council for Sustainable Development	 CEO-geführter Zusammenschluss von über 200 Unternehmen, die sich der nachhaltigen Unternehmensführung und Entwicklung verpflichtet haben	2000
World Economic Forum	 Internationale Dialogplattform für Führungskräfte aus Wirtschaft und Gesellschaft zur Bewältigung globaler Problemstellungen	1995

Unser Stakeholderdialog

Ein intensiver Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ist für ein erfolgreiches Nachhaltigkeitsmanagement unabdingbar. Nur wenn wir die Anliegen von Mitarbeitern und Kunden, von Aktionären und Zulieferern, von Gewerkschaften, staatlichen Institutionen, Nichtregierungsorganisationen und anderen gesellschaftlichen Gruppen verstehen, erkennen wir Trends und Schlüsselthemen, vermeiden Konflikte und sind in der Lage, in unseren geschäftlichen Entscheidungen die Faktoren „Wirtschaft“, „Mensch“ und „Umwelt“ in Einklang zu bringen. Gleichzeitig dient der Dialog mit verschiedenen Anspruchsgruppen dazu, die Akzeptanz für Ziele, Strategien und Aktivitäten der Deutschen Bank zu fördern.

Vor dem Hintergrund immer komplexer werdender weltwirtschaftlicher Strukturen und der angespannten Situation an den Finanzmärkten hat die Deutsche Bank auch im Jahr 2008 einen intensiven Stakeholderdialog geführt. Persönliche Gespräche und Umfragen, Workshops und Netzwerktreffen, Diskussionsveranstaltungen, Strategietreffen und Tagungen sind dabei unsere wichtigsten Instrumente im offenen und fairen Austausch mit den einzelnen Anspruchsgruppen. Der Klimaschutz, die Belange der Menschenrechte und wirtschaftsethische Fragen waren 2008 zentrale Themen.

Beispiele unserer Aktivitäten 2008:

- SRI Investoren-Meetings mit 25 Gesprächsrunden in der Schweiz (Zürich und Basel), Großbritannien (London), Frankreich (Paris) und den USA (New York und Boston)
 - Erneute Teilnahme am Carbon Disclosure Project
 - Aufbau der Internetplattform „Banking on Green“, die unsere Anspruchsgruppen über unser Engagement, unser Produktangebot und unsere Initiativen im Bereich Klimawandel und Nachhaltigkeit informiert
 - Aufbau der Dialogplattform „A Passion for the Planet“ für Mitarbeiter der Deutschen Bank
 - Teilnahme am Bankendialog „Waffen außer Kontrolle“, zu dem die Nichtregierungsorganisation „Urgewalt“ eingeladen hatte
 - Teilnahme an Workshops des Global Compact Netzwerks zu „Menschenrechten und Wirtschaft“
 - Intensiver Austausch mit Vertretern aus Wirtschaft und Politik im Rahmen unserer Mitgliedschaft bei econsense
- Im Jahr 2009 werden wir unsere aktive Teilnahme an Stakeholderdialogen intensivieren und verstärkt zu von uns selbst organisierten Dialogen mit unseren Anspruchsgruppen einladen.

Unsere Stakeholder und ihre Erwartungen

<p>Kunden</p> <p>Kunden: Individuelle bedarfsgerechte Bankdienstleistungen, maßgeschneiderte Beratung, Kompetenz, Verlässlichkeit, Diskretion</p> <p>Geschäftspartner/Lieferanten: Klare Anforderungen, faire Geschäftsbedingungen, Zuverlässigkeit</p>		<p>Aktionäre</p> <p>Aktionäre: Attraktive Rendite und Dividende, gute Corporate Governance, nachhaltige Wachstumsstrategie trotz Markturbulenzen 2008, Transparenz, Integrität</p> <p>Investoren/Analysten: Fairer Dialog, Transparenz, aktuelle und verlässliche Informationen</p>
<p>Gesellschaft</p> <p>Forschung und Wissenschaft: Know-how-Transfer zwischen Theorie und Praxis</p> <p>Organisationen und Initiativen: Engagement für das gemeinsame Ziel, Gedankenaustausch</p> <p>Politik/Behörden: Funktionsfähigkeit des Kapitalmarkts, Schutzbedürfnisse, Standortfragen, Steuern</p> <p>NGOs: Dialogbereitschaft, bewusster Umgang mit Nachhaltigkeitsthemen</p>		<p>Mitarbeiter</p> <p>Mitarbeiter: Attraktive Arbeitsbedingungen, Förderung, Chancengleichheit, Respekt</p> <p>Arbeitnehmervertretungen: Sicherung von Arbeitsplätzen, attraktive Arbeitsbedingungen, Gesundheit</p>

Corporate Volunteering: Engagement beweisen

03

Brandi Buechele war eine von fünf Corporate Volunteers der Deutschen Bank, die im Frühjahr 2008 beim indischen Mikrofinanzinstitut Mann Deshi Mahila Sahakari Bank zum Einsatz kamen. Die Derivative Operations Associate aus New York gehörte damit zu den ersten Teilnehmern unseres neuen Flaggschiffprogramms „Corporate Community Partnership“. Ihr Auftrag: die Wirtschaftlichkeit und damit die Handlungsfähigkeit von Mann Deshi zu steigern.

03 Engagement beweisen: Gemeinsam neue Ziele erreichen

Sieben Wochen lang stellten Brandi Buechele und vier weitere Corporate Volunteers der Deutschen Bank einer auf Mikrokredite spezialisierten Genossenschaftsbank von Frauen ihr Know-how zur Verfügung. Sie unterstützten die Mann Deshi Mahila Sahakari Bank dabei, ein computergestütztes System zu entwickeln, das dabei hilft, langfristige Partnerschaften mit Kunden und Lieferanten zu evaluieren und zu entwickeln. „Große Unternehmen erkennen mehr und mehr, welchen substanziellen Beitrag Mann Deshi vor Ort leistet, und wollen Partner dieser Organisation werden. Mit Hilfe unseres Bewertungssystems kann Mann Deshi nun prüfen, ob die Kooperationsangebote eine nachhaltige Grundlage für langfristige Geschäftsbeziehungen darstellen oder nicht“, sagt Brandi. Seit ihrer Rückkehr nach New York ist sie Koordinatorin für 140 Corporate Volunteers, die sich ebenfalls für Mikrofinanzthemen engagieren.

Nichts ist glaubwürdiger als persönliches ehrenamtliches Engagement. Corporate Volunteering (CV) ist deshalb ein wesentlicher Bestandteil der CSR-Aktivitäten der Deutschen Bank. Durch den Einsatz des Einzelnen wird soziale

Verantwortung zu einem selbstverständlichen Teil unseres gesamten Denkens und Handelns als Unternehmen.

Seit dem Jahr 2001 fördern wir systematisch eine Vielzahl gemeinnütziger Aktivitäten unserer Mitarbeiter. Dabei ist es uns besonders wichtig, **mit jeder Maßnahme einen möglichst hohen gesellschaftlichen Nutzen zu stiften.** Kurzfristige Projekte, bei denen handwerklicher Einsatz gefragt ist, erzielen schnelle, unmittelbar sichtbare Ergebnisse und mobilisieren viele Mitarbeiter. Mehr und mehr fördern wir aber auch Initiativen, bei denen das Wissen und die Erfahrung unserer Mitarbeiter zum Einsatz kommen. Am größten ist die Hebelwirkung immer dann, wenn unsere Volunteers bei Management- und Führungsthemen unterstützen. Grundsätzlich gilt: Je langfristiger die Kooperationen mit unseren Partnern angelegt sind, desto besser (s. Schaubild Seite 64). Mit dieser strategischen Ausrichtung erreichen wir sowohl eine breite Beteiligung als auch eine hohe gesellschaftliche Wirkung.

Unsere Volunteers verstehen sich stets auch als Botschafter der Bank. Mit ihrem engagierten und persönlichen Einsatz signalisieren sie sowohl Kunden als auch der Öffentlichkeit unsere Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. So geben sie unserem Leitspruch „Leistung aus Leidenschaft“ zusätzliche Bedeutung und füllen den Anspruch, den wir bei all unseren CSR-Aktivitäten haben, mit Leben: „Soziales Kapital schaffen“.

Unter dem Strich profitieren alle Beteiligten: die Gesellschaft, indem sinnvolle Projekte realisiert werden. Die Bank durch motivierte Mitarbeiter, deren persönliches Engagement es ihnen immer wieder ermöglicht, neue Erfahrungen zu sammeln, Kompetenzen auszubauen und ihren persönlichen Horizont zu erweitern. Und nicht zuletzt lernen wir als Wirtschaftsunternehmen aus der Partnerschaft mit gemeinnützigen Organisationen – zum Beispiel, wie sich anspruchsvolle Ziele selbst mit begrenzten Mitteln erreichen lassen.

Eine Analyse unserer Corporate Volunteering-Aktivitäten ergab im vergangenen Jahr, dass vor allem die Hilfe zur Selbsthilfe besonders wirksam ist, um langfristige



Einsatz im indischen Mhaswad: Die New Yorkerin Brandi Buechele beriet ehrenamtlich die Mann Deshi Mahila Sahakari Bank, die heute mehr als 80 000 Kunden betreut

selbsttragende Strukturen aufzubauen. Mit ihrem Zeit- und Kräfteinsatz und besonders mit der Vermittlung ihres Know-hows wecken unsere Mitarbeiter große Motivation bei den Projektpartnern. Ein weiteres Ergebnis dieser Untersuchung: Besonders gefragt ist unser Expertenwissen in den Bereichen Finanzen, Marketing und Projektsteuerung.

Bei unseren Corporate Volunteering-Aktivitäten unterscheiden wir zwei unterschiedliche Angebote: Die „Initiative plus“ wurde bereits im Jahr 2001 gestartet. Es ist das Programm, mit dem wir die meiste Erfahrung sammeln konnten. Seine Leitidee ist bis heute unverändert: Die Deutsche Bank unterstützt von den Mitarbeitern vorgeschlagene Projekte durch eine finanzielle Spende oder seit 2008 auch durch bezahlte Freistellung, vorausgesetzt, das Projekt hat einen Bezug zu den Themenfeldern Nachhaltigkeit, Soziales, Kunst oder Bildung und es wird in Kooperation mit einer als gemeinnützig anerkannten Organisation realisiert (s. Seite 64).

Darüber hinaus initiiert die Deutsche Bank zusammen mit externen Partnern Corporate Volunteering-Programme – unter anderem in den Bereichen „Wissen &

Zahlen und Fakten

- 35 738 Tage ehrenamtlicher Arbeit leisteten Volunteers der Deutschen Bank 2008 – das waren 84 Prozent mehr Einsatztage als im Vorjahr
- Die Quote der Mitarbeiter, die sich weltweit in CV-Projekten der Deutschen Bank einsetzten, stieg im Jahr 2008 von neun auf zwölf Prozent
- 68 Prozent der Deutsche Bank-Mitarbeiter, die bereits an einem Projekt teilgenommen haben, engagieren sich im Folgejahr erneut (Quote 2007: 63 Prozent)



Praktikanten-Social Day in Frankfurt: Insgesamt haben sich im Jahr 2008 Mitarbeiter rund um die Welt an 35 738 Tagen ehrenamtlich engagiert

Erfahrung“ sowie „Management & Führung“. Flaggschiff ist „Corporate Community Partnership“ (CCP): Das 2008 ins Leben gerufene Programm, an dem auch Brandi Buechele teilgenommen hat, konzentriert sich auf anspruchsvolle Beratungsprojekte speziell für Mikrofinanzbanken. Entsprechend müssen die Volunteers spezifische Fachkenntnisse vorweisen, über Auslandserfahrung verfügen und sich in ihrem Aufgabenbereich bereits ausgezeichnet haben. So stellen wir den Projektpartnern eine hohe fachliche Expertise, kombiniert mit Umsetzungskompetenz, zur Verfügung. Die Auswahl der CCP-Projekte erfolgt zentral anhand eines

detaillierten Kriterienkataloges, der die jeweiligen Potenziale für die Gesellschaft und für die Mitarbeiter bewertet.

Aufgrund der positiven Erfahrungen mit Corporate Volunteering fördert die Deutsche Bank seit 2008 in Deutschland auch das ehrenamtliche Engagement bei ihren Kunden. Unter dem Stichwort „Hilfe für Helfer“ stehen in Deutschland in 20 Regionen Fördergelder zur Unterstützung ehrenamtlicher Projekte von Kunden und Nichtkunden zur Verfügung. Über die Verteilung entscheidet eine Jury aus Vertretern von Politik und Öffentlichkeit vor Ort (s. Seite 65).

Corporate Volunteering: Unsere Bilanz 2008

Die Mitarbeiter der Deutschen Bank engagierten sich im Jahr 2008 so stark wie noch nie. Insgesamt investierten sie rund um die Welt 35 738 Tage ehrenamtlicher Arbeit, das sind 84 Prozent mehr als im Jahr 2007. Die Beteiligungsquote lag weltweit bei zwölf Prozent, in Deutschland bei beeindruckenden 17 Prozent.

Die finanzielle Unterstützung der Bank für gemeinnützige Projektpartner, bei denen sich die Mitarbeiter engagieren, wurde 2008 von 5,7 auf 6,0 Millionen Euro erhöht. In einigen Ländern haben Mitarbeiter die Möglichkeit, sich einen Tag pro Jahr für gemeinnützige Arbeit bei voller Bezahlung freustellen zu lassen. Dennoch entfallen etwa 80 Prozent der ehrenamtlichen Arbeit auf die Freizeit. Zudem wurde das „Corporate Community Partnership“-Programm gestartet (s. Seite 61). 2008 haben bereits neun Mitarbeiter daran teilgenommen. Auch der Anteil der Projekte, in denen Mitarbeiter gezielt ihre Kernkompetenzen einbringen können, wurde 2008 deutlich ausgebaut.

Trotz der angespannten Lage auf den Weltmärkten haben die Kollegen in den USA, Großbritannien und Südafrika im Rahmen der Matched Giving-Angebote erneut fast vier Millionen Euro (2007: 4,1 Millionen Euro) an gemeinnützige Organisationen gespendet. Die gleiche Summe („Matched Giving“) spendete auch die Bank.

Corporate Volunteering geht mittlerweile über das klassische Mitarbeiterengagement hinaus. So hat die Deutsche Bank ein Programm aufgelegt, das unter dem Motto „Hilfe für Helfer“ Interessenten ermutigt, sich mit finanzieller Unterstützung der Bank für ein gemeinnütziges Projekt in ihrer Region zu engagieren.

Was wir gelernt haben Corporate Volunteering zu leisten, ist den Mitarbeitern ein echtes Bedürfnis – und es „steckt an“: 68 Prozent derer, die sich an einem Projekt beteiligt haben, engagieren sich auch im Folgejahr (Quote 2007: 63 Prozent). Ihre Erfahrungen animieren

wiederum Kollegen, selbst aktiv zu werden. Die neuen Angebote der Bank – bezahlte Freistellung, das globale Corporate Community Partnership Programm sowie die regionale Ausweitung von „Initiative plus“ – werden gut angenommen. Es zeigen sich dabei strukturelle Unterschiede zwischen den Regionen: Während z. B. Corporate Volunteering-Aktionen in den USA und in Großbritannien häufig während der Arbeitszeit stattfinden (USA: 78 Prozent, UK: 37 Prozent), ist dieser Anteil in Deutschland gering (ein Prozent).

Eine Befragung unserer gemeinnützigen Partner ergab: Die Bewertung der Zielerreichung ist insgesamt gut. Etwa 20 Prozent der Organisationen bezeugen eine substantielle Verbesserung und weitere 30 Prozent eine deutliche Verbesserung der jeweiligen Projektziele. Die subjektive Zufriedenheit ist noch höher. In 90 Prozent der Projekte wurden die jeweiligen spezifischen Erwartungen „voll und ganz erfüllt“. Dies sind für uns Indikatoren einer wirksamen und belastbaren Kooperation.

Unsere Ziele für die Zukunft Die Corporate Volunteering-Aktionen werden wir als einen integralen Bestandteil unserer Einführungsprogramme für Trainees weiter ausbauen. „Initiative plus“ und bezahlte Freistellung werden wir in weiteren Ländern implementieren, um immer mehr Mitarbeiter zu ermutigen, sich in ihrem Umfeld persönlich einzubringen – möglichst mit ihren beruflichen Kompetenzen. Das globale „Corporate Community Partnership“- Programm weiten wir aus – auf 30 Entsendungen in Mikrofinanzinstitutionen oder zu „Social Entrepreneurs“ in Schwellenländern. Ebenso werben wir weiter dafür, dass sich noch mehr Kollegen als Mentoren zur Verfügung stellen und in Schulen Unterrichtsmodule zu finanzieller Allgemeinbildung anbieten. Den neu entwickelten Ansatz „Hilfe für Helfer“ werden wir fortführen, um das Profil der Deutschen Bank als verantwortungsvoller Unternehmensbürger im Markt nachhaltig zu verankern. ■



Mehrfach preisgekrönt: die Stadtentwicklungsinitiative „Shoreditch“

Rückblick: Londoner Shoreditch-Programm

Seit April 2005 unterstützt die Deutsche Bank das Programm „Shoreditch“ in Hackney, einem Vorort im Osten Londons. Der Stadtbezirk Shoreditch ist eine der sozial schwächsten Regionen in ganz Großbritannien. Das Ziel der Shoreditch-Projekte: benachteiligte Menschen zu befähigen, sich aus eigener Kraft neue berufliche und private Perspektiven zu erarbeiten, um so die gesellschaftliche und wirtschaftliche Erneuerung der gesamten Region voranzutreiben.

Rund 30 000 britische Pfund spendete die Deutsche Bank London seither. Noch wichtiger: Mehr als 400 Mitarbeiter der Bank engagierten sich bis heute als Volunteers während ihrer Freizeit in Shoreditch-Projekten. Diese richteten sich an Menschen mit den unterschiedlichsten Bedürfnissen, darunter in Not geratene Familien, in problematischen Verhältnissen aufwachsende Kinder, Arbeitslose, Menschen mit Behinderung, Alte und Kranke, die auf Unterstützung angewiesen sind.

Von der Rechtsberatung über Fortbildung und den Besuch von Kulturveranstaltungen bis zu Führungen durch Kunstgalerien reicht das Spektrum der Hilfsangebote. Das Besondere am Shoreditch-Programm ist, dass alle Aktivitäten in der Region eng miteinander vernetzt sind. Das Ergebnis: Die Initiativen stärken und befruchten sich gegenseitig.

Für ihr soziales Engagement im Rahmen von Shoreditch wurde die Deutsche Bank mit einer Reihe von Preisen ausgezeichnet, darunter der renommierte „City of London’s Dragon Award“ und der „Business in the Community Big Tick“ (s. Seite 99).

www.projectshoreditch.org

Mitarbeiter der Deutschen Bank im Einsatz für das Gemeinwohl

Initiative plus: Engagement unterstützen

Überall auf der Welt setzen sich Mitarbeiter der Deutschen Bank in ihrer Freizeit ehrenamtlich für soziale Projekte in ihrem unmittelbaren Umfeld ein. Mit dem 2001 ins Leben gerufenen globalen Programm „Initiative plus“ unterstützen wir dieses Engagement mit Geldspenden oder bezahlter Freistellung.

Ein Beispiel ist ein Projekt des Overather Paul-Klee-Gymnasiums zum **interkulturellen Austausch zwischen Deutschland und der Türkei**: Mit Unterstützung der Deutschen Bank (u. a. Mitorganisation, Fundraising) waren elf Schüler vier Tage lang in der Partnerschule in Istanbul zu Gast. Dabei lernten sie die türkische Kultur besser kennen, besuchten Museen, Ausstellungen und die deutsch-türkische Industrie- und Handelskammer. Außerdem sprachen sie im Unterricht gemeinsam über Themen wie Schulsystem, Religion, Sport und Jugendkultur. Die Ergebnisse dieses Treffens wurden im März 2009 vorgestellt – bei einem Gegenbesuch der neu gewonnenen türkischen Freunde.

Mitarbeiter aus Sydney halfen der Organisation „**Mission Australia**“, die seit rund 150 Jahren Wohnstätten für Frauen betreibt, die Opfer häuslicher Gewalt geworden sind. Die Kollegen aus Down Under verwandelten einen von Unkraut zugewachsenen Hof in eine kleine grüne Oase für die Bewohnerinnen eines solchen Frauenhauses.

17 Kolleginnen und Kollegen aus New Jersey beteiligten sich am jährlichen „**Corporate Challenge**“-Event der „**Habitat for Humanity International**“. Bei diesem Projekt helfen Ehrenamtliche beim Bau und bei der Bereitstellung von bezahlbaren Wohnungen für einkommensschwache Familien.



„Initiative plus“: Unser ältestes Programm – auch für die Jüngsten



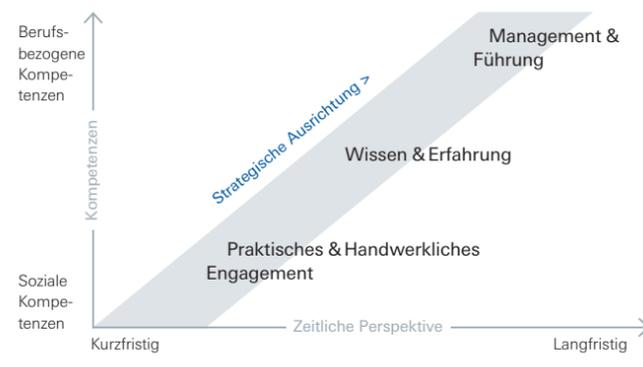
Happy Birthday München! Oberbürgermeister Christian Ude (2. v. l.) mit Mitgliedern der regionalen Geschäftsleitung der Deutschen Bank

850 Jahre München

Zum 850. Stadtjubiläum der Landeshauptstadt dachten sich die Mitarbeiter der Deutschen Bank in München ein einzigartiges Geschenk aus: An 850 Tagen leisteten sie im vergangenen Jahr gemeinnützige Arbeit für München und seine Bürger. In mehr als 100 Projekten wurden die Banker zu Englischlehrern im Kindergarten, Beratern in Frauenhäusern, Bewerbungstrainern für ehemals obdachlose Menschen oder Handwerkern bei Renovierungsarbeiten in Sozialeinrichtungen.

Corporate Volunteering-Programme der Deutschen Bank

Optimierung des sozialen Nutzens durch den Einsatz berufsbezogener Kompetenzen in langfristigen Projekten



Hilfe für Helfer: Unterstützung in der Region

Mit dem Programm „Hilfe für Helfer“ verfolgen wir seit dem vergangenen Jahr einen neuen Ansatz: Wir unterstützen direkt unsere Kunden und die Menschen in der Region bei deren ehrenamtlicher Arbeit. Weil es zur Verwirklichung sozialer Projekte oft an Geld mangelt, stehen in 20 Regionen Deutschlands jeweils 10 000 Euro zur Verfügung, die an Projekte vor Ort vergeben werden können.

Egal ob Kunde oder Nichtkunde der Deutschen Bank, ob Einzelperson oder Verein: Jeder ehrenamtlich Aktive kann sich bei der „Hilfe für Helfer“-Aktion um finanzielle Unterstützung bewerben. Über die Vergabe der Mittel entscheidet eine unabhängige Jury mit Vertretern aus Politik und Gesellschaft.

20 Filialen haben bereits auf diese Mittel zugegriffen und Projekte in ihrer Region gefördert. Unterstützt wurden unter anderem Schüler, die hilfsbedürftige Senioren betreuen, eine Rollstuhlgruppe, die für die Weltmeisterschaften trainiert, und eine Sozialpädagogin, die sich um ein leukämiekrankes Kind kümmert. Darüber hinaus halfen wir Bürgern, die mit Kindern, Jugendlichen oder sozial Benachteiligten arbeiten oder Projekte zu Bildung, Erziehung und Integration organisieren. „Hilfe für Helfer“ ist grundsätzlich offen für jede Art sozialen Engagements.

Special Olympics Nippon

Seit 2005 unterstützen Corporate Volunteers der Deutschen Bank die Special Olympics – eine der weltweit größten Sportbewegungen für Menschen mit geistiger Behinderung. Die Organisation umfasst 2,5 Millionen Kinder, Jugendliche und Erwachsene mit geistiger Behinderung und ist in fast 200 Ländern der Welt vertreten. Das Ziel der Special Olympics: mit Hilfe des Sports die Einstellung gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung zu verändern und die Anerkennung für deren Talente zu steigern. Vor vier Jahren wurden die Special Olympics Winter Games zum ersten Mal in Asien (Nagano) ausgetragen. 31 unserer in Japan beschäftigten Mitarbeiter waren schon damals dabei.

Im Jahr 2008 engagierten sich erneut viele Mitarbeiter der Deutschen Bank in Japan, um die Special Olympics Nippon National Winter Games zu einem Erfolg zu machen. Mehr als 80 Kolleginnen und Kollegen unterstützten die Organisatoren der Special Olympics Nippon (SON) bei den Winterspielen in Yamagata im März des vergangenen Jahres sowie bei den Sommerspielen in Tokio drei Monate später: Sie organisierten Unterkünfte für die Athleten, halfen bei der Versorgung mit Mahlzeiten, erfassten und dokumentierten Punktestände und kümmerten sich um die technische Ausstattung.



Special Olympics in Yamagata und Tokio: Mit Hilfe des Sports die Einstellung gegenüber Menschen mit geistiger Behinderung verändern

Corporate Volunteering: Ausgewählte Projekte

Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008
Community Service Volunteers (CSV) Mentoring London, seit 1999 www.csv.org.uk/Deutsche_Bank	<ul style="list-style-type: none"> Mentoring für rund 100 Schüler in infrastrukturschwachen Stadtteilen Londons 	<ul style="list-style-type: none"> 115 Bankmitarbeiter engagierten sich als Mentor und Lesetandem-Partner 9 Mitarbeiter berieten Schulleiter Ausweitung des Programms auf neue Inhalte (Mathematik und Fremdsprachen) und neue Standorte (Birmingham und Liverpool, 2009)
Patenschaftsmodell Offenbach Deutschland, seit 2004	<ul style="list-style-type: none"> Begleitung von Hauptschülern mit Migrationshintergrund bei der Suche nach einem Ausbildungsplatz sowie bei der Qualifizierung für eine weiterführende Schule 	<ul style="list-style-type: none"> 20 Mitarbeiter betätigten sich als Mentoren oder Trainer Die Erfolgsquote, eine Lehrstelle zu finden, stieg bei den Teilnehmern auf das Dreifache
Big Brothers Big Sisters (BBBS) Deutschland, seit 2008 www.bbbsd.org	<ul style="list-style-type: none"> Individuelle Förderung von Kindern und Jugendlichen im Alter zwischen 6 und 16 Jahren 	<ul style="list-style-type: none"> Die ersten Mitarbeiter wurden bereits in „Tandems“ als Mentor aktiv Kommunikationsberatung der Geschäftsleitung BBBS Deutschland und Aufbau der strategischen Partnerschaft
The Infants' Home Child and Family Services Australien, seit 2007 www.theinfantshome.org.au	<ul style="list-style-type: none"> Beratung, Förderung und Bildung für Kinder aus sozial- und einkommensschwachen Familien 	<ul style="list-style-type: none"> 30 Mitarbeiter brachten sich in Lesegruppen ein und renovierten eine Schule
Sujaya Foundation Mumbai, seit 2008 www.sujayafoundation.org	<ul style="list-style-type: none"> Ausbildung und Berufsberatung für benachteiligte Kinder und Jugendliche 	<ul style="list-style-type: none"> 20 Mitarbeiter gaben Englischkurse und berieten Jugendliche bei der Arbeitssuche
Amigos da Inocência São Paulo, Brasilien, seit 2008	<ul style="list-style-type: none"> Unterbringung für Kinder und Jugendliche, die von ihren Familien vernachlässigt oder misshandelt wurden 	<ul style="list-style-type: none"> 40 Bankmitarbeiter renovierten das Heim und organisierten Freizeitaktivitäten
Gracehaven Singapur, seit 2007 www.salvationarmy.org.sg	<ul style="list-style-type: none"> Betreuung von Kindern und Jugendlichen durch Mentoren, Organisation sozialer Aktivitäten 	<ul style="list-style-type: none"> 20 Mitarbeiter unterstützten 30 Kinder und Jugendliche im Alter von 7-18 Jahren
CHICKS London, seit 2008 www.chicks.org.uk	<ul style="list-style-type: none"> Im Rahmen der Initiative „Charity of the Year“ steht eine Wohltätigkeitsorganisation für 12 Monate im Zentrum von Fundraisingaktivitäten: CHICKS ermöglicht sozial benachteiligten Kindern aus Großstädten Erholungsurlaub auf dem Land 	<ul style="list-style-type: none"> 8 Mitarbeiter begleiteten ein Freizeitcamp mit 128 Kindern und sammelten 832 Geschenkspenden
Weitere „Charities of the Year“: Teenage Cancer Trust www.teenagecancertrust.org Angus Lawson Memorial Trust www.almt.org		

Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008
Cancer Treatment and Support Foundation (CTSFF) Manila, Philippinen, seit 2008 www.the-cancer-foundation.org	<ul style="list-style-type: none"> Medizinische Versorgung und Therapien für mittellose und einkommensschwache Krebspatienten 	<ul style="list-style-type: none"> Mehr als 150 Mitarbeiter beteiligten sich an der CTSFF „You Can Hug Me“-Kampagne und organisierten Freizeitaktivitäten und Bildungsprojekte mit Partner-Krankenhäusern
Partners in Leadership Deutschland, seit 2006 www.bildungscnt.de/partners_in_leadersh.html www.pil-hessen.de/joomla	<ul style="list-style-type: none"> Einjähriger Austausch zwischen Führungskräften der Bank und Schulleitern zu den Themen Führung, Qualitätsmanagement und Marketing 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme von 14 Bankmitarbeitern und 14 Schulleitern 2009 Ausweitung des Programms auf weitere Städte
Rebuilding New Orleans Service Trip New Orleans, USA, seit 2007	<ul style="list-style-type: none"> Wiederaufbauhilfe im von den Hurrikans „Katrina“ und „Rita“ verwüsteten New Orleans 	<ul style="list-style-type: none"> 12 Mitarbeiter unterstützten in ihrem Urlaub aktiv Renovierungsarbeiten vor Ort
2008 Special Olympics Nippon National Winter Games Yamagata www.son.or.jp/sonng2008	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung bei der Organisation des nationalen olympischen Winterevents für Sportler mit geistiger Behinderung 	<ul style="list-style-type: none"> Die Deutsche Bank Group sammelte Spenden in Höhe von mehr als 1,5 Mio. japanischen Yen; darunter rund 300 000 japanische Yen von Mitarbeitern Mitarbeiter brachten sich organisatorisch im Projektmanagement bei der Unterbringung für die Athleten ein

Mitarbeiterengagement in Tagen

Überdurchschnittlich war das Mitarbeiterengagement u.a. in den Regionen/ Ländern Deutschland, Südafrika, Luxemburg und Nord- und Südamerika.

	Außerhalb der Arbeitszeit	Während der Arbeitszeit	Gesamt
2006	6 836	3 007	9 843
2007	16 004	3 436	19 440
2008	29 756	5 982	35 738

Finanzielle Unterstützung durch die Bank (in €)

Über die „Initiative plus“ (s. Seite 64) und über „Matched Giving“ unterstützt die Bank das Mitarbeiterengagement auch finanziell. Die Spenden kommen den gemeinnützigen Organisationen zugute, für die sich unsere Mitarbeiter engagieren.

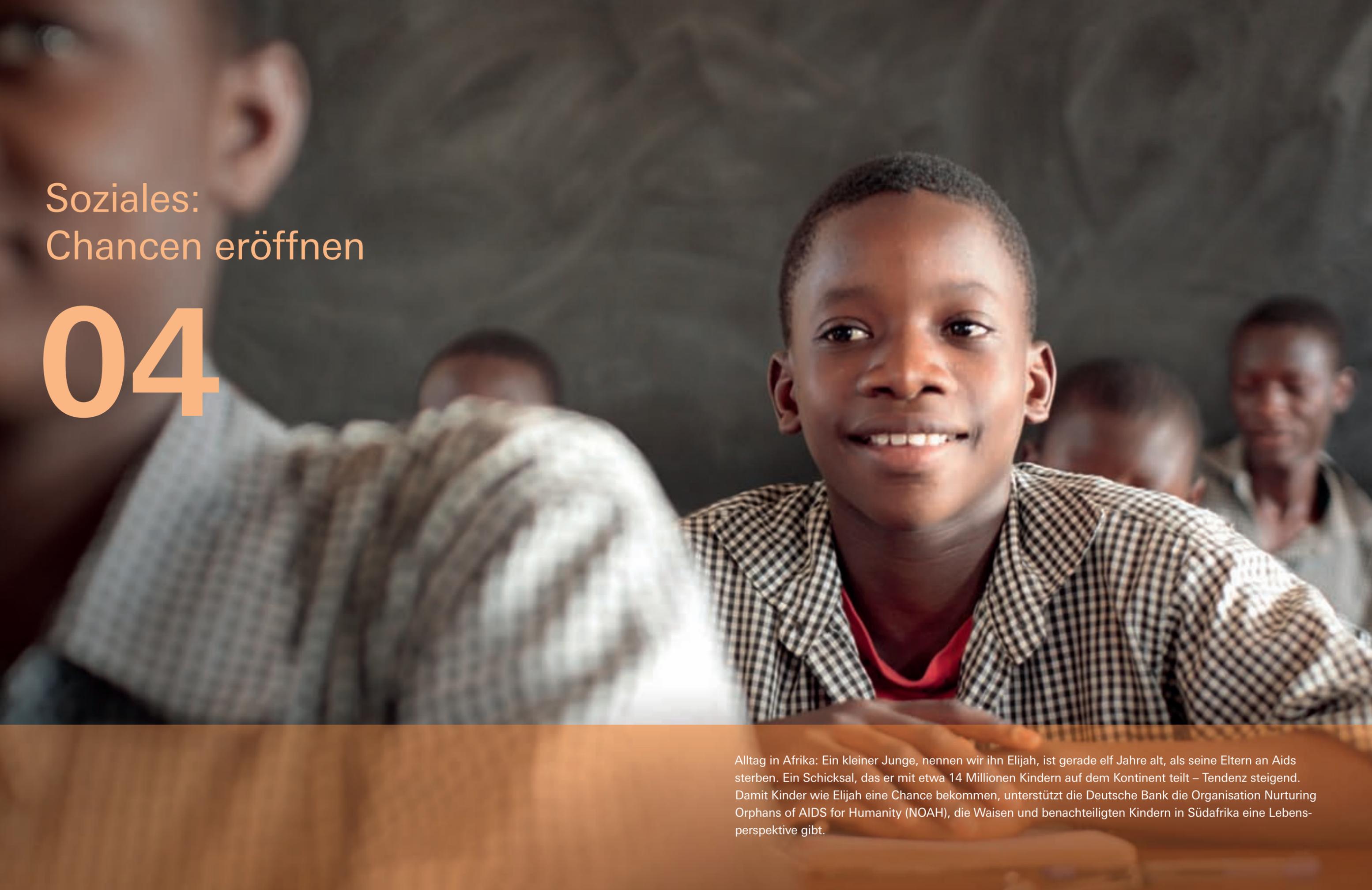
	Initiative plus	Matched Giving durch die Bank ^{1/2}
2006	1 003 266	3 813 101
2007	1 653 979	4 128 417
2008	2 141 685	3 919 901

¹ In Großbritannien, den USA und Südafrika verdoppelt die Bank individuelle Spenden von Mitarbeitern bis zu einer Höhe von 3 000 £, 5 000 US-\$ bzw. 10 000 Rand.
² Korrigierte Berechnung für 2006/2007.



Ferien auf dem Land: Freizeitcamp für Großstadtkinder ■ Mentoring Workshop in London mit Schülern der Battersea Park School

Renovierungsarbeiten und tatkräftige Unterstützung bei den Special Olympics Nippon Winterspielen: Unsere Corporate Volunteering-Quote stieg von neun auf zwölf Prozent



Soziales:
Chancen eröffnen

04

Alltag in Afrika: Ein kleiner Junge, nennen wir ihn Elijah, ist gerade elf Jahre alt, als seine Eltern an Aids sterben. Ein Schicksal, das er mit etwa 14 Millionen Kindern auf dem Kontinent teilt – Tendenz steigend. Damit Kinder wie Elijah eine Chance bekommen, unterstützt die Deutsche Bank die Organisation Nurturing Orphans of AIDS for Humanity (NOAH), die Waisen und benachteiligten Kindern in Südafrika eine Lebensperspektive gibt.

04 Chancen eröffnen: Hilfe zur Selbsthilfe leisten

Nach dem Tod seiner Eltern war Elijah auf sich alleine gestellt, denn die meisten Verwandten und Freunde der Familie waren schon vor seinen Eltern gestorben – alle an Aids. Erst die Mitarbeiter der Organisation Nurturing Orphans of AIDS for Humanity (NOAH) kümmerten sich um den damals Elfjährigen, gaben ihm Halt und weckten in ihm neue Hoffnung.

Hilfe zur Selbsthilfe: Das ist der Leitspruch des gesamten sozialen Engagements der Deutschen Bank. So helfen die NOAH-Mitarbeiter nicht nur Gemeinden bei der Beschaffung lebensnotwendiger Dinge wie Nahrungsmittel, Kleidung und Hygieneartikel, sondern bieten Kindern wie Elijah auch eine Ausbildung und ein Zuhause. Als Selbsthilfeinitiative für Gemeinden ermöglicht NOAH Waisen und benachteiligten Kindern den Verbleib in ihrem gewohnten Lebensumfeld auch nach dem Tod der Eltern. Mehr als 30 000 Kinder in südafrikanischen Gemeinden bekamen bis heute dank des NOAH-Projektes, mit Unterstützung der Africa Foundation der Deutschen Bank, eine echte Chance in ihrem Leben.

Neben Aids ist Armut eine der größten Herausforderungen der Weltgemeinschaft. Die Weltbank hat berechnet, dass rund 2,7 Milliarden Menschen mit weniger als zwei Dollar am Tag auskommen müssen. Mangelnde medizinische Betreuung und ein unzureichendes Bildungssystem verschärfen die Lebensbedingungen zusätzlich. Der Schwerpunkt unserer Aktivitäten zur Armutsbekämpfung liegt auf der Förderung von nachhaltigen Initiativen und Projekten – auch hier gilt die Maxime Hilfe zur Selbsthilfe. Dahinter steht die Idee, jeden einzelnen Menschen als Teil der Gemeinschaft zu sehen, ihn dabei zu unterstützen, sein



Unterricht in Afrika: Die Organisation NOAH gibt mehr als 30 000 Waisen und benachteiligten Kindern eine echte Chance in ihrem Leben

Potenzial selbst auszuschöpfen und sein Leben eigenständig zu gestalten – damit er so schnell wie möglich von fremder Hilfe unabhängig wird.

Vor allem durch den Einsatz unseres Finanz-Know-hows sind wir in der Lage, soziales Kapital zu schaffen. Als besonders wirkungsvoll haben sich Mikrofinanzinstrumente erwiesen, bei denen wir unsere Kernkompetenz als Finanzdienstleister einsetzen. In vielen Ländern genügt zum Aufbau einer unternehmerischen Existenz beispielsweise schon ein Startkapital von rund 50 Dollar – etwa für die Gründung einer Bienenzucht zur Produktion von Honig oder für die Anschaffung einer Nähmaschine als Grundlage einer eigenen Schneiderei.

Schon vor mehr als zehn Jahren hat die Deutsche Bank deshalb als erste Bank weltweit einen speziellen Mikrofinanzfonds aufgelegt. Damit bekommen viele Menschen einen Zugang zum Kapitalmarkt, auch wenn sie über keine materiellen Sicherheiten verfügen. Mittlerweile arbeiten wir weltweit mit rund 100 Mikrofinanzinstituten

zusammen. Im Mittelpunkt steht dabei das Ziel, Mikrofinanzinstitute zu unterstützen, die kosteneffektiv und wirtschaftlich nachhaltig arbeiten und wirklich den Interessen der Armen dienen (s. Interview Seite 12).

Insgesamt mehr als eine Milliarde Dollar wurde bisher mit Hilfe unserer Partner an 2,2 Millionen Kreditnehmer verteilt. In den damit finanzierten Projekten und mittelständischen Betrieben entstanden zahlreiche neue Arbeitsplätze. Auf diese Weise konnten wir helfen, die wirtschaftlichen und gesellschaftlichen Strukturen in vielen Regionen zu stärken, und so einen Beitrag zur positiven Entwicklung ganzer Volkswirtschaften leisten.

Ein zusätzliches Instrument sind die Social Venture Funds der Deutschen Bank. Ausschlaggebend ist hierbei der gesellschaftliche Nutzen eines Projektes und nicht dessen Potenzial für einen größtmöglichen finanziellen Ertrag. Ein typisches Beispiel für einen Social Venture Fund ist der „Eye Fund“ der Deutschen Bank. Der Fonds wird voraussichtlich 2009 geschlossen und soll Finanzierungshilfe



beim Ausbau von Augenkliniken in armen Regionen auf der ganzen Welt leisten. Mehr als die Hälfte aller Operationen sowie 42 Prozent der ambulanten Behandlungen können zukünftig mit Hilfe des „Eye Fund“ in diesen Kliniken gratis oder zumindest sehr kostengünstig durchgeführt werden.

Eine wichtige Rolle bei unserem sozialen Engagement spielt auch der Ausbau der Infrastruktur in wirtschaftlich schwachen Gemeinden in den USA. Die Unterstützung gemeinnütziger Organisationen bei Ankauf und Sanierung von bezahlbarem Wohnraum trägt entscheidend dazu bei, die soziale und wirtschaftliche Stabilität dieser Gemeinden zu erhöhen. Darüber hinaus verbindet die Americas Foundation der Deutschen Bank mit dem 2003 gegründeten Programm „Arts and Enterprise“ klassisches Community Development mit anderen Förderbereichen der Deutschen Bank. Dazu gehören Kunstausstellungen in einkommensschwachen Stadtvierteln sowie Konzepte zur Kunsterziehung für sozial benachteiligte Kinder und Jugendliche. Derzeit unterstützen wir mehr als 30 Einrichtungen dieser Art. Um sozial benachteiligte Kinder geht es auch bei der Initiative „Zukunft für Kinder“, die 2003 von der Deutschen Bank und der Deutsche Bank Bauspar AG gemeinsam mit SOS-Kinderdorf e. V. gegründet wurde.

Zahlen und Fakten

- Mehr als eine Milliarde Dollar wurde bisher mit Hilfe der Mikrofinanzpartner der Deutschen Bank an 2,2 Millionen Kreditnehmer vergeben
- Rund 30 000 Aidswaisen in Afrika unterstützt die Deutsche Bank derzeit in Zusammenarbeit mit verschiedenen Partnerorganisationen
- Die Deutsche Bank fördert SOS-Kinderdorf e. V. finanziell und durch das vielfältige persönliche Engagement ihrer Mitarbeiter

Ziel der Initiative ist es, Kinder nachhaltig zu unterstützen und ihnen damit Chancen für eine bessere Zukunft zu eröffnen. Ein Großteil des zur Verfügung gestellten Startkapitals floss in den Aufbau des Kinder- und Jugendzentrums Berlin-Moabit. Außerdem beteiligen sich Mitarbeiter der Bank bei Ausflügen der SOS-Kinderdörfer in ganz Deutschland. Anlässlich des fünfjährigen Jubiläums unserer Kooperation mit SOS-Kinderdorf e.V. organisierten und sponserten wir ein Sommercamp für Kinder aus den bundesweiten SOS-Kinderdorf-Einrichtungen.

In Projekte, die wir mit direkten Spenden unterstützen, bringen wir, wo immer es möglich ist, unsere Expertise in Sachen Finanzierung und Projektmanagement ein. Nicht erst seit der Tsunamikatastrophe 2004 und seit der Oderflut von 1997 in Deutschland leistet die Deutsche Bank nach Naturkatastrophen schnelle Hilfe für Menschen in Not. Im Jahr 2008 unterstützten wir in Kooperation mit lokalen und internationalen Hilfsorganisationen unter anderem die Opfer der chinesischen Schneestürme sowie der Wirbelstürme in Myanmar mit über 500 000 Dollar. Damals

Soziales: Unsere Bilanz 2008

Auch 2008 spielte die Community Development Finance Group der Deutschen Bank (s. Seite 102) eine Vorreiterrolle bei der Bereitstellung von Kapital in Form von Darlehen, Investitionen und Zuschüssen, um bedürftigen Menschen Chancen zu eröffnen – in US-Metropolen wie in ländlichen Gemeinden Afrikas. Mit Projektfinanzierungen in Höhe von 64 Millionen Dollar konnten wir die Infrastruktur städtischer Gemeinden nachhaltig stärken, indem wir Unterkünfte für Obdachlose, Stellen für Arbeitslose und Hilfsdienste für Menschen mit Behinderungen bereitstellten.

Auf dem Feld der Mikrofinanzierungen haben wir unser Engagement im vergangenen Jahr weiter



Ausflug auf einen Reiterhof mit dem SOS-Kinderdorf Gera: 2008 organisierten Mitarbeiter der Bank 14 Ferienspielaktivitäten

wie heute liegt unser Fokus auf der Unterstützung durch Spenden und Soforthilfe für Regionen, die durch Naturkatastrophen verwüstet wurden.

verstärkt – mit Finanzierungen für 19 zusätzliche Institute in 14 Ländern. Das Mikrofinanzierungsportfolio beinhaltet insgesamt vier Fonds mit einem Gesamtvolumen von 165 Millionen Dollar, die in fast 100 nachhaltig wirtschaftende gemeinnützige Institutionen in 41 Ländern rund um den Globus flossen.

Außerdem vergaben wir zahlreiche Darlehen für gesellschaftlich sinnvolle Projekte, darunter kostengünstige Schulen für Kinder in Afrika, Solar-Beleuchtung in ländlichen Gebieten Nepals und der Wiederaufbau kleiner Fischereibetriebe in Louisiana (USA), die von Hurrikans zerstört wurden.

Was wir gelernt haben Investitionen in soziale Projekte sind eine neue, sowohl für private als auch für institutionelle Investoren attraktive Anlageform mit wachsenden Marktanteilen. Gleichzeitig wirtschaften immer mehr Unternehmen nachhaltig, ohne dauerhaft auf Spenden angewiesen zu sein. Allerdings: Dieser neu entstehende Markt für ökologisch und sozial verträgliches Wirtschaften ist weiterhin fragmentiert, da es ein einheitliches und effektives Messsystem zur Risikobewertung und Kostenkalkulation bisher nicht gibt. Mehr denn je ist Transparenz gefragt, um die Interessen der Armen zu schützen. Wir lernen ständig dazu und treiben die Entwicklung dieses expandierenden Wirtschaftssektors weiter voran, der sich längst nicht mehr nur auf sozialen Wohnungsbau und Mikrofinanzierung erstreckt, sondern sich allmählich auch auf andere Bereiche wie Ausbildung, Gesundheitswesen und Energie ausdehnt.

Unsere Ziele für die Zukunft Aufgrund der aktuell fehlenden Liquidität an den Kapitalmärkten werden 2009 auch unsere Partnerunternehmen ihre Geschäftspläne und Wachstumsprognosen revidieren müssen. Gerade in dieser Situation werden wir bei allen finanziellen Herausforderungen engagiert helfen, denn mit einer drohenden Verschlechterung der Lebensumstände in ärmeren Regionen wird der Bedarf an Unterstützung durch unsere Partnerunternehmen weiter wachsen. Aber es gibt auch positive Ansatzpunkte: So sehen wir beispielsweise neue Wachstumsmöglichkeiten bei der Erschließung alternativer Energiequellen in armen ländlichen Gemeinden. Und in den Großstädten helfen wir bei der Mittelbeschaffung für Gebäudesanierungen. So können sowohl die Kohlendioxidemissionen als auch die Energiekosten gesenkt werden. In den ärmeren Ländern dieser Welt werden wir unser Engagement für Kinder und Aidsweisen ausbauen, und im Heimatmarkt Deutschland die Zusammenarbeit mit SOS-Kinderdorf e.V. und der Initiative „Zukunft für Kinder“ weiter stärken. ■



Schnelle und unbürokratische Hilfe: Aufräumarbeiten nach der verheerenden Flut

Rückblick: Tsunami 2004

Der verheerende Tsunami an Weihnachten 2004 war – wie der Hurrikan „Katrina“ und die Erdbeben in Pakistan und Indonesien – eine jener Naturkatastrophen, bei denen die Deutsche Bank und ihre Stiftungen schnell und unbürokratisch Wiederaufbauhilfe leistete. Das Ziel dabei: den Opfern so rasch wie möglich wieder ein selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen.

Bis 2007 stellte die Deutsche Bank (Konzern und Stiftung) für diese Katastrophen insgesamt rund 15 Millionen Euro zur Verfügung. 32 Prozent der Mittel gingen an die Hilfswerke im Aktionsbündnis Katastrophenhilfe: Deutsches Rotes Kreuz, Diakonisches Werk der Evangelischen Kirche, Caritas International, Deutsche Welthungerhilfe, UNICEF und „Ein Herz für Kinder“. 17 Prozent flossen über den Deutsche Bank Microcredit Development Fund in die Förderung von Existenzgründungen. Die übrigen 51 Prozent investierten wir direkt oder über Matched Givings in lokale Projekte. Bis heute investiert die Stiftung vor allem in Restaurierungs-, Infrastruktur- und Bildungsprojekte. Besonders wichtig sind uns Vorhaben, die den Aufbau von Arbeitsplätzen mit ökologischem oder technologischem Fortschritt verbinden. Insgesamt mehr als 60 Hilfsprogramme initiierte die Deutsche Bank Stiftung.

Zwischen 2005 und 2007 baute die Organisation unter Mithilfe der Deutsche Bank Asia Foundation in Hambantota, Sri Lanka, 16 Vorschulen neu auf, in denen heute wieder hunderte Kinder lernen. Im Distrikt Chalong in der thailändischen Provinz Phuket übergab die Deutsche Bank Stiftung die Schlüssel zu 30 neu errichteten Häusern. Bei den Wiederaufbauarbeiten wirkten auch Mitarbeiter der Bank ehrenamtlich mit – und 2005/2006 ein eigens dafür eingestellter Tsunami-Officer.

www.deutsche-bank-stiftung.de

Mikrofinanzierung und Social Venture Funds – Startkapital für ein neues Leben

Vielen potenziellen Unternehmern und Unternehmerinnen in Entwicklungsländern fehlen die nötigen finanziellen Mittel, um ihre Pläne zu verwirklichen. Der Zugang zu regulären Krediten bleibt ihnen meist versperrt, weil sie keine Sicherheiten bieten können.

Genau hier setzen Mikrofinanzinstitute an (s. Interview Seite 12): Mit der Vergabe von Kleinstkrediten ermöglichen sie auch den Ärmsten den Schritt in die finanzielle Unabhängigkeit. Sie leisten damit einen entscheidenden Beitrag zur Selbsthilfe, damit die betroffenen Menschen sich aus dem Kreislauf der Armut befreien können. Manchmal genügen bereits 50 oder 100 Dollar, damit sich die Kleinunternehmer in spe ein Stück Land kaufen oder einen kleinen Laden eröffnen können. In den meisten Entwicklungsländern ist die Ausfallquote bei diesen Krediten mit rund einem Prozent extrem niedrig und erlaubt damit eine schnelle Neuvergabe der Gelder.

Die Deutsche Bank ist von Mikrokrediten als besonders wirksames Entwicklungshilfemittel überzeugt. Deshalb engagieren wir uns schon seit 1997 in diesem Bereich mit dem **Deutsche Bank Microcredit Development Fund**. Inzwischen arbeiten wir mit fast 100 Mikrofinanzinstituten in 41 Ländern zusammen, die insgesamt ein Portfolio von rund 165 Millionen Dollar managen. Dabei ist es uns besonders wichtig, nicht nur Kapital bereitzustellen, sondern auch unser Finanz-Know-how und unsere Beziehungen einzubringen, damit dieser noch junge Industriezweig weiter gestärkt wird und Best Practices hinsichtlich Transparenz und des sozialen Grundgedankens geschaffen werden.

Weltweit erster Mikrofinanzfonds

Mit dem **Global Commercial Microfinance Consortium** hat die Deutsche Bank 2005 den weltweit ersten Mikrofinanzfonds gegründet, der sich speziell an institutionelle Investoren wandte und Finanzierungen in Landeswahlen anbot. Der Fonds in Höhe von 80 Millionen Dollar vereinte zwölf institutionelle Investoren, darunter Munich Re, AXA, Hewlett-Packard sowie die französischen, britischen und US-amerikanischen Entwicklungsministerien. Durch das Konsortium konnten wir insgesamt 47 Kredite in 24 Ländern vergeben.

Mit dem Fonds **„db Microfinance-Invest Nr. 1“** haben wir 2007 ein Finanzprodukt entwickelt, das zum ersten Mal an die Bedürfnisse von Privatkunden, die gezielt in Nachhaltigkeitsprodukte investieren wollen, angepasst ist. Gleichzeitig ist dies die weltweit erste Verbriefung von Mikrokrediten mit externem Rating. Bis heute wurden bereits Schuldverschreibungen im Wert von 87 Millionen Dollar gezeichnet, davon circa 52,2 Millionen Dollar von Privatkunden der Deutschen Bank. Investitionen in Höhe von 5,8 Millionen Dollar steuerte die Deutsche Bank selbst bei. Mit diesem Instrument konnten in Kooperation mit 21 Mikrofinanzinstituten bereits schätzungsweise mehr als 100 000 Kredite in 15 Schwellen- und Entwicklungsländern vergeben werden.

Im Fokus: Der gesellschaftliche Nutzen

Kurzfristige Hilfsleistungen für Menschen in Not stützen sich bei der Finanzierung meist noch auf das klassische Spendenwesen. Langfristige und nachhaltige Lösungen – etwa in den Bereichen Bildung, Gesundheit und Energie – müssen aber auf der Basis wirtschaftlich tragfähiger Konzepte entwickelt werden.

Die Antwort darauf lautet: Social Venture Funds, für die sich die Deutsche Bank mit Krediten und Investitionen, vor allem aber auch mit ihrem Finanz-Know-how engagiert. Dank zahlreicher von der Deutschen Bank aufgelegten Fonds können Initiativen, die den sozialen Fortschritt fördern, zu weit günstigeren Konditionen Kapital erhalten, als dies über konventionelle Finanzierungsformen der Fall wäre. Besonders wichtig ist uns bei allen Social Venture Funds, dass der soziale Nutzen im Vordergrund steht, nicht der kommerzielle.

Ein Beispiel ist der „Eye Fund“: Über den Fonds erhalten Augenkliniken zukünftig Finanzierungshilfen für Geschäftsmodelle, die kostenlose oder -günstige Operationen sehbehinderter bedürftiger Patienten ermöglichen. Die Betroffenen erhalten dadurch ihre Unabhängigkeit zurück und können ihren Lebensunterhalt wieder selbst verdienen. Über den „Eye Fund“ will die Deutsche Bank in Entwicklungsländern das Angebot an Augenoperationen deutlich verbessern, um Millionen blinder Menschen zu helfen, die derzeit keinerlei Zugang zu diesen Leistungen haben.

Innovative Lösungen für Kommunen

Dauerhafte soziale und wirtschaftliche Stabilität gehören zu den Grundvoraussetzungen für die Leistungsfähigkeit von Städten, Regionen und Nationen. Das gilt keineswegs nur für Entwicklungsländer. Auch in den reichen Industriestaaten gibt es einkommensschwache Gemeinden, die unter Instabilität leiden. Deshalb engagiert sich die Deutsche Bank schon seit Beginn der 90er Jahre im Bereich des Community Development.

Über die **Deutsche Bank Americas Foundation** und die **Community Development Finance Group** (s. Seite 102) unterstützen wir eine Vielzahl von Kommunen in den USA – und das weit über das gesetzlich vorgeschriebene Mindestmaß hinaus. Dafür bescheinigt uns die US-Regierung Jahr für Jahr „hervorragende“ Ergebnisse. Ein Grund: Unser Einsatz beschränkt sich nicht nur auf

die Bereitstellung finanzieller Mittel, sondern wir stehen sozialen Organisationen auch beratend zur Seite und unterstützen sie bei der Planung und Umsetzung komplexer Finanzierungskonzepte.

Über 2 000 Wohnungen neu geschaffen

Unser gemeinsames Ziel: durch das Schaffen von Arbeitsplätzen und sozialem Wohnraum für Obdachlose und Geringverdiener den nachhaltigen Aufbau dieser Gemeinden voranzutreiben. **DB SHARE**, eine Initiative der Deutschen Bank, nimmt sich dieser herausfordernden Aufgabe in New York bereits seit 1998 an. Seitdem entstanden mehr als 2 000 Wohneinheiten. Unsere Americas Foundation wird das Projekt auch weiterhin unterstützen.

365 Orte im Land der Ideen



Hier wird Zukunft gemacht



Bundespräsident Dr. Horst Köhler: Schirmherr eines Netzwerks für Mut, Neugier und Innovation

Der Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ präsentiert Innovationen und Erfolgsgeschichten „Made in Germany“ aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Soziales und Bildung – Ideen, die unser Land zukunftsfähig machen.

Die Deutsche Bank hat diese weltweit größte Veranstaltungsreihe bereits im dritten Jahr ermöglicht und führt damit nachhaltig Deutschlands Zukunftsmacher zusammen. Im Rampenlicht stehen engagierte Bürger, tatkräftige Unternehmer, passionierte Wissenschaftler und Politiker, die mit Know-how und Leidenschaft aktiv die Zukunft gestalten. Unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Dr. Horst Köhler wächst so ein einzigartiges Netzwerk für Mut, Neugier und Innovation heran, das den Standort Deutschland stärkt – den Heimatmarkt der Deutschen Bank.

Auch im Jahr 2008 hat die Deutsche Bank einen rund 400-seitigen „Ideenführer“ durch Deutschland herausgegeben.

www.deutsche-bank.de/ideen

www.land-der-ideen.de

Soziales: Ausgewählte Projekte

Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008
Half the Sky Foundation (HTS) China, seit 2007 www.halfthesky.org	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fünfjährige Partnerschaft mit der HTS zur Unterstützung von Waisenkindern ■ Aufbau von zwei Kinderzentren und Familiendörfern in Qingdao und Peking 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Fertigstellung des Zentrums in Qingdao, in dem 100 Waisenkinder betreut werden ■ Bankmitarbeiter haben den Aufbau durch 400 Stunden ehrenamtliche Arbeit unterstützt und 1 400 Bücher gespendet
Nurturing Orphans of AIDS for Humanity (NOAH) Südafrika, seit 2002 www.noahorphans.org.za	<ul style="list-style-type: none"> ■ Integration von Waisen und benachteiligten Kindern in die Gesellschaft 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von zurzeit rund 30 000 Waisenkindern in 2 Regionen in Südafrika
NewGlobe Schools Kenia, seit 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ Finanzierung privater Grundschulen in Entwicklungsländern (Pilotprojekt: Kenia), um Kindern eine qualitativ hochwertige Bildung zu ermöglichen ■ Bis 2010 Ausweitung des Modells auf 50 Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklung von 3 Modellschulen in Slums in Kenia, die im Laufe des Jahres 2009 300 Kinder aufnehmen werden ■ Bis 2010 Schulungen für 100 Lehrer
M'Lop Tapang Kambodscha, seit 2007 www.mloptapang.org	<ul style="list-style-type: none"> ■ Schulbildung und medizinische Versorgung für Straßenkinder in Sihanoukville, Kambodscha 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Ausbildung von 1 600 Kindern im Rahmen des Programms M'Lop Tapang – Deutsche Bank „Back to School“
Alfred Herrhausen Fonds Deutsche Bank Stiftung Deutschland, seit 1987 www.deutsche-bank-stiftung.de	<ul style="list-style-type: none"> ■ Hilfe zur Selbsthilfe für Menschen in schwierigen Lebenslagen ■ Qualifizierung für das Berufsleben ■ Vorbereitung auf ein eigenverantwortliches Leben ■ Perspektiven aufzeigen, Impulse geben, Starthilfe ermöglichen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 2008: Förderung von 22 Projekten mit insgesamt über 500 000 €
Projektbeispiel: Keiner ist so schlau wie ich Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Caritas und der Katholischen Hochschule NRW in Köln Deutschland, seit 2008 www.erzbistum-koeln.de	<ul style="list-style-type: none"> ■ Denk- und Sprachförderprogramm für Kindergartenkinder 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme von 5 000 Kindern in 200 Tageseinrichtungen ■ Schulung von 300 Fachkräften ■ Gezielte Steigerung der Sprachkompetenz nach 4-6 Wochen
Fairbridge London, seit 2000 www.fairbridge.org.uk	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung, Trainings sowie praktische Unterstützung sozial benachteiligter Jugendlicher, um ihnen im Rahmen des „Fairbridge Basic Skills Programme“ Perspektiven für ihr Leben aufzuzeigen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Teilnahme von 341 Jugendlichen an Workshops und Mentoringprogrammen

Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008
Depaul UK London, seit 2006 www.depaultrust.org	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wiedereingliederung von jungen Straftätern durch Unterstützung bei der Wohnungssuche sowie Beratung 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Beratung und Wohnungsvermittlung für mehr als 1 500 junge Menschen
Center for New York City Neighborhoods New York City, 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bekämpfung der Folgen der US-Hypothekenkrise, u. a. Beratung zu rechtlichen und baulichen Fragen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung der Programme des Zentrums mit mehr als 7 Mio. US-\$ ■ Entwicklung von Strategien, um durch Renovierung verlassener Immobilien bezahlbares Wohneigentum zu schaffen
Capital Community Foundation (CCF) London, seit 2005 www.capitalcf.org.uk	<ul style="list-style-type: none"> ■ Im Auftrag der Deutschen Bank vergibt die gemeinnützige Stiftung CCF Fördermittel an Organisationen, die sich für Bildungs- und Stadtentwicklungsinitiativen in London einsetzen 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Vergabe von 16 Spenden (50% Bildung, 37% Community Development, 13% Kunst und Kultur)
Initiative „Zukunft für Kinder“ Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf e.V. Deutschland, seit 2003 www.sos-kinderdoerfer.de	<ul style="list-style-type: none"> ■ Langfristige Unterstützung von SOS-Kinderdorf e.V. Deutschland: Start mit einem Bausparvertrag durch die Deutsche Bank Bauspar AG im Jahr 2003 ■ Ehrenamtliche Einbindung von Bankmitarbeitern 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Kontinuierliche Erhöhung des Startkapitals des Bausparvertrags durch Spenden von Bank, Kunden und Mitarbeitern; hieraus wird u. a. das Ausbildungszentrum Berlin-Moabit gefördert ■ Durchführung von 14 Ferienspielaktivitäten
Seedco Fisheries Assistance Center Belle Chasse, Louisiana, 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ Wiederaufbauhilfe für Fischereibetriebe, die nach den Hurrikans „Katrina“ und „Rita“ an die Golfküste zurückgekehrt sind 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung von 500 Kleinbetrieben zur Wiederaufnahme ihres Geschäfts ■ Spenden und Kredite i. H. v. 10 Mio. US-\$ (250 000 US-\$ der Deutschen Bank und staatliche Fördermittel)
Agualimpia Peru, seit 2008	<ul style="list-style-type: none"> ■ Entwicklungsprogramm zur Wasser- und Sanitärversorgung ländlicher Regionen: Ausdehnung des Programms auf 73 Gemeinden bis 2012 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Zurzeit Zusammenarbeit mit 24 Gemeinden im Norden Perus
Katastrophenhilfe Kooperation mit lokalen und internationalen Hilfsorganisationen Asien	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bereitstellung von Katastrophenfonds und effektiver Hilfe in den von Naturkatastrophen betroffenen Gebieten in Asien 	<ul style="list-style-type: none"> ■ Unterstützung der Opfer folgender Katastrophen mit insgesamt 511 000 US-\$: <ul style="list-style-type: none"> ■ Erdbeben und Schneestürme, China ■ Zyklon, Myanmar ■ Taifun „Frank“, Philippinen ■ Überschwemmungen in Indien und Vietnam



Bildungsprogramme für benachteiligte Kinder, Starthilfe für Existenzgründer: Die Deutsche Bank leistet weltweit Hilfe zur Selbsthilfe

Führung und Teamgeist lernen bei Outdoor-Programmen in Afrika ■ Wiederaufbauhilfe nach Naturkatastrophen in den USA und Asien

A photograph of artist Julie Mehretu in her studio. She is smiling and wearing a dark jacket. The background shows a large room with a white wall covered in faint, overlapping architectural drawings and sketches. A wooden table with various items on it is visible in the mid-ground, and a ladder is on the left side.

Kunst:
Kreativität entwickeln

05

Julie Mehretu ist eine von vielen Künstlerinnen und Künstlern, deren Potenzial die Deutsche Bank schon früh entdeckt und gefördert hat. Seit 2005 unterstützen wir die Malerin, die das Magazin „New York“ als „einen der strahlendsten jungen Stars der Kunstwelt“ beschrieb. Im Herbst 2009 werden acht neue großformatige Werke, an denen sie seit zwei Jahren arbeitet, im Deutsche Guggenheim in Berlin zu sehen sein.



05 Kreativität entwickeln: Menschen inspirieren

Megametropolen, kulturelle Diversität und Afrika – dies sind nur einige der aktuellen Themen, mit denen sich die aus Äthiopien stammende und in Berlin und New York lebende Malerin Julie Mehretu in ihren meist großformatigen Bildern auseinandersetzt. Über den Beitrag der zeitgenössischen Kunst in diesen schwierigen Zeiten sagt Mehretu: „Bei allen Veränderungen und Krisen gibt es immer Wachstum und Entwicklung – und fast immer ist die Kunst einen Schritt voraus. Sie ist das Rückgrat der Kultur.“

Zeitgenössische Kunst bringt immer wieder frische Ideen für die Gestaltung unserer Zukunft hervor. Denn künstlerische Kreativität erzeugt neue und unverbrauchte Perspektiven, die unsere Sicht auf die Dinge verändern können und es uns damit ermöglichen, auf ungewöhnliche Lösungen zu kommen. Wir sind überzeugt: **Kreativität ist die Quelle, aus der Innovation, Wachstum und Mehrwert entstehen – in der Kunst wie im Geschäftsleben.** Darum fördert die Deutsche Bank viel versprechende Nachwuchskünstler und eröffnet Menschen den Zugang zur Kunst. Mit ihrem Kunstengagement leistet die Deutsche Bank einen nachhaltigen Beitrag zur Entwicklung unserer globalen Gesellschaft.

Bereits seit rund 30 Jahren unterstützt die Bank vor allem junge Künstler. Durch den Ankauf ihrer Werke entstand mit der Zeit die Sammlung Deutsche Bank, die heute eine der größten Unternehmenssammlungen der Welt ist. Ihre Schwerpunkte sind Arbeiten auf Papier und Fotografie nach 1945. So dynamisch wie die Kunst selbst entwickelte sich auch die Struktur des Bestandes während der letzten



drei Jahrzehnte. Von Beginn an standen die zeitgenössische Kunst und die Förderung junger Talente im Mittelpunkt. Parallel dazu bauten wir gezielt den Bereich „Klassische Moderne“ aus, dessen Fokus auf dem deutschen Expressionismus liegt.

Durch die konzeptionelle und kuratorische Kontinuität konnten in den vergangenen Jahrzehnten bedeutende Werkblöcke einzelner Künstler wie zum Beispiel Joseph Beuys, Gerhard Richter, Sigmar Polke und Dieter Roth aufgebaut werden. Unter kunsthistorischer Betrachtung sind alle wesentlichen Strömungen nach 1945 repräsentiert, darunter beispielsweise die „heftige Malerei“, die Londoner „Pop Art“, die „Minimal Art“ aus den USA, die „Neue Leipziger Schule“ und japanische Fotografie.

Bei aller Beständigkeit der Substanz bleibt unsere Kunstsammlung durch gezielte An- und Verkäufe von Werken immer auch lebendig und aktuell. Sie repräsentiert dabei zunehmend die globale Ausrichtung der Deutschen Bank. Denn parallel zum weltweiten Ausbau unserer Geschäftstätigkeit entwickelten wir etwa seit der Jahrtausendwende auch in der Akquisitionsstrategie eine globale Perspektive. Bis Ende der 90er Jahre erwarben wir überwiegend Werke von Künstlern zuerst aus dem deutschsprachigen, später dem europäischen Raum. Im vergangenen Jahr ergänzten wir den Bestand ganz gezielt um Werke indonesischer, russischer, portugiesischer und arabischer Künstler. Künftig werden wir uns noch intensiver als bisher mit der Kunstszene in Asien, Lateinamerika und Afrika beschäftigen, um das Spektrum unserer Sammlung insbesondere durch Werke von talentierten Künstlern aus Entwicklungs- und Schwellenländern zu erweitern. Seit Anfang 2009 steht dem Kunstteam der Bank dabei ein internationales Beratergremium zur Seite.

Neben der Aufnahme in die Sammlung zählen auch Wettbewerbe und Auszeichnungen zu den Förderinstrumenten der Deutschen Bank. Darunter beispielsweise der international beachtete „Views Award“, der junge polnische Künstler prämiert. Im Jahr 2008 investierten wir insgesamt 450 000 Euro in die Förderung junger Kunst durch die Vergabe und Unterstützung von Preisen.

Zur strategischen Ausrichtung der Kunstaktivitäten der Deutschen Bank gehört außerdem, sowohl den Mitarbeitern als auch der Öffentlichkeit den Zugang zu Kunst und Kultur zu ermöglichen. Im Mittelpunkt steht dabei – unter dem Motto „Art Works“ – die Sammlung Deutsche Bank, deren Werke wir nicht nur in unseren Gebäuden und in den Büroräumen unserer Mitarbeiter zeigen, sondern auch weltweit in eigenen Ausstellungen präsentieren und an interessierte Museen verleihen (s. Kasten Seite 83).

Internationale Maßstäbe setzt die Kooperation der Deutschen Bank und der New Yorker Solomon R. Guggenheim Foundation: Mit insgesamt 45 Ausstellungen zog das Deutsche Guggenheim in Berlin bis heute rund 1,6 Millionen Besucher an. Es ist damit, gemessen an der Ausstellungsfläche, das erfolgreichste Guggenheim-Museum der Welt.

Das seit 1929 und damit am längsten bestehende kulturelle Engagement der Deutschen Bank ist die Förderung des Villa Romana-Preises, der seit 1905 an junge Künstler verliehen wird und damit der älteste deutsche Kunstpreis ist. Die Auszeichnung ermöglicht in Deutschland lebenden Nachwuchskünstlern ein zehnmonatiges Stipendium in dem renommierten Künstlerhaus in Florenz.

Zahlen und Fakten

- Die Sammlung Deutsche Bank ist eine der größten und bedeutendsten Unternehmenssammlungen der Welt
- 90 Prozent des Bestandes der Sammlung Deutsche Bank waren im vergangenen Jahr einem breiten Publikum zugänglich
- Im Jahr 2008 übergab die Deutsche Bank 600 Kunstwerke aus der Sammlung als Dauerleihgabe an das Städel Museum in Frankfurt



„The Swimmer in the Econo-mist“: James Rosenquists monumentale Vision vom Tempo ökonomischer Umbrüche im Foyer der Deutschen Bank in London

Mit der „Freisteller“-Schau im Deutsche Guggenheim fand diese Zusammenarbeit im vergangenen Jahr einen neuen Höhepunkt und setzte zudem die Reihe der von der Bank konzipierten Ausstellungen in der Partnerschaft mit der Solomon R. Guggenheim-Stiftung fort.

Schon zum fünften Mal war die Deutsche Bank 2008 Hauptsponsor der Londoner Frieze Art Fair, einer der international bedeutendsten Kunstmessen, die wir nutzen, um Teile unserer Sammlung zu präsentieren, den Dialog mit Künstlern und Kunstinteressierten zu pflegen und Werke junger Künstler anzukaufen.

Mit einer Bauhaus-Ausstellung im Dubai International Financial Centre (DIFC) präsentierte sich die Sammlung

Deutsche Bank im vergangenen Jahr erstmals auf der arabischen Halbinsel. Bis heute gilt das Bauhaus (zwischen 1919 und 1933) als eine der einflussreichsten Bewegungen und Kunstschulen der Moderne. Nahezu alle bedeutenden Bauhaus-Künstler waren in Dubai mit Exponaten vertreten, darunter Max Bill, Lyonel Feininger, Wassily Kandinsky, Paul Klee, Laszlo Moholy-Nagy und Oskar Schlemmer.

Bei allem globalen Engagement fördern wir traditionell auch die Kunst in Frankfurt am Main – als deutliches Zeichen der Verbundenheit mit dem Standort der Konzernzentrale: Im vergangenen Jahr übergab die Deutsche Bank dem Frankfurter Städel Museum unbefristet 600 bedeutende Werke aus ihrer Unternehmenssammlung.

Kunst: Unsere Bilanz 2008

Dank zahlreicher zusätzlicher Angebote konnten wir 2008 einem größeren Publikum den Zugang zu zeitgenössischer Kunst sowohl in der Bank als auch in Ausstellungen renommierter Museen ermöglichen. Insgesamt besuchten 4 600 Teilnehmer 233 Führungen, Lunch Lectures und Künstlergespräche in Frankfurt, Berlin, Mailand, London und New York. Internationale Ausstellungen von Teilen der Sammlung erreichten in Dubai, Lissabon und New York eine interessierte Öffentlichkeit. Die Kooperation mit dem Städel Museum in Frankfurt ist ein hervorragendes Beispiel dafür, wie die Öffnung der Sammlung dauerhaft funktionieren kann: Die Ausstellung „Erste Wahl“, die einen ersten Eindruck von der hochkarätigen Dauerleihgabe

vermittelte, zog in nur sechs Wochen 16 000 Interessierte an, es fanden 30 Führungen statt. Das Deutsche Guggenheim hat 2008 seine Position in der internationalen Kunstwelt weiter ausgebaut und präsentierte sich mit der Schau der Villa Romana-Preisträger 2008 als „Think Tank“ der Gegenwartskunst. Auch das pädagogische Programm der Ausstellungshalle wurde intensiviert. Dies geschah beispielsweise durch professionell begleitete Schreibwettbewerbe und Fotoworkshops, die Schülerinnen und Schüler zu eigenen kreativen Leistungen motivierten. An ihnen nahmen allein im letzten Jahr 2 500 Jugendliche teil.

Den globalen Anspruch des Kunstprogramms der Bank dokumentierten nicht nur eine Ausstellung aktueller

US-Gegenwartskunst im Deutsche Guggenheim, die im Sommer allein 40 000 Interessierte besuchten, sondern auch weitere Projekte in Boston, Florenz, Jakarta, Moskau und Tokio.

Was wir gelernt haben Als besonders erfolgreich erwies sich 2008 die internationale Vernetzung des Kunstprogramms mit anderen CSR-Aktivitäten der Bank. Von den so entstehenden Synergien profitierten Projekte wie die Ausstellung „Feeling the Heat“, die sich künstlerisch mit dem Klimawandel auseinandersetzte – im Anschluss daran schlug eine hochkarätig besetzte Diskussionsrunde den Bogen zum Nachhaltigkeitsengagement der Bank. Eine weitere Klammer dieser beiden Themenfelder: der neue Kunstkalender 2009 (Titel: „Nach der Natur“), der in einer Auflage von 80 000 Exemplaren erschien und klimaneutral produziert wurde.

Unsere Kunst- und Bildungsaktivitäten ergänzen sich erfolgreich: Ausstellungsbegleitende Bildungsprogramme werden beim Publikum immer beliebter. Und auch auf unser weltweites soziales Engagement strahlt unser Kunstprogramm ab. So ging der Erlös einer Versteigerung von Editionen aus der Sammlung der Bank in Höhe von 33 000 Euro an die Deutsche Bank Africa Foundation (s. Seite 103) zur Unterstützung des gesellschaftlichen Engagements der Bank in diesem Teil der Welt.

Unsere Ziele für die Zukunft Für 2009 planen wir, unsere Aktivitäten noch stärker zu fokussieren, die Sammlung weiter zu öffnen und das Programm offensiver zu kommunizieren. Unter dem Motto „Kreativität entwickeln“ wird die Bank auf internationaler Ebene verstärkt junge Künstler fördern – und zwar insbesondere aus Entwicklungs- und Schwellenländern. Gleichzeitig wollen wir immer mehr Menschen den Zugang zur Gegenwartskunst öffnen. Darüber hinaus werden wir unsere führende Onlinepublikation www.db-artmag.de gezielt weiter entwickeln. Sie hat sich als eigenständiges Dialogforum in der Kunstszene etabliert. ■



Wahrzeichen vor der Zentrale der Deutschen Bank in Frankfurt: Max Bills „Kontinuität“

Rückblick: Sammlung Deutsche Bank

Die Öffnung unserer Sammlung für ein breiteres Publikum ist ein Ziel, das wir schon seit rund 30 Jahren konsequent verfolgen. Unsere Vision: das gesellschaftliche Bewusstsein für die Entwicklungspotenziale zu schärfen, die uns die Kunst bietet. Heute ist die Sammlung Deutsche Bank international so präsent wie nie zuvor: Rund 90 Prozent aller Exponate der Sammlung Deutsche Bank waren 2008 in 911 Gebäuden der Bank, in Ausstellungen oder als Leihgaben in 28 Museen, Galerien oder Kulturinstitutionen überall auf der Welt zu sehen. Millionen von Menschen verschafften wir so den Zugang zu bedeutenden Werken zeitgenössischer Kunst. Mit Führungen, Diskussionsrunden mit Künstlern, Lunch Lectures, Katalogen, dem Kunstkalender und Editionen zu Ausstellungen vertiefen wir diesen Dialog.

„Kunst am Arbeitsplatz“ war im Jahr 1979 ein erster Schritt in diese Richtung. Seither hängen in vielen Büros und Besprechungszimmern – nicht nur in den Chefetagen – Exponate unserer Sammlung. Kunden und Besucher können Werke in den Eingangshallen unserer Bankfilialen betrachten. In den Doppeltürmen der neuen Konzernzentrale in Frankfurt werden wir ab 2010 ein öffentlich zugängliches „Art Café“ einrichten.

Ein weiterer Bestandteil unseres Kunstprogramms: die „Art Card“ der Deutschen Bank. Mit ihr erhalten Kunstliebhaber Zugang zu mehr als 50 Museen, Kunsthallen und besonderen Ausstellungen in weltweit 21 Ländern. Außerdem bekommen die Inhaber auf Wunsch aktuelle Informationen über das internationale Kunstgeschehen und exklusive Angebote. Zu den Kunst-Aktivitäten der Deutschen Bank: www.db-artmag.de



600 Werke der Sammlung Deutsche Bank im Städel Museum

Eines der wesentlichen Anliegen unseres weltweiten Kunstengagements ist es, die zur Sammlung Deutsche Bank zählenden Werke zeitgenössischer Kunst nicht in Tresoren zu lagern, sondern sie möglichst vielen Menschen zugänglich zu machen: Mitarbeitern und Kunden, aber auch der breiten Öffentlichkeit.

Im vergangenen Jahr übergab die Deutsche Bank 600 Kunstwerke als Dauerleihgabe an das Städel Museum in Frankfurt: 60 Gemälde und Skulpturen, 161 Originale auf Papier und 379 Druckgraphiken von 45 Künstlerinnen und Künstlern. Mit der Auswahl der Werke wollten wir den Bestand des Städel Museums optimieren, ohne den Schwerpunkt der Sammlung Deutsche Bank zu gefährden – die zeitgenössische Zeichnung. Im Zentrum der unbefristeten Leihgabe steht die deutsche Kunst, ausgehend von den 60er Jahren bis in die Gegenwart. Sie beinhaltet herausragende Gemälde und Skulpturen, unter anderem von Horst Antes, Hans Arp, Georg Baselitz, Joseph Beuys, Günther Förg, Anselm Kiefer, Konrad Klapheck, Martin Kippenberger, Markus Lüpertz, Sigmar Polke, Gerhard Richter, Dieter Roth und Günther Uecker, sowie ausgewählte Arbeiten auf Papier und ein breites

Spektrum an Druckgraphiken, darunter das gesamte Werk von Blinky Palermo.

Diese Leihgabe stärkt vor allem den Bestand zeitgenössischer deutscher Kunst in der Sammlung des Städel Museums. Ihren Platz werden die Exponate in dem neuen Erweiterungsanbau des Museums zur Präsentation von Kunst nach 1945 finden. Der Bau wird 2011 fertig gestellt. Bereits im Herbst 2008 gab das Städel Museum mit der Ausstellung „Erste Wahl“ einem größeren Publikum einen ersten Einblick. Insgesamt kamen rund 16 000 Besucher, um mehr als 150 Werke – präsentiert in einer „Petersburger Hängung“ – schon vorab sehen zu können.

Die enge Zusammenarbeit zwischen der Deutschen Bank und dem Städel Museum besteht bereits seit vielen Jahren. Mit der Übergabe der 600 Werke erhält diese Kooperation jedoch eine neue Intensität und Qualität. Als weltweit renommierte Institution wird das Städel Museum dafür sorgen, dass die Werke der Sammlung Deutsche Bank noch mehr Menschen inspirieren. Zudem können dort die ausgewählten Arbeiten auf eine Weise präsentiert werden, die im Arbeitsumfeld einer Bank oft nicht möglich ist.



Ausstellung „Erste Wahl“ in Frankfurt: erster Einblick in die Dauerleihgabe der Bank an das Städel

Höhepunkte der internationalen Gegenwartskunst

Villa Romana-Preisträger erstmals im Deutsche Guggenheim

Seit Beginn der Förderung durch die Deutsche Bank im Jahr 1929 wurden insgesamt mehr als 230 junge zeitgenössische Künstler mit dem Villa Romana-Preis ausgezeichnet. Erstmals präsentierte das Deutsche Guggenheim in Berlin im vergangenen Jahr die mit dem Villa Romana-Preis ausgezeichneten Künstler Dani Gal, Julia Schmidt, Asli Sungu und Clemens von Wedemeyer.

Die Berliner Ausstellung unter dem Titel „Freisteller“ zeigte Werke der vier Preisträger, in denen sie ihre Motive und Themen aus dem ursprünglichen Kontext „frei stellen“ und damit in neue Zusammenhänge bringen. Unter anderem verbinden die Künstler Einflüsse der Populärkultur mit historischer Recherche, isolieren und fragmentieren Bilder auf Gemälden oder zeigen in Filmen die Verbindung politischer Dokumentation und Fiktion.

www.villaromana.org

Förderung der Frieze Art Fair in London fortgesetzt

Seit 2004 fördert die Deutsche Bank die Frieze Art Fair in London. Der erneut geförderte „Frieze Education Space“ bot von Künstlern geleitete Workshops und Führungen, die Kindern und Jugendlichen einen altersgerechten Zugang zu zeitgenössischer Kunst ermöglicht. Dabei arbeiteten wir mit ReachOutRCA, dem Educational Outreach Team des Royal College of Art, zusammen. Besonderes Highlight der Frieze 2008 war die von der Deutschen Bank organisierte



Von Beuys bis Kapoor: die Frieze Art Fair in London



Deutsche Guggenheim Berlin: viel beachtete Ausstellung „Freisteller“

Anish Kapoor-Ausstellung „Place/No Place“ im Royal Institute of British Architects (RIBA). Gezeigt wurden rund zwei Dutzend Modelle von Kapoors Mammutskulpturen, die unser Konzept von Raum und Zeit, von Innen und Außen radikal in Frage stellen. Die Kooperation mit der Frieze verlängerten wir bis Ende 2010.

www.friezeartfair.com

„Feeling the Heat“ in New York

In der Galerie der Deutschen Bank in New York zeigen wir regelmäßig Werke zeitgenössischer internationaler Künstler. Im Mittelpunkt des vergangenen Jahres stand die Schau „Feeling the Heat“, die sich mit dem globalen Klimawandel auseinandersetzte und von einer Podiumsdiskussion ergänzt wurde.

Bei ihrer Behandlung des Themas verzichteten die Künstler wie Isabella Gonzales, Kathryn Miller, Kim Abeles, Joel Sternfeld, Brandon Ballengée oder Patricia Johanson auf apokalyptische Schreckensbilder und setzten stattdessen auf alternative künstlerische Strategien sowie die enge Verzahnung mit der Wissenschaft. Zum Beispiel vermutet man in Ballengées Darstellung von Froschskeletten mit erstaunlichen „Schönheitsfehlern“ auf den ersten Blick am Computer erzeugte Mutationen. In Wahrheit waren es jedoch echte Exemplare mit körperlichen Deformationen: So wird der Frosch zum Sinnbild für den Zustand unseres Lebensraumes.

www.db-artmag.de

Kunst: Ausgewählte Projekte

Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008	Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008
Deutsche Guggenheim Partnerschaft mit der Solomon R. Guggenheim Foundation Berlin, seit 1997 www.deutsche-guggenheim.de	<ul style="list-style-type: none"> Beitrag zur Berliner und internationalen Kunstszene Nachhaltiges Engagement in der kulturellen Kinder- und Jugendbildung u. a. durch das Ambassador-Programm für Jugendliche aus sozialen Einrichtungen Erschließung neuer Publikumsgruppen durch den eintrittsfreien Montag 	<ul style="list-style-type: none"> Seit 1997 insgesamt 1,6 Mio. Besucher; 110 000 im Jahr 2008 Teilnahme von 2 500 Schülern an Führungen/ am Schülerschreibwettbewerb 6 Veranstaltungen mit 120 Kindern im Deutsche Guggenheim Club Mehr als 40 Kundenveranstaltungen sowie Mitarbeiterführungen 	AUSTRIA conTEMPORARY Sammlung Essl, Wien www.sammlung-essl.at	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung dieser und der folgenden zwei Ausstellungen in der Reihe „emerging artists“ Schaffung einer Plattform für zeitgenössische österreichische Kunst 	<ul style="list-style-type: none"> 25 000 Besucher 1 700 Teilnehmer bei 2 Kundenveranstaltungen
Künstlerhaus Villa Romana Deutsche Bank Stiftung Italien, seit 1929 www.villaromana.org	<ul style="list-style-type: none"> Aufbau internationaler Netzwerke zeitgenössischer Kunst Villa Romana-Preis: Arbeitsstipendium für 4 Künstler/Jahr Ausstellung „Freisteller“ im Deutsche Guggenheim: Präsentation der Villa Romana-Preisträger 2008 	<ul style="list-style-type: none"> Seit 1929 Förderung von mehr als 230 Preisträgern/Stipendiaten Preisträger 2008: Dani Gal, Julia Schmidt, Asli Sungu, Clemens von Wedemeyer 16 000 Besucher der Ausstellung im Deutsche Guggenheim Berlin 	Drawing A Tension – Sammlung Deutsche Bank Fundação Calouste Gulbenkian, Portugal www.deutsche-bank-kunst.com	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Kundenbindung in der Region Internationale Präsentation von 120 Exponaten von 28 Künstlern aus der Sammlung Deutsche Bank 	<ul style="list-style-type: none"> 14 000 Besucher Öffentliche Führungen, Kundenveranstaltungen und Vorträge Neuerwerb von Werken portugiesischer Künstler
Portikus Deutsche Bank Stiftung, Frankfurt, seit 1999 www.deutsche-bank-stiftung.de ; www.portikus.de	<ul style="list-style-type: none"> Förderung internationaler Künstler Unterstützung einzelner Ausstellungen Öffnung für neues Publikum durch freien Eintritt 	<ul style="list-style-type: none"> 17 500 Besucher Intensiver Austausch zwischen Besuchern, Künstlern und Kunststudenten 	EUROPA.art – Sammlung Deutsche Bank MS Europa Ostsee www.deutsche-bank.de/csr	<ul style="list-style-type: none"> Verknüpfung des kulturellen und sozialen Engagements der Bank Versteigerung von Editionen aus der Sammlung Deutsche Bank zu Gunsten der Deutsche Bank Africa Foundation 	<ul style="list-style-type: none"> Versteigerungserlös von 33 000€ zu Gunsten der Deutsche Bank Africa Foundation
Partnerschaft mit dem Städel Museum Frankfurt www.deutsche-bank.de/csr www.staedelmuseum.de	<ul style="list-style-type: none"> Öffnung der Sammlung durch Bildungsangebote und die Kooperation mit renommierten Museen Übergabe von 600 Kunstwerken als Dauerleihgabe für den Neubau des Städel Museums 	<p>Ausstellung „Erste Wahl – Sammlung Deutsche Bank“:</p> <ul style="list-style-type: none"> 16 000 Besucher Mehr als 30 Führungen Breite Berichterstattung in der Presse 	Feeling the Heat: Artists, Science and Climate Change 60 Wall Gallery, New York	<ul style="list-style-type: none"> Verbindung des Kunstprogramms mit den Aktivitäten der Geschäftsbereiche der Bank Beitrag zum Nachhaltigkeitsengagement der Bank Ausstellung zeitgenössischer Künstler, die sich mit dem Klimawandel auseinandersetzen 	<ul style="list-style-type: none"> Mehr als 5 000 interne und externe Besucher 200 Teilnehmer an einer Podiumsdiskussion mit Künstlern sowie Experten im Bereich Klimawandel
Frieze Art Fair 2008 London, seit 2004 www.friezeartfair.com	<ul style="list-style-type: none"> Zugang zur Gegenwartskunst schaffen Partnerschaft mit einer der bedeutendsten Messen für zeitgenössische Kunst Education Space: Bildungsangebot für Schulgruppen, Jugendliche und Familien 	<ul style="list-style-type: none"> 68 000 Besucher Messebesuch von 1 000 Kunden und 700 Mitarbeitern Teilnahme von 200 Kindern an „Education Space“-Workshops 	Tomoko Yoneda: An End is A Beginning Hara Museum of Contemporary Art, Tokio www.deutsche-bank.de/csr	<ul style="list-style-type: none"> Stärkung der Kundenbindung in der Region Unterstützung der Ausstellung der japanischen Fotokünstlerin 	<ul style="list-style-type: none"> 12 000 Besucher 5 Kundenveranstaltungen
Anish Kapoor ART COLOGNE, Köln; ICA, Boston; RIBA, London; Deutsche Guggenheim, Berlin	<ul style="list-style-type: none"> Kooperation mit dem Künstler Anish Kapoor Konzeption und Unterstützung von Ausstellungen und Auftragsarbeiten Beitrag zur internationalen Kunstszene 	<ul style="list-style-type: none"> Boston: 65 352 Besucher Berlin: 25 000 Besucher London: 4 500 Besucher 	Whitney Biennial 2008 New York Orange County Museum of Art (OCMA) Biennial 2008 Newport Beach, CA	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von jungen Talenten und zeitgenössischer Kunst in den USA Unterstützung von Kulturinstitutionen 	<ul style="list-style-type: none"> 175 000 Besucher in New York und 7 000 Besucher in Newport Beach (bis Ende 2008) 6 Kunden- und Mitarbeiterveranstaltungen

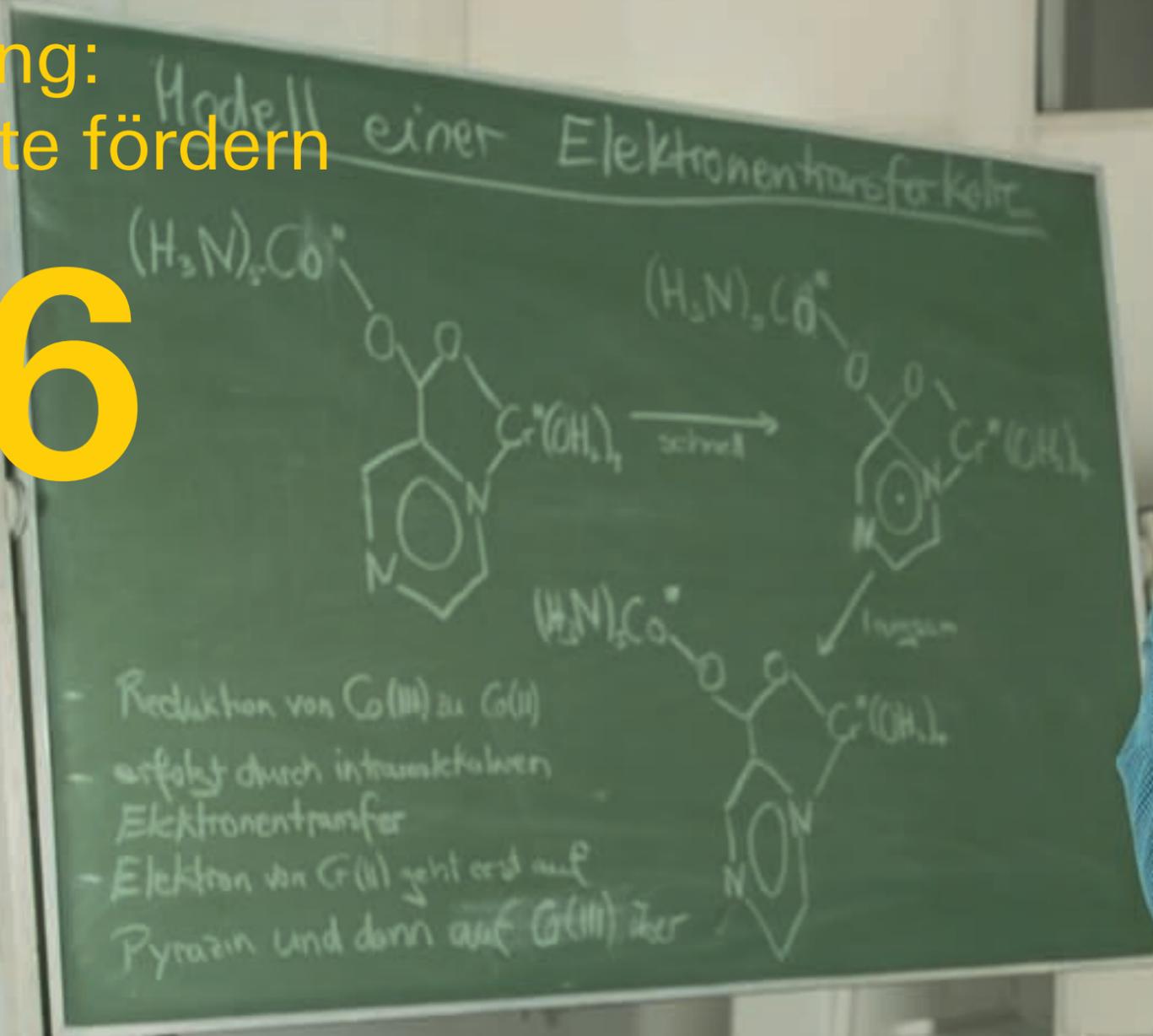


Leihgabe für das Städel Museum (Frankfurt) ■ Auftragsarbeit von Anish Kapoor für das Deutsche Guggenheim (Berlin) ■ Förderung der Whitney Biennial (New York)

Ausstellung „Drawing a Tension“ (Portugal) ■ OCMA Biennial 2008 (Kalifornien) ■ Kunst-Vermittlungsprogramm für Kinder

Bildung:
Talente fördern

06



Philipp Paysens großes Ziel ist es, nach seinem Abitur an der Universität zu studieren. Damit wäre der 19-Jährige aus Hamburg der erste Student in seiner Familie. Motiviert hat ihn das Programm „Studienkompass“ der Deutsche Bank Stiftung, das Jugendlichen beim Einstieg in eine akademische Ausbildung hilft: Schon zwei Jahre vor dem Abitur beginnen Mentoren mit einer intensiven Betreuung, die bis in das erste Studienjahr reicht.



06 Talente fördern: Mut machen

„Naturwissenschaften fand ich schon immer total spannend“, erinnert sich Philipp Paysen, einer von 375 Studienkompass-Stipendiaten, „aber Chemie oder Biologie zu studieren, das hätte ich mir nie zugetraut.“ Gezielt ermutigt das Förderprogramm Jugendliche aus Familien ohne akademischen Hintergrund, das Abenteuer Studium zu wagen. Philipp ist von seiner neuen Lebensperspektive begeistert: „Jetzt habe ich die Chance, der erste Umweltwissenschaftler in meiner Familie zu werden!“



Abiturient Philipp Paysen: mit dem Studienkompass-Stipendium auf dem Weg an die Universität

Bildung ist die entscheidende Ressource für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft und der Schlüssel zu Wohlstand und Wachstum. Deshalb haben die Förderung junger Talente sowie die Unterstützung von Wissenschaft und Forschung einen hohen Stellenwert für die Deutsche Bank. Mit vielen Projekten und Initiativen wecken wir seit Jahren bei Kindern und Jugendlichen in aller Welt Begeisterung für das Lernen und schaffen so die Grundlagen für ihre fundierte Berufsausbildung. Im vergangenen Jahr betrug unsere Investitionen im Bildungsbereich rund 25,5 Millionen Euro.

So unterschiedlich sie auch sein mögen – mit allen Konzepten zur Nachwuchsförderung verfolgen wir ein Ziel: Chancengerechtigkeit zu erhöhen. Wir spornen an, Barrieren zu überwinden und Know-how zu erwerben. In vielen Jugendlichen schlummern Potenziale und Begabungen, die es zu entdecken und zu mobilisieren gilt. Dafür setzen wir uns ein. Unser Engagement im Bildungsbereich konzentrieren wir auf drei Bereiche: interkulturelle, kulturelle und ökonomische Bildung.

Interkulturelle Bildung: Eine Untersuchung des Bundesministeriums für Bildung und Forschung hat ergeben, dass der Anteil der Studierenden insbesondere aus sozial schwächeren Schichten in Deutschland immer mehr abnimmt und auch im internationalen Vergleich sehr niedrig ist. Vielen jungen Menschen, häufig mit Migrationshintergrund, bleibt so die Möglichkeit versagt, sich gemäß ihren Fähigkeiten zu entwickeln. Der Gesellschaft entgeht so ein großes Potenzial an Kompetenzen und Ressourcen.

Dieser Entwicklung tritt die Initiative Studienkompass entgegen, die auch Philipp Paysen ermutigt hat, mit einem

Studium zu beginnen. Gegründet wurde die Initiative von der Deutsche Bank Stiftung zusammen mit der Accenture-Stiftung und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft (sdw) im Jahr 2007. Seither fördert der Studienkompass die universitäre Ausbildung von Jugendlichen aus nicht-akademischen Elternhäusern in Deutschland. Insgesamt drei Jahre lang werden die Teilnehmer von Mentoren begleitet. Bereits zwei Jahre vor dem Abitur unterstützen Studienkompass-Experten, oft auch assistiert von Jungakademikern der Deutschen Bank, die Schülerinnen und Schüler bei der Wahl der für sie am besten geeigneten

Fachrichtung. Nach ihrem Abitur helfen sie ihnen zusätzlich noch zwei Semester lang an der Universität. Im September 2008 nahm das Förderprogramm 200 neue Teilnehmer in den zweiten Jahrgang auf.

Kulturelle Bildung: Kreativität und Innovation sind der Motor gesellschaftlicher und wirtschaftlicher Entwicklungen. Musik und Kunst fördern erwiesenermaßen die geistige Flexibilität und Leistungsfähigkeit. Darum unterstützen wir kulturelle Lernprozesse und Bildungsprojekte, die jungen Menschen dabei helfen, ihre Kreativität zu entdecken und ihren Horizont zu erweitern.

Paradebeispiel für diesen Ansatz ist „Zukunft@BPhil“, ein preisgekröntes, seit sieben Jahren bestehendes Projekt der Berliner Philharmoniker, das Jugendlichen Mut macht, neue Grenzen zu erfahren. Darüber hinaus ermöglicht die Deutsche Bank ein in der Welt der klassischen Musik einzigartiges Projekt: die „Digital Concert Hall“ der Berliner Philharmoniker. Mit Initiativen wie dieser tragen wir dazu bei, dass weltweit mehr Menschen der Zugang zu Bildung und Kultur möglich ist (s. Kasten Seite 93).

Zahlen und Fakten

- Rund 25,5 Millionen Euro investierte die Deutsche Bank 2008 weltweit in Bildungsinitiativen
- Die von der Deutschen Bank unterstützten Ausbildungsprogramme öffneten bis heute mehr als 160 000 Kindern und Jugendlichen den Zugang zu Bildung
- Mit dem Großprojekt „Digital Concert Hall“ der Berliner Philharmoniker ermöglicht die Deutsche Bank mit großem Erfolg den ersten virtuellen Konzertsaal der Welt im Internet

Ökonomische Bildung: Der Umgang mit dem eigenen Geld will gelernt sein. In den Stundenplänen der Schulen kommen Wirtschaftsthemen in der Regel zu kurz. Weil das Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge aber ein unverzichtbarer Bestandteil der Allgemeinbildung ist, hat die Deutsche Bank Stiftung 2005 die Initiative „Finanzielle Allgemeinbildung“ gestartet. Die Idee: Mitarbeiter der Deutschen Bank werden in Klassenzimmern zu „Finanzlehrern“. Sie stehen Schülerinnen und Schülern zur Seite und vermitteln ihnen wirtschaftliches Grundwissen und Kenntnisse für den richtigen Umgang mit Geld – beispielsweise zu Themen wie Girokonto, Dispokredit und Altersvorsorge. Darüber hinaus stellen wir Lehrern kostenloses Unterrichtsmaterial zur Verfügung (s. Seite 95).

Bildung: Unsere Bilanz 2008

Die Bildungsprogramme der Deutschen Bank und ihrer Stiftungen haben wir im Berichtsjahr noch stärker auf unsere Kernanliegen konzentriert: größere Chancengerechtigkeit zu schaffen, die ökonomische Bildung zu verbessern und mit Hilfe kultureller Bildung und des Ausbaus interkultureller Verständigung Menschen neue Erfahrungen zu ermöglichen und die Integration zu fördern.

Unsere Ausbildungsinitiativen in Schwellenländern halfen mehr als 60 000 Kindern, die Basisfertigkeiten Lesen, Schreiben und Rechnen zu erlernen. Aber auch in den Industrienationen verschaffen wir mit unseren Stipendien, Wettbewerben und Initiativen mehr als 100 000 Kindern und Jugendlichen den Zugang zu Bildung und verbessern ihre Ausbildungschancen. In den meisten Fällen kooperieren wir bei diesen Projekten eng mit externen Partnern oder anderen Stiftungen.

In Deutschland vermittelten 100 Mitarbeiter der Deutschen Bank ca. 1 200 Schülern praxisnahes Finanzwissen. In den Brennpunktschulen New Yorks fördert das



Sir Simon Rattle, Berliner Philharmoniker: High-Tech-Projekt „Digital Concert Hall“ als jüngstes Ergebnis der langjährigen Partnerschaft mit der Deutschen Bank

Programm „Teachers as Leaders“ angehende Lehramtsstudenten, die aufgrund des gleichen Migrationshintergrundes wie ihre Schülerinnen und Schüler eine Funktion als Vorbild und Identifikationsfigur ausüben und durch die größere Akzeptanz bei ihren Schülern die Neugier auf Wissen wecken können. Und in Großbritannien besuchten 2008 rund 10 000 Schüler aus 35 Schulen im Rahmen der Initiative „Playing Shakespeare with Deutsche Bank“ Theateraufführungen eines Werkes von William Shakespeare, das fester Bestandteil des Lehrplans ist.

Was wir gelernt haben Obwohl die Deutsche Bank und ihre Stiftungen zahlreiche Bildungsinitiativen fördern und in dieser Rolle häufig eine Katalysatorfunktion in der Gesellschaft übernehmen, ist dieses Engagement der Öffentlichkeit noch zu wenig bekannt. Die umfassende Analyse bestehender Engagements zeigte zudem, dass wir im Bildungsbereich noch an einigen Stellen nachjustieren müssen, um unserem Anspruch „Soziales Kapital schaffen“

gerecht zu werden. Außerdem haben wir festgestellt, dass die Auswahl unserer Projektpartner nicht immer im Einklang mit den selbstgesteckten Zielen steht. Um dies zu erreichen, werden wir die bestehenden Kooperationen genau überprüfen und dann über deren Weiterführung entscheiden. Gleichzeitig werden wir gezielt neue Netzwerke knüpfen.

Unsere Ziele für die Zukunft Im Jahr 2009 wollen wir uns noch intensiver als gestaltender Partner in die von uns unterstützten Projekte einbringen. Wir werden noch stärker als bisher ganz gezielt die intellektuellen Fähigkeiten von Menschen aus bildungsfernen Schichten, ihre interkulturelle Kompetenz sowie die finanzielle Allgemeinbildung von Jugendlichen fördern – alles Potenziale, auf die wir als globales Unternehmen angewiesen sind. Außerdem wollen wir die öffentliche Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsvoller Unternehmensbürger stärken, der sich für mehr Chancengerechtigkeit einsetzt und Menschen ermutigt, sich neue Erfahrungsräume zu erschließen.

Über unsere internen und externen Kommunikationskanäle werden wir dazu beitragen, den Bekanntheitsgrad der Digital Concert Hall international weiter zu steigern und auch die Erfahrungen und Materialien zu Zukunft@BPhil Interessierten in aller Welt zugänglich zu machen. ■

Rückblick: Unsere Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern

Schon seit 1989 kooperiert die Deutsche Bank eng mit den Berliner Philharmonikern, einem der besten Orchester der Welt. Das Ziel: einer breiten Öffentlichkeit den Zugang zur klassischen Musik zu öffnen.

Das Projekt „Zukunft@BPhil“ – gestartet im Jahr 2002 – richtet sich vor allem an junge Menschen. Die Idee dahinter: In der schöpferischen Auseinandersetzung mit Klängen und Formen tänzerischer Darbietung eröffnen sich die Kinder selbst neue Erfahrungswelten und entdecken in sich neue Potenziale. Zukunft@BPhil ist inzwischen vielfach prämiert. Das Kinderhilfswerk der Vereinten Nationen ernannte die Berliner Philharmoniker und ihren Chefdirigenten Sir Simon Rattle zu internationalen UNICEF-Botschaftern.

Das jüngste Ergebnis unserer langjährigen Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern ist die Digital Concert Hall. Mit der Digital Concert Hall präsentieren wir ein innovatives High-Tech-Projekt, das in der Welt der klassischen Musik ohne Beispiel ist. Nach mehrjähriger Vorbereitungszeit können Konzerte des Orchesters seit dem 6. Januar 2009 live und in höchster Qualität im Internet verfolgt werden – zu jeder Zeit und an jedem Ort der Welt. Dieses Projekt wird tausende neuer Zuhörer rund um den Globus für die klassische Musik gewinnen. Mitte März 2009 waren schon rund 5 700 Nutzer bei der Digital Concert Hall registriert. Den kostenlosen DCH-Newsletter haben bisher mehr als 20 000 Klassikfans abonniert.

www.deutsche-bank.de/csr

www.berliner-philharmoniker.de



Zukunft@BPhil: Kinder entdecken ihr Potenzial

Unser Engagement für interkulturelle Bildung

Die Deutsche Bank betrachtet interkulturelle Bildung als Voraussetzung für erfolgreiche Globalisierung. Wir engagieren uns deshalb weltweit intensiv für den Dialog zwischen den Kulturen und die Vernetzung von Wissen. Damit leisten wir einen wichtigen Beitrag zur Weiterentwicklung und Vertiefung interkultureller Beziehungen. Die Globalisierung weiterhin offensiv anzugehen ist aus unserer Sicht heute wichtiger denn je.

Im Rahmen eines akademischen Austauschprogramms fördern wir interkulturelle Partnerschaften zwischen Deutschland und China. Das Sommerseminar an der **Tongji-Universität in Schanghai** vermittelt Studierenden Finanzthemen und Hintergrundwissen über Europa. Neben einem Intensivsprachkurs und der Bearbeitung von Wirtschaftsthemen stehen Exkursionen zu deutschen Wirtschaftsvertretungen und -unternehmen in Schanghai auf dem Programm. Außerdem ermöglicht die Deutsche Bank Studenten der Tongji-Universität die Teilnahme an der internationalen Sommeruniversität in Frankfurt.

Das **Transatlantic Outreach Program** ist eine Gemeinschaftsinitiative der Deutschen Bank, des Auswärtigen Amtes, der Robert Bosch Stiftung und des Goethe-Instituts. Ihr Ziel ist es, das Wissen, das in amerikanischen Schulen über das moderne Deutschland vermittelt wird, zu vertiefen und so das gegenseitige Verständnis beider Völker weiter zu verbessern. In Workshops und zweiwöchigen Studienreisen werden US-amerikanischen Sozialkundelehrern aktuelle

Informationen über Deutschland vermittelt, zum Beispiel durch Besuche bei politischen Institutionen, Unternehmen und Schulen in Deutschland. Darüber hinaus stellen wir den Lehrkräften Unterrichtsmaterialien zur Verfügung und unterstützen sie bei der Erstellung ihrer Lehrpläne.

Außerdem im Fokus unseres Engagements für interkulturelle Bildung: Jugendliche aus Zuwandererfamilien. Diese haben häufig schlechtere Karrierechancen und sind in Managerpositionen daher unterrepräsentiert. Die Deutsche Bank unterstützt die amerikanische Organisation **Management Leadership for Tomorrow**, die ambitionierten Menschen mit Migrationshintergrund eine fundierte Ausbildung ermöglicht. Das Programm begleitet sie auf ihrem Weg von der High School über das College bis hin zu einer Karriere auf Führungsebene.

Auch in Deutschland fördern wir Jugendliche mit Migrationshintergrund. Mit dem Stipendienprogramm **START**, das 2002 von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung initiiert wurde, macht sich die Deutsche Bank für die Integration begabter Schülerinnen und Schüler stark. Neben der materiellen Unterstützung ist es besonders die ideelle Förderung, die das Programm auszeichnet: Die Schüler absolvieren Rhetorikseminare, üben kreatives Schreiben oder machen sich mit Wirtschaftspolitik vertraut.

Mit **DeutschSommer**, einem Projekt zur Sprachförderung, wollen wir zu mehr Chancengleichheit beitragen. Grundlage ist ein Konzept der Stiftung Polytechnische

Gesellschaft, das 2007 erstmals für Frankfurter Grundschüler erarbeitet wurde: In den Sommerferien konnten rund 150 Schüler der dritten Klasse aus 33 Grundschulen mit hohem Zuwandereranteil an Sprachferien teilnehmen. Das

Motto: „DeutschSommer – Ferien, die schlau machen“.

www.deutsche-bank.de/csr

www.deutsche-bank-stiftung.de

www.goethe.de/top, www.sptg.de

Ökonomische Bildung, Wissenschafts- und Leistungsförderung

Ein Fünftel aller Jugendlichen im Alter zwischen zehn und 17 Jahren lebt über die eigenen Verhältnisse. Viele geraten bereits im frühen Alter in die Schuldenfalle, weil ihnen wichtiges grundlegendes Wissen fehlt. Denn im Schulunterricht werden wirtschaftliche Themen meist nur theoretisch behandelt, oft aber mangelt es an praxisnahen Beispielen. Die gemeinsame Initiative **Finanzielle Allgemeinbildung** der Deutschen Bank und der Deutsche Bank Stiftung schult junge Menschen im Rahmen verschiedener ökonomischer Bildungsprojekte im sorgfältigen Umgang mit Geld. Hierfür stellen wir nicht nur kostenloses Lehrmaterial bereit, sondern auch unsere Expertise: Mitarbeiter der Bank vermitteln den Schülern als ehrenamtliche „Lehrer auf Zeit“ ihr Finanzwissen – lebendig, verständlich und alltagsnah.

Youth Banks fördern Mikroprojekte

Youth Banks sind lokale Initiativen für Nachwuchsprojektmanager. Junge Menschen im Alter zwischen 15 und 25 Jahren helfen in ihrer Freizeit Altersgenossen bei der Planung und Umsetzung von Mikroprojekten, etwa bei der Organisation einer Fotoausstellung mit den Werken junger Künstler. Bis zu 400 Euro gibt die Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung für ein einzelnes Projekt aus. Darüber hinaus stehen die Youth Banker mit Know-how zur Seite und helfen den Projektinitiatoren bei der Suche nach weiteren Sponsoren. Insgesamt 25 Youth Banks gibt es in Deutschland. www.youthbank.de

Förderung von Forschung und Lehre

Die enge Kooperation von Wirtschaft und Wissenschaft sowie der interdisziplinäre Austausch zwischen Forschern, insbesondere auf internationaler Ebene, sind für unsere globale Gesellschaft unverzichtbar. Allein der

Deutsche Bank Stiftungsfonds unterstützt die Wissenschaft in Forschung und Lehre seit mehr als 30 Jahren mit jährlich rund fünf Millionen Euro. Zusätzlich fördert die Deutsche Bank herausragende Forschungsbeiträge im Bereich der Wirtschaftswissenschaften. So wird der **Deutsche Bank Prize in Financial Economics**, einer der am höchsten dotierten Ökonomiepreise weltweit, alle zwei Jahre für Arbeiten vergeben, die sich mit dem Wissenstransfer und der weltweiten Vernetzung von Theorie und Praxis im Finanzsektor beschäftigen – im September 2009 an den US-Ökonomen Robert J. Shiller von der Yale-Universität. Die renommierte Auszeichnung wurde 2005 von der Deutschen Bank und dem Center for Financial Studies der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main ins Leben gerufen.

www.deutsche-bank-stiftung.de

www.stifterverband.de

www.db-prize-financialeconomics.org

Nationaler Förderer der Stiftung Deutsche Sporthilfe

Seit 2001 ist die Deutsche Bank Partner der Stiftung Deutsche Sporthilfe, seit dem vergangenen Jahr einer von vier nationalen Förderern. Das Leitmotiv der Deutschen Sporthilfe „Leistung. Fairplay. Miteinander.“ und sportliche Prinzipien wie Leistungsbereitschaft, Respekt, Toleranz und Teamgeist passen ideal zu den Werten der Deutschen Bank. Schwerpunkt unserer Partnerschaft war auch im vergangenen Jahr das Projekt „Duale Karriere“. Damit werden kleine und mittlere Unternehmen unterstützt, die bei ihnen angestellte Sportler für Training und Wettkämpfe immer wieder freistellen. Bisher konnten wir so rund 250 Athleten helfen, Beruf und sportlichen Erfolg miteinander in Einklang zu bringen.

www.sporthilfe.de



Schüler in Asien: Rund um den Globus hat die Deutsche Bank die Bildungschancen von mehr als 160 000 Kindern und Jugendlichen verbessert

Bildung: Ausgewählte Projekte

Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008
Pratham Foundation Indien, seit 2007 www.pratham.org	<ul style="list-style-type: none"> Unterstützung der „Pratham India Education Initiative“ (PIEI), die bis 2010 alle Kinder in Indien Rechnen, Lesen und Schreiben lehren will Vorrangige Förderung von Kindern aus Slumgebieten, die erschwerten Zugang zu Bildung haben 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von bisher 35 100 Kindern
Tembisa School Adoption Programme Südafrika, seit 2005	<ul style="list-style-type: none"> Ausbau extracurricularer Angebote und des naturwissenschaftlichen Lehrplans an zwei Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> Förderung von über 5 000 Schülern Überdurchschnittlich gute Abschlussergebnisse der teilnehmenden Schüler
Hanover Foundation London, seit 2005 www.hanoverfoundations.org	<ul style="list-style-type: none"> Coaching für Schüler mit Motivationsschwierigkeiten in infrastrukturschwachen Stadtteilen und Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme von 1 800 Jugendlichen im Alter von 14 bis 16 Jahren
Initiativen zur Verbesserung der Infrastruktur an öffentlichen Schulen in den USA www.internationalsnps.org www.urbandyouthcollaborative.org	<p>Internationals Network for Public Schools:</p> <ul style="list-style-type: none"> Unterstützung von Schulen, die Förderprogramme für Schüler mit Migrationshintergrund und schlechten Englischkenntnissen anbieten <p>Urban Youth Collaborative (UYC):</p> <ul style="list-style-type: none"> Förderprogramm in einkommensschwachen Stadtteilen New Yorks zur Steigerung der High-School-Absolventen-Rate 	<ul style="list-style-type: none"> 90% der teilnehmenden Schüler machen ihren High-School-Abschluss und werden am College angenommen UYC erhielt eine Förderung i. H. v. 600 000 US-\$ zum Aufbau eines Vorbereitungsprogramms für ein Universitätsstudium
Teachers as Leaders in Kooperation mit der City University of New York und der Scott Foundation for Public Education USA, seit 2007	<ul style="list-style-type: none"> Steigerung der Anzahl männlicher Lehrer afrikanischer Herkunft (um jährlich 9%) zur Verbesserung der Bildungsmöglichkeiten von Schülern und Studenten mit vergleichbarem Hintergrund 	<ul style="list-style-type: none"> Auswahl von 32 angehenden Lehramtskandidaten
Outward Bound Trust in Kooperation mit Outward Bound Trust und Battersea Park School London, seit 2007 www.theoutwardboundtrust.org.uk	<ul style="list-style-type: none"> Verbesserung der Leistungen und Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen durch das „Reach Higher“-Programm 	<ul style="list-style-type: none"> Erfolgreiche Teilnahme von 310 Schülern an verschiedenen Kursen
Starke Schule Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände Deutschland, seit 2008 www.deutsche-bank-stiftung.de www.starkeschule.ghst.de	<ul style="list-style-type: none"> Wettbewerb, der pädagogische Spitzenleistungen auszeichnet und Schulen bei der Qualifizierung ihrer Schüler für die Ausbildungsreife unterstützt 	<ul style="list-style-type: none"> Beteiligung von rund 600 Schulen an der Ausschreibung Entwicklung eines Moduls zu finanziellem Basiswissen für Hauptschüler (Pilotierung ab Herbst 2008)

Projekt	Ziel	Ergebnisse 2008
Discover Your Career Programme Südafrika, seit 2008	<ul style="list-style-type: none"> Förderprogramm zur Studien- und Berufsorientierung 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme von bisher mehr als 40 000 Schülern Evaluierung der Wirkung des Projekts
IntoUniversity London, seit 2007 www.intouniversity.org	<ul style="list-style-type: none"> Angebot außerschulischer Fortbildungsmöglichkeiten und Mentoring für sozial benachteiligte Jugendliche in Kooperation mit Universitäten 	<ul style="list-style-type: none"> Teilnahme von 398 Jugendlichen an Workshops Außerschulische Kurse für 35 junge Leute
Youth Bank Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung Deutschland, seit 2004 www.deutsche-bank-stiftung.de www.youthbank.de	<ul style="list-style-type: none"> Jugendliche unterstützen inhaltlich und finanziell Altersgenossen bei der Umsetzung sozialer Projekte 	<ul style="list-style-type: none"> 130 Jugendliche leiten 25 Youth Banks Förderung von 203 Projekten (insgesamt 876 seit 2005)
Finanzielle Allgemeinbildung Deutsche Bank und Deutsche Bank Stiftung Deutschland, seit 2005 www.deutsche-bank-stiftung.de	<ul style="list-style-type: none"> Förderung ökonomischer Bildung für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Geld Bankmitarbeiter vermitteln praxisnah Finanzwissen in Schulen 	<ul style="list-style-type: none"> Mehr als 100 Mitarbeiter engagieren sich als Referenten an Schulen Seit 2005 Durchführung von 140 Schulbesuchen in Deutschland
Zukunft@BPhil Deutschland, Zusammenarbeit mit den Berliner Philharmonikern seit 1989, Partnerschaft seit 2002 www.berliner-philharmoniker.de	<ul style="list-style-type: none"> Kulturelles Bildungsprogramm für Kinder und Jugendliche unterschiedlicher Herkunft zur Förderung der Persönlichkeitsentwicklung und Heranführung an klassische Musik 	<ul style="list-style-type: none"> 21 300 Zuschauer bei 23 Projekten mit 2 468 Schülern, 151 Lehrern und 73 Musikern Zusammenarbeit mit 64 Schulen und 26 Institutionen; 2 On-tour-Projekte (Aix-en-Provence, Salzburg)
KINDER ZUM OLYMP! Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Kulturstiftung der Länder Deutschland, seit 2005 www.kinderzumolymp.de	<ul style="list-style-type: none"> Wettbewerb, der Schulen einlädt, Kooperationsprojekte mit Kulturinstitutionen und Künstlern zu entwickeln und damit jungen Menschen neue kulturelle Erfahrungsräume eröffnet 	<ul style="list-style-type: none"> 27 700 Teilnehmer und 486 eingereichte Projekte im Jahr 2008 Seit 2006 Verleihung von Zusatzpreisen i. H. v. 1 000 € an alle Gewinnerschulen zur Weiterführung der kulturellen Bildungsarbeit
Programme zur Förderung von Nachwuchstalenten im Bereich Musik www.musiktheater-heute.org www.dirigentenwettbewerb-solti.de	<p>Akademie Musiktheater heute:</p> <ul style="list-style-type: none"> Zweijähriges Stipendium für Nachwuchskräfte zum Aufbau eines Netzwerks und zur Entwicklung von Projekten für neue Formen des Musiktheaters <p>Internationaler Dirigentenwettbewerb Sir Georg Solti:</p> <ul style="list-style-type: none"> Wettbewerb, der talentierten jungen Dirigenten die Zusammenarbeit mit einem professionellen Orchester unter fachlicher Leitung ermöglicht 	<ul style="list-style-type: none"> Seit 2001 Förderung von 122 Stipendiaten Verleihung von 24 Förderpreisen zur Umsetzung von Musiktheaterproduktionen 540 Bewerber aus 70 Ländern 12 Preisträger seit 2002



Mehr als 13 000 Jugendliche nahmen seit 2002 an dem Programm Zukunft@BPhil teil, das die Deutsche Bank in Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern unterstützt

Talente entdecken und fördern: Grundschüler im „DeutschSommer“ ■ Internationaler Dirigentenwettbewerb Sir Georg Solti ■ Schulklassen im Wettbewerb „KINDER ZUM OLYMP!“

Ergänzende Informationen

07

Auszeichnungen für die Deutsche Bank (Auswahl)¹

Most Accountable Companies-Ranking 2008 des Magazins Fortune	Die Deutsche Bank belegte Rang 36 (2007: 54) bei der Bewertung ihrer CSR-Strategie und -Maßnahmen. Ihr „Accountability Score“ verbesserte sich auf 50,8 Punkte (+12,4 Punkte gegenüber 2007)
Outstanding Corporate Supporter Award von KPMG	Für die Unterstützung von „Sparks“ im Rahmen des „Charity of the Year“-Programms in Großbritannien (s. Seite 66)
Business in the Community Big Tick	Erneute Auszeichnung in der Kategorie „Power in Partnership“ für das Londoner Stadtentwicklungsprojekt „Shoreditch“ (s. Seite 63)
Gold Award der Charities Aid Foundation	Für das Mitarbeiter-Angebot in London, prozentuale Anteile des Gehalts für gemeinnützige Zwecke zu spenden
30th Arts & Business Awards/ Lloyd's Innovation Prize	Für das vielseitige Kunstengagement der Deutschen Bank in Großbritannien, die damit als innovativster Partner von Kultureinrichtungen der letzten 30 Jahre geehrt wurde
Deutscher Kulturförderpreis 2008 des Kulturkreises der deutschen Wirtschaft im Bundesverband der Deutschen Industrie e. V.	Für das Kölner Schulprojekt „Wallraf der Museumsbus“ und herausragende unternehmerische Kunst- und Kulturförderung. Die Deutsche Bank erhielt die Auszeichnung bereits 2006 für das Programm Zukunft@BPhil (s. Seite 93)
Hall of Fame Award des Business Committee for the Arts	Für das innovative Engagement der Deutschen Bank in der Förderung der amerikanischen Kunstszene
2008 Innovations in American Government Awards des Ash Institute for Democratic Governance and Innovation an der Harvard Kennedy School	Für den „New York City Acquisition Fund“, der gemeinnützige Organisationen bei der Schaffung bezahlbaren Wohnraums unterstützt. Die Deutsche Bank förderte mit 20 Mio. US-\$ als erste Bank den Fonds und war darüber hinaus bei seiner Strukturierung beratend tätig
Best Innovation & Design Book of 2008	Auszeichnung der Publikation „The Endless City“ der Alfred Herrhausen Gesellschaft als eines der 10 besten Designbücher in Großbritannien
RedDot Award	Für das Design der Ausstellung „Freisteller – Villa Romana Preisträger 2008 im Deutsche Guggenheim“ in der Kategorie „Information Design/Public Space“
Euromoney and Ernst & Young Global Renewable Energy Award 2008	IPO of the Year: Auszeichnung für den besten Börsengang im Bereich erneuerbare Energien
Climate Change Awards	Auszeichnung der DWS als beste Fondsmanagementgruppe bei den Climate Change Awards für vorbildliches Fondsmanagement
Audit berufundfamilie® Zertifikat der Hertie-Stiftung	2008 Rezertifizierung für die Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Sunday Times Top 20 Best Big Companies 2006–2008	Auszeichnung von Best Companies und Sunday Times als „Great Place to Work“ in Großbritannien
Human Rights Campaign – 2008 Corporate Equality Index	Die Deutsche Bank erzielte zum sechsten Mal in Folge die volle Punktzahl im „Human Rights Campaign's Corporate Equality Index“, der das Engagement großer Unternehmen in Bezug auf ihre lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeiter, Kunden und Investoren bewertet
Times Top 50 Places Where Women Want to Work 2007	Die Deutsche Bank wird in einer Umfrage der Zeitung „The Times“ als eines der Top-50-Unternehmen genannt, in denen Frauen bevorzugt arbeiten möchten
TOP-Arbeitgeber Deutschland der Zeitschrift „Junge Karriere“ und des Research-Unternehmens CRF und TOP-Arbeitgeber Schweiz	Gütesiegel für vorbildliches modernes Personalmanagement
TOP Employer Web Benchmark 2008 der Unternehmensberatung Potentialpark	Auszeichnung der Karriere-Website (Ranking-Ergebnisse: USA Platz 1, Großbritannien Rang 2, Deutschland Rang 3)
Dave Thomas Foundation for Adoption Award 2008	Anerkennung als Arbeitgeber für besondere Leistungen bei Adoptionen, z. B. finanzielle Rückvergütungen oder bezahlter Urlaub
Conceive Magazine Top 10 Adoption and Fertility Friendly Companies 2008	Top-10-Ranking der Deutschen Bank unter den 50 besten Unternehmen in den USA im Hinblick auf ihre umfangreichen Leistungen bei Geburten- und Adoptionsregelungen

¹ Zu den Ergebnissen der Nachhaltigkeitsratings s. Seite 55

Unternehmensprofil Deutsche Bank

Die Deutsche Bank verbindet in ihrem Geschäftsmodell globale Aktivitäten im Investment Banking mit einem starken und erfolgreich wachsenden Privatkundengeschäft vor allem in Europa und Asien. Vor dem Hintergrund der schwersten Finanzkrise seit Jahrzehnten ist diese breite Basis von ausschlaggebender Bedeutung, um ein Mindestmaß an Stabilität in der Unternehmensentwicklung zu gewährleisten. Sitz des Unternehmens ist Frankfurt am Main.

Die Aufgaben des Vorstands der Bank umfassen insbesondere die strategische Steuerung, Zuteilung der Ressourcen, Rechnungslegung, Finanzberichterstattung, Risikosteuerung und Kontrolle des Konzerns. Dabei wird der Vorstand auch von funktionalen Gremien und dem Corporate Center unterstützt. Im April 2008 trat Stefan Krause in den Vorstand der Deutsche Bank AG ein und übernahm zum 1. Oktober 2008 die Leitung des Finanzressorts von Anthony Di Iorio, der altersbedingt in den Ruhestand ging.

Das **Group Executive Committee (GEC)** bestand zum Jahresende 2008 aus den Mitgliedern des Vorstands sowie fünf Leitern der Kerngeschäftsfelder und dem Leiter Regional Management und unterstützt den Vorstand in seiner Entscheidungsfindung. Vorsitzender von Vorstand und GEC ist Dr. Josef Ackermann (zur Governance siehe auch Seite 44).

Die Deutsche Bank gliedert sich in die Konzernbereiche Corporate and Investment Bank (CIB), Private Clients and Asset Management (PCAM) sowie Corporate Investments.

Im **Konzernbereich CIB** haben wir das Kapitalmarktgeschäft einschließlich Emission, Verkauf und Handel von Kapitalmarktprodukten (Unternehmensbereich Corporate Banking & Securities) und das Geschäft mit Transaktionsdienstleistungen (Unternehmensbereich Global Transaction Banking) zusammengeführt. Ende 2008 betreute CIB 53 100 Kunden. Im **Konzernbereich PCAM** ist zum einen mit 3,5 Millionen Kunden unser umfangreiches Fondsgeschäft mit privaten und institutionellen Anlegern und vermögenden Privatkunden (Unternehmensbereich Asset and Wealth Management) sowie zum anderen unser Geschäft mit vermögensbildenden Privatkunden und kleineren und mittleren Unternehmen (Unternehmensbereich Private & Business Clients) angesiedelt, das Ende 2008 14,6 Millionen Kunden betreute. Der **Konzernbereich Corporate Investments** umfasst unsere Industriebeteiligungen, das eigengenutzte Immobilienvermögen sowie sonstige Beteiligungen.

Die Deutsche Bank beschäftigte am Ende des Berichtszeitraums in 1 981 Niederlassungen (2007: 1 889) 80 456 Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet). Unsere Mitarbeiterzahl wuchs damit weltweit um etwas über 2 100 Mitarbeiter. Gut 65 Prozent unserer Konzernmitarbeiter sind außerhalb Deutschlands beschäftigt. Von den insgesamt 72 Ländern (einschließlich Offshore-Plätzen), in denen wir vertreten sind, sind neben Frankfurt die wesentlichen Standorte New York, London, Dubai, Singapur und Tokio.

Vorstand, Gremien und Konzernbereiche der Deutschen Bank



Wir sind ein europäischer Finanzdienstleister mit globalem Anspruch. Unser Ziel ist es, Herausragendes zu leisten und Herkömmliches zu hinterfragen, um unseren anspruchsvollen Kunden überlegene Lösungen zu bieten. Leistung aus Leidenschaft ist deshalb mehr als unser Slogan – es ist die Art, wie wir handeln.

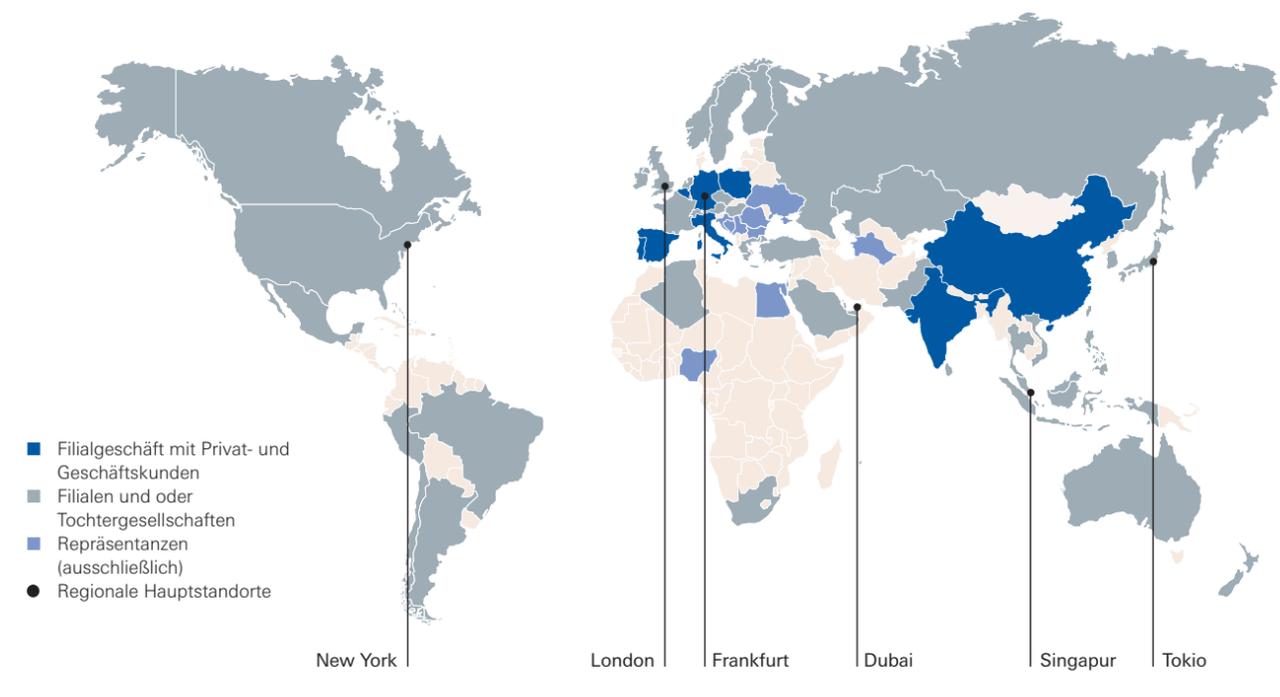
Die Aktien der Deutschen Bank sind breit gestreut. Rund 55 Prozent des Aktienkapitals liegen in Deutschland, ca. 87 Prozent in Europa. Die Gesamtzahl unserer Aktionäre ist 2008 um gut 60 Prozent auf knapp 582 000 gestiegen.

Die Turbulenzen an den Finanzmärkten wirkten sich negativ auf die Ergebnissituation der Deutschen Bank aus. Obwohl wir das Berichtsjahr 2008 mit einem Jahresfehlbetrag nach Steuern von 3,9 Milliarden Euro abschließen mussten, sind wir davon überzeugt, dass sich unsere Unternehmensstrategie grundsätzlich bewährt hat.

Den in einigen Bereichen deutlich gewordenen Schwächen begegnen wir entschlossen. Unser diversifiziertes Geschäftsmodell und die solide Kapitalausstattung mit einer Tier-1-Kapitalquote von 10,1 Prozent zum Jahresende 2008 ermöglichten es uns, auch in der Finanzkrise unsere Marktanteile in vielen Geschäftsfeldern zu erhöhen.

[Weitere Publikationen/Berichte der Deutschen Bank s. Seite 108](#)

Weltweite Präsenz



CSR-Einheiten und Stiftungen der Deutschen Bank

Das weltweite gesellschaftliche Engagement der Deutschen Bank wird vom Konzernbereich Communications & CSR gesteuert, der dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist. Das Team am Hauptsitz der Bank in Frankfurt am Main koordiniert die globalen Aktivitäten, die sich

auf fünf Handlungsfelder konzentrieren. Die regionalen Teams der Deutschen Bank setzen die Programme vor Ort um. So stellen wir sicher, dass die Bank in allen Ländern, in denen sie tätig ist, als verantwortungsvoller Unternehmensbürger agiert.

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Gründungsjahr	1970
Stiftungskapital	10,7 Mio. €
Förderungen 2008	5,0 Mio. €

Der Stiftungsfonds Deutsche Bank ist eine treuhänderische Stiftung im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V., mit deren Mitteln Wissenschaft in Forschung und Lehre national wie international gefördert wird. Im Fokus stehen dabei der strategische Ausbau der Zusammenarbeit von Wissenschaftsorganisationen und die Intensivierung des Dialogs zwischen Wissenschaft und Wirtschaft. 50 Prozent der Fördermittel werden auf Initiative der Deutschen Bank eingesetzt, 50 Prozent im Rahmen der Projekte und Förderungen des Stifterverbands (s. Seite 95).

www.stifterverband.de

Corporate Social Responsibility UK

Gründungsjahr	1989, hervorgegangen aus dem Charity-Programm der Morgan Grenfell, Ltd., die 1989 von der Deutschen Bank übernommen wurde
Förderungen 2008	4,3 Mio. €

Corporate Social Responsibility UK ist eine Geschäftseinheit der Deutschen Bank. In enger Kooperation mit gemeinnützigen Partnerorganisationen und durch zahlreiche Volunteering-Programme fördert sie vorrangig Projekte in sozial benachteiligten Stadtteilen Londons. CSR UK erhielt in den vergangenen Jahren zahlreiche Auszeichnungen für vorbildliches gesellschaftliches Engagement (s. Seite 99).

www.communityuk.db.com

Deutsche Bank Stiftung

Gründungsjahr	1987
Stiftungskapital	135,5 Mio. €
Förderungen 2008	5,0 Mio. €

Förderschwerpunkte der Deutsche Bank Stiftung sind die Bereiche Bildung, Integration und Soziales. Dabei konzentriert sich die Stiftung auf Projekte, die diese Aspekte miteinander verbinden, und will insbesondere jungen Menschen helfen, ihre Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Weiterhin nehmen Kultur, Musik und Kunst ebenfalls eine wichtige Rolle in der Förderpraxis ein. Mit ihrem Alfred Herrhausen Fonds fördert sie Initiativen, die die Startchancen benachteiligter Jugendlicher verbessern.

www.deutsche-bank-stiftung.de

Deutsche Bank Americas Foundation

Gründungsjahr	1999, hervorgegangen aus der Stiftung von Bankers Trust, die von der Deutschen Bank übernommen wurde
Förderungen 2008	8,8 Mio. €

Schwerpunkte der Stiftungsarbeit bilden Stadtentwicklung, Armutsbekämpfung, Bildungsprogramme und Projekte zur Kunst- und Kulturförderung. Die Förderprogramme umfassen die gesamte amerikanische Region – von den USA über Kanada, Brasilien, Mexiko, Chile und Argentinien bis Peru. Flankiert wird die Arbeit der Stiftung durch die Community Development Finance Group (CDFG), die wirtschaftlich schwache Gemeinden mit Krediten und Investitionen unterstützt. Zudem liegt hier das Kompetenzzentrum für das weltweite Engagement der Deutschen Bank im Bereich Mikrofinanzierungen. Das gemeinsame Engagement von Stiftung und CDFG hat die Deutsche Bank in Amerika zu einer treibenden Kraft sowohl beim Wiederaufbau unterentwickelter Regionen gemacht wie auch bei der Bereitstellung von Kapital, mit dem einkommensschwache Bevölkerungsschichten unterstützt werden. Die Federal Reserve Bank bewertet dieses Engagement der Deutschen Bank seit 1992 als „hervorragend“ (s. Seite 75).

www.community.db.com

Deutsche Bank Africa Foundation

Gründungsjahr	2001
Stiftungskapital	16,4 Mio. €
Förderungen 2008	0,7 Mio. €

Das zentrale Anliegen der Africa Foundation liegt darin, Bildungsprogramme in strukturschwachen Gemeinden zu unterstützen. Zudem finanziert die Stiftung Schulungen für Lehrer und vergibt im Student Sponsorship Programme Stipendien an Schüler, die darüber hinaus von Bankmitarbeitern als Mentoren betreut werden. Außerdem unterstützt die Africa Foundation seit 2002 im Rahmen der Initiative NOAH (Nurturing Orphans of Aids for Humanity) die Integration von Waisen und benachteiligten Kindern (s. Seite 68).

www.deutsche-bank.de/csr

Deutsche Bank Asia Foundation

Gründungsjahr	2003
Förderungen 2008	3,7 Mio. €

Die 2003 gegründete Deutsche Bank Asia Foundation organisiert das gesellschaftliche Engagement in Asien. Aufgabe der Stiftung ist die Verbesserung der Lebenssituation von benachteiligten Kindern und ihren Familien durch die Unterstützung einer Vielzahl lokaler Bildungs- und Entwicklungsprogramme, die von NGOs, Hilfsorganisationen und Stiftungen initiiert werden. Darüber hinaus engagiert sich die Stiftung mit Corporate Volunteering-Aktivitäten und bei Katastrophenhilfe-Einsätzen.

www.deutsche-bank.de/csr

Historische Gesellschaft der Deutschen Bank e. V.

Gründungsjahr	1991
Mitgliederzahl Ende 2008	1723

Die Historische Gesellschaft der Deutschen Bank ist ein eingetragener Verein, dessen Mitglieder aus der Deutschen Bank und der interessierten Öffentlichkeit kommen. Die Historische Gesellschaft will die Geschichte des Bankwesens und seines politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Umfelds einem breiteren Publikum bekannt machen. Sie erfüllt diese Aufgabe durch vielfältige eigene Publikationen, öffentliche Vortragsveranstaltungen und Exkursionen.

www.bankgeschichte.de

Transatlantic Outreach Program (TOP)

Gründungsjahr	2001
Stiftungskapital	2,75 Mio. €
Förderungen 2008	0,2 Mio. €

Im Rahmen des Transatlantic Outreach Program, einer Gemeinschaftsinitiative des Auswärtigen Amtes, der Deutschen Bank, der Robert-Bosch-Stiftung und des Goethe-Instituts, werden US-amerikanische Sozialkundeführer zu Studienreisen nach Deutschland eingeladen. Ziel von TOP ist es, den Lehrern ein aktuelles Deutschlandbild zu vermitteln. Ergänzend dazu unterstützt TOP den Sozialkundeunterricht in den USA mit (internetgestützten) Lehrmaterialien sowie praxisorientierten Fortbildungsangeboten.

www.auswaertiges-amt.de, www.goethe.de/top
www.bosch-stiftung.de

Deutsche Bank MENA Foundation

Gründungsjahr	2008
Beginn der Aktivitäten	2009

Die Middle East Foundation der Deutschen Bank ist die jüngste Initiative im Rahmen der Stiftungsgründungen der Bank. Die Stiftung wird sich vor allem auf die Handlungsfelder Bildung, Soziales, Nachhaltigkeit, Kunst und Corporate Volunteering in der Region Mittlerer Osten und Afrika konzentrieren. Das Middle East Foundation Committee koordiniert die Aktivitäten vor Ort und prüft die Projekte auf ihre Nachhaltigkeit und Effizienz.

www.deutsche-bank.de/csr

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Gründungsjahr	1992
Budget 2008	3,2 Mio. €

Die gemeinnützige Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) ist das internationale Forum der Deutschen Bank. Thematischer Schwerpunkt ihrer Arbeit sind neue Formen des Regierens als Antwort auf Veränderungen im 21. Jahrhundert. Die Alfred Herrhausen Gesellschaft sucht Spuren der Zukunft in der Gegenwart und entwickelt sie zu relevanten Themen. Mit internationalen Partnern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft konzipiert, plant und realisiert sie weltweit Diskussionsforen (s. Seite 16; 73).

www.alfred-herrhausen-gesellschaft.de

Investitionen für gesellschaftliches Engagement

Mit einem Fördervolumen von 82,3 Millionen Euro¹ gehörten die Deutsche Bank und ihre Stiftungen im Jahr 2008 erneut zu den engagiertesten Unternehmen weltweit.

Fördervolumen nach Themen 2008



Fördervolumen nach Regionen 2008



¹ Neue Erhebungsgrundlage zur umfassenden Abdeckung aller projektbezogenen Investitionen

Über diesen Bericht

Berichtszeitraum

Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum Januar bis Dezember 2008. Unseren Leistungsbeitrag für die Gesellschaft bilanzieren wir seit 2002 jährlich.

Berichtsinhalt

Der Berichtsinhalt und die Gewichtung der Themen orientieren sich an den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI). Diese internationale Organisation hat das Ziel, Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu setzen, um Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Seit 2002 arbeitet die Deutsche Bank als „Organizational Stakeholder-Mitglied“ in den Feedbackrunden der GRI zusammen mit Vertretern aus Wirtschaft, NGOs und Analysten an der Weiterentwicklung des Leitfadens (www.globalreporting.org). In dem vorliegenden Bericht haben wir uns an den GRI-Richtlinien der dritten Generation (G3) orientiert. Die GRI hat unsere diesjährige Berichterstattung auf einer Skala von A+ bis C erneut mit A bewertet. Die Stufen A+ bis C bilden den Bewertungsrahmen der GRI, wobei A+ die höchste Zertifizierung darstellt und nur durch eine zusätzliche Prüfung durch externe Dritte erreicht werden kann.

Wir verstehen den Bericht als Ergänzung zu dem Jahres- und Finanzbericht der Deutsche Bank AG. Soweit sich im Bericht Inhalte des Jahres- und Finanzberichts wiederholen, wurden sie im Hinblick auf die Orientierung an den GRI-Richtlinien teilweise aufgeschlüsselt oder neu zusammengestellt. Der Index auf den beiden Folgeseiten zeigt, wie wir die Anforderungen konkret umgesetzt haben. Wenn zu einem Indikator keine Informationen vorliegen, haben wir dies kurz begründet.

Nachhaltiges Handeln ist für die Deutsche Bank ein Grundprinzip, das unseren geschäftlichen Alltag und unsere Entscheidungsprozesse prägt. Unser Nachhaltigkeits-Management-System bildet dabei den Rahmen für eine einheitliche und systematische Berücksichtigung der damit verbundenen Herausforderungen. In den einzelnen Kapiteln dieses Berichts geben wir einen Überblick über unsere weltweiten Aktivitäten und gehen damit zugleich auf die Informationsbedürfnisse unserer Stakeholder ein. Darüber hinaus behandelt der Bericht aktuelle Themen, die sich unserem Unternehmen und unseren Stakeholdern stellen.



Ansätze, Strategien und Richtlinien, mit denen die Deutsche Bank diesen Herausforderungen begegnet, werden detailliert dargelegt. In den verschiedenen Beiträgen stellen wir besonders unsere jeweiligen Ziele und bisherigen Leistungen und Ergebnisse vor. Aufgrund der Vielzahl unserer Aktivitäten veröffentlichen wir nur eine Auswahl unserer Initiativen und Projekte. Wir haben diese jedoch so ausgewählt, dass sie ein repräsentatives Bild unseres weltweiten Engagements wiedergeben.

Weitere Informationen zur Deutschen Bank – u. a. in Bezug auf die „Ökonomischen Indikatoren“ sowie die Angaben zum „Organisationsprofil“ und hinsichtlich „Governance“ – können Sie den auf Seite 108 aufgeführten Publikationen entnehmen.

Qualität und Transparenz

Unsere Geschäfts- und Corporate Center-Bereiche haben die in ihrem Sektor relevanten Daten für die Berichterstattung erhoben. Der Corporate Center-Bereich Corporate Social Responsibility hat diese Beiträge gesammelt und in diesen Bericht integriert. Die hier veröffentlichten Diagramme und Tabellen präsentieren aussagekräftige und genaue Informationen zu unseren Aktivitäten. Die anerkannte Verifizierungs- und Zertifizierungsgesellschaft „ERM Certification and Verification Services“ mit Sitz in London hat im Auftrag der Deutsche Bank AG die Systematik der Datengenerierung und -aggregation der im Bericht 2008 veröffentlichten betriebsökologischen Kennzahlen geprüft und verifiziert. Unser Nachhaltigkeits-Management-System ist extern nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert und rezertifiziert bis einschließlich 2011.

GRI-Index

Strategie und Analyse		
1.1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	S. 2, 26, Klappe hinten; JB: S. 2-5
1.2	Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	S. 2, 8-10, 20-23, 24-26, 27-29; JB: S. 2-5

Organisationsprofil		
2.1	Name des Unternehmens	U1
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 52-54, 100-101; JB: S. 11-14, 29-38
2.3	Unternehmensstruktur	S. 100-101; JB: S. 11-14, 40
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	S. 100-101; JB: S. 14
2.5	Anzahl der Standorte	S. 100-101, U3
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	S. 100-101; JB: S. 11, 15, 18
2.7	Bediente Märkte	S. 100-101; JB: S. 11-14, 18-19, 34-38
2.8	Größe des Unternehmens	S. 38, 100-101, U3; JB: Klappe vorne, S. 49-51
2.9	Signifikante Änderungen der Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum	S. 100-101; JB: S. 2-5, 11-14, 25-28, 39; FB: S. 232-241
2.10	Auszeichnungen	Klappe hinten, S. 55, 99; www.db.com/de/content/company/auszeichnungen.htm

Berichtsparameter		
3.1	Berichtszeitraum	U1, S. 105
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	S. 105
3.3	Berichtszyklus	Klappe vorne, S. 105
3.4	Ansprechpartner	S. 108
3.5	Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	S. 57, 105
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	S. 105
3.7	Einschränkungen im Berichtsumfang	S. 35, 105
3.8	Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures etc.	JB: S. 2-5, 11-14; FB: S. 232-241
3.9	Erhebungs- und Berechnungsmethoden für Daten	U3, S. 30-37, 105
3.10	Neuformulierungen/Änderung bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	Keine
3.11	Änderungen bei der Berücksichtigung von Themen und bei Messverfahren	U3, S. 104; JB: S. 21
3.12	GRI-Index	S. 105-107
3.13	Verifizierung externer Dritte	S. 30-37, 105; FB: S. 281

Governance, Verpflichtungen und Engagement		
4.1	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	S. 24-25, 44-45, 100; JB: S. 15-16, 63-64
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	JB: S. 15-16; FB: S. 291 ff.
4.3	Für Unternehmen ohne Aufsichtsrat: unabhängige Mitglieder des Leitungsorgans	Nicht relevant, da die Deutsche Bank einen Aufsichtsrat hat
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	S. 24, 44-45, 57; JB: S. 25-28, 43
4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit der Leistung der Organisation	S. 44-45; JB: S. 15-16; FB: S. 51-57
4.6	Verfahren zur Vermeidung von Interessenskonflikten	S. 44-49; JB: S. 15-16, 59-62; FB: S. 291 ff.
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	S. 20-25, 27-29, 44-45; FB: S. 68 ff.
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	U4, Klappe vorne, S. 22-23, 24-25, 27-29, 30-31, 40, 44-45, 47-50; JB: S. 43
4.9	Verfahren auf Vorstand-/Aufsichtsrats- überwachungs- der ökologischen, ökonomischen, sozialen Chancen/Risiken	S. 2, 20-25, 27-29, 44, 57; FB: S. 68 ff.
4.10	Beurteilungsverfahren der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	S. 44; JB: S. 15-16; FB: S. 51 ff., 258 ff.
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	S. 20-25, 41, 45, 46-49, 51, 57; JB: S. 41 ff.
4.12	Teilnahme/Unterstützung externer Initiativen	S. 21-23, 24-25, 40, 42-43, 44-45, 47-49, 50-51, 56
4.13	Mitgliedschaften	S. 23, 56
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	S. 45, 46, 51, 55-57; JB: S. 17
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder	S. 45, 51, 55-57; JB: S. 17
4.16	Stakeholderdialog	S. 57; JB: S. 17
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	Klappe hinten, S. 22-23, 46, 57; JB: S. 2-5

Ökonomische Leistungsindikatoren		
	Managementansatz	U3, S. 100-101; JB: S. 2-5, 11-14
EC1	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	U3, S. 100-101, 102-104; JB: U2
EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	S. 20-23, 27-29
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	S.40-41; JB: S. 42-43, 65; FB: S. 58
EC4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	n. b. aus Datenschutzgründen

Ökonomische Leistungsindikatoren (Fortsetzung)		
EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	S. 31, 57
EC7	Standortbezogene Personalauswahl	S. 38-43; JB: S. 20, 41-43
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	U3, S. 52-54, 104

Ökologische Leistungsindikatoren		
	Managementansatz	S. 20-23, 24-29, 30-37
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 36
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	S. 33-34
EN3-4	Direkter und indirekter Energieverbrauch	U3, S. 32, 36
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	S. 28, 32, 36
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz	S. 27, 52ff.
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	S. 27, 30, 32
EN8	Gesamtwasserentnahme	S. 33, 36
EN11	Grundstücke in oder angrenzend an Schutzgebiete(n)	Nicht relevant, da keine Grundstücke in Schutzgebieten vorhanden
EN12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität in Schutzgebieten	S. 52: Integration von ökologischen Fragen in unser Risikomanagement: s. S. 48-49
EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	S. 19-21
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	S. 32, 36-37
EN17	Andere Treibhausgasemissionen	S. 34, 36
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	S. 27, 32, 34
EN 19-21, 23, 27	Emissionen, Abwasser und Abfall	n. b., weil die Daten ob der geringen Menge nicht erfasst werden (EN 19-21), keine unkontrollierten Freisetzung gegeben sind (EN 23) und Verpackungsmaterial nicht anfällt (EN 27)
EN22	Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	S. 33, 36
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	S. 27-29
EN28	Strafen für Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften im Umweltbereich	Keine

Produktverantwortung		
	Managementansatz	S. 48-51; JB: S. 17, 29 ff.
PR1	Lebenszyklusstadien, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten analysiert werden	S. 24-25, 51
PR3	Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	S. 51
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit	S. 51, 57
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	S. 24-25, 51
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	Nicht berichtet aus rechtlichen Gründen und aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen

Arbeitspraxis und menschenwürdige Beschäftigung		
	Managementansatz	S. 24-25, 38 ff., 50; JB: S. 41-43; Form 20-F: S. 123-125
LA1	Angaben zur Gesamtbelegschaft	S. 38-41; JB: S. 20, 41-43; FB: S. 58
LA2	Angaben zur Mitarbeiterfluktuation	S. 38; JB: S. 20, 41; FB: S. 58; Form 20-F: S. 123
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	Form 20-F: S. 124-125
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	Nach §111, 112 des Betriebsverfassungsgesetzes ist bei Betriebsänderungen der Betriebsrat umfassend und rechtzeitig zu informieren. In der betrieblichen Praxis ist eine Ankündigungsfrist von drei Monaten üblich
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage, etc.	S. 50
LA8	Beratungsangebote etc. in Bezug auf ernste Krankheiten	S. 42, 49-50; JB: S. 20, 42
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	U3, S. 39-40, 42-43; JB: S. 20, 41-43
LA11	Programme für Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	S. 40-41; JB: S. 42-43
LA12	Prozentzahl der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	S. 39
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe (Alter/ Geschlecht/etc.)	S. 38, 40-41; JB: S. 6-7, 20, 41-42, 63-64; FB: S. 58, 291 ff.
LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie	n. b. aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen

Menschenrechte		
	Managementansatz	S. 20-23, 24-25, 31, 38 ff., 47-49, 51, 56 ; Form 20-F: S. 123-125
HR1	Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder entsprechend geprüft wurden	S. 31, 47-49
HR2	Zulieferer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	S. 31, 47-49
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Angebot verschiedener Instrumente zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Unterstützung von betroffenen Mitarbeitern (s. S. 24-25, 38-43, 45; Deutsche Bank-Verhaltenskodex für Mitarbeiter unter www.deutsche-bank.de/ir); keine Datenveröffentlichung zum Schutz der Mitarbeiter
HR5	Vereinigungsfreiheiten/Kollektivverhandlungen	S. 23, 31, 48
HR6-7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinder-/Zwangsarbeit	S. 23, 31, 48

Gesellschaft		
	Managementansatz	Klappe vorne/hinten; S. 2, 20-23, 26, 60-67, 70-77, 80-87, 90-97; JB: S. 44-45
SO1	Programme/Verfahrensweisen, die die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln	S. 20, 24, 48
SO2-4	Maßnahmen und Initiativen zur Korruptionsbekämpfung	S. 23, 47-49
SO5	Politische Positionen, Teilnahmen an der politischen Willensbildung und Lobbying	S. 45-46, 56-57
SO8	Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften	Nicht berichtet aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen

Finanzsektor-spezifische Indikatoren		
FS1	Richtlinien mit ökologischen und sozialen Komponenten innerhalb des Kerngeschäfts	S. 20-23, 24-25, 27-29, 44-45, 47-50
FS2	Verfahren zur Erkennung und Bewertung ökologischer und sozialer Risiken im Kerngeschäft	S. 22-23, 24-25, 27-29, 47-51
FS3	Kontrollprozesse auf Kundenseite bezügl. Einhaltung ökologischer und sozialer Anforderungen in Verträgen und Transaktionen	S. 47-49
FS4	Weiterbildung von Mitarbeitern zu ökologischen und sozialen Richtlinien und Prozessen	S. 25, 47
FS5	Dialog mit Kunden/Investoren/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und sozialer Risiken und Chancen	S. 8-15, 28, 57
FS6	Anteil des Portfolios für Geschäftsbereiche nach Region, Größe und Sektor	JB: S. 2-5, 29 ff.
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	U3, S. 26, 27, 52-54, 60-63, 67, 70-77
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	S. 26, 27, 52-54
FS9	Reichweite und Häufigkeit von Audits zur Beurteilung der Implementierung ökologischer und sozialer Richtlinien	S. 24-25, 31
FS10	Firmen, die im Portfolio des Unternehmens enthalten sind und mit denen ein Dialog zu ökologischen oder sozialen Fragen stattfand	n. b.
FS11	Anteil der Einlagen, die positiven oder negativen ökologischen oder sozialen Auswahltests unterworfen sind	n. b.
FS12	Abstimmungs-Richtlinien zu ökologischen und sozialen Fragen bei Aktienbesitz	n. b.
FS13	Zugangsstellen in wenig besiedelten oder wirtschaftlich schwachen Gebieten	S. 12-15, 51, 70-74
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	S. 12-15, 51, 70-74
FS15	Richtlinien für faire Gestaltung und fairen Verkauf von Finanzdienstleistungen	S. 25, 51
FS16	Initiativen zur Förderung finanzieller Allgemeinbildung	S. 90-93, 95, 97

Global Compact – Communication on Progress

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact bilden die Wertebasis, an der wir unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit orientieren. Mit der Teilnahme am UN Global Compact verpflichten wir uns u. a. zur Wahrung

der internationalen Menschenrechte, zur Schaffung sozial-verträglicher Arbeitsbedingungen sowie zur Förderung des Umweltschutzes und zur Bekämpfung von Korruption.

Die zehn Prinzipien des Global Compact

Menschenrechte

Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und

Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für

Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,

Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und

Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,

Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen und

Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.

Beispiele für die Umsetzung

S. 22-23, 24-25, 38-43, 31, 48-49, 56

S. 23, 24-25, 31, 47-49

S. 23, 31, 56

S. 23, 31, 56

S. 23, 31, 56

S. 38-43

S. 20-23, 24-37

S. 20-23, 24-37, 56-57

S. 27-29, 30-37, 52-54

S. 47-49

n. b. = nicht berichtet. Dies beruht z. T. auf rechtlichen Gründen und bankspezifischen regulatorischen Beschränkungen, mitunter auch auf internen Regelungen, dem Fehlen entsprechender Daten oder für Finanzinstitute nicht relevanten Elementen.
FB = s. Finanzbericht 2008, JB = s. Jahresbericht 2008, Form 20-F 2008

Impressum/Publikationen

Deutsche Bank AG
Theodor-Heuss-Allee 70
60262 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 9 10-00
deutsche.bank@db.com

Corporate Social Responsibility

Leitung/Verantwortlich für den Inhalt: Christofer Habig

Group Sustainability

Leitung/Verantwortlich für den Inhalt: Hanns Michael Hölz

Projektkoordination: Uli Pecher, Edith Pürschel, Tanja Christ

Kontakt: Deutsche Bank AG
Corporate Social Responsibility
csr.mailbox@db.com
www.deutsche-bank.de/csr

Gestaltung: Scholz & Friends Berlin

Textredaktion: Stefan Wichmann, Scholz & Friends Profile

Redaktionelle Anmerkung: Alle Angaben in diesem Bericht erfolgten mit bestem Wissen und wurden mit größter Sorgfalt und Umsicht aus unterschiedlichen Quellen zusammengestellt. Nach unserer Kenntnis entsprechen die hier enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Eine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Angaben kann dennoch nicht übernommen werden. Wenn bei bestimmten Begriffen, die sich auf Personengruppen beziehen, nur die männliche Form gewählt wurde, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschah ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

Allen Kollegen und allen Beteiligten außerhalb des Unternehmens, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, danken wir für die freundliche Unterstützung.

Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.

Publikationen zum Jahresabschluss

Jahresbericht 2008 (in Deutsch und Englisch)
Finanzbericht 2008 (in Deutsch und Englisch)
Annual Report 2008 on Form 20-F (in Englisch)
Jahresabschluss und Lagebericht der Deutschen Bank AG 2008 (in Deutsch und Englisch)
Verzeichnis der Mandate (in Deutsch/Englisch)
Verzeichnis des Anteilsbesitzes 2008 (in Deutsch/Englisch)
Verzeichnis der Beiratsmitglieder (in Deutsch)

Bestellmöglichkeiten

E-Mail: service-center@bertelsmann.de
Internet: www.deutsche-bank.de/08
Fax: (0 18 05) 07 08 08
Telefon: (0 18 05) 80 22 00
Postalisch: arvato logistics services
Bestellservice Deutsche Bank
Gottlieb-Daimler-Straße 1
33428 Harsewinkel

Der vorliegende Bericht wurde klimaneutral gestellt. Die durch Herstellung und Verteilung dieser Publikation verursachten Treibhausgasemissionen in Höhe von 74 t CO₂-Äquivalenten wurden durch Investitionen in ein hochwertiges zusätzliches Klimaschutzprojekt in Brasilien, das CDM Bagasse Projekt, kompensiert.



Bildnachweis U2: Chirodeep Chaudhuri / U2, S. 76 (r.), 94: Fotograffiti, John Yuen / S. 3: Handelshochschule Leipzig (HHL) / S. 7 (o.), 9: Thomas Dashuber, Agentur Focus / S. 7 (M.), 13: Agentur Focus / S. 7 (u.), 16-17: Armin Linke / S. 11: Getty Images Deutschland / S. 17: Tuca Vieira / S. 18-19, 21, Cover: Alex Trebus/defrance.de / S. 22: Solar Parks of Extremadura, S.L. / S. 23: UN, DPI Mark Garten / S. 58-59, Cover: Sean Hemmerle / S. 63: Anthony Epes / S. 64 (o.): Marcus Schlaf / S. 64 (u.): Ines Walter / S. 66: Scott Williams / S. 68-69, 70-71: Photothek / S. 75: Deutschland – Land der Ideen / S. 76 (M.): Magda Edy-Lopez, Commixmul, Honduras S. 77 (M.): Lisa Pines, Seedco / S. 78-79, 80, Cover: Mathias Bothor / S. 82: Henning Bock / S. 84 / 86 (l.): Alex Kraus / S. 85 (o.), 86 (M.) / 87 (r.): Mathias Scharmann / S. 85 (u.): Lottie Hoppe / S. 86 (r.): Suzanne Stella / S. 87 (l.): Carlos Perdosa / S. 87 (M.): Carla Rhea / S. 88-89, 90-91, Cover : Alex Trebus/defrance.de S. 92-93, 96 (r.): Monika Rittershaus / S. 96 (l.): Andreas Knapp / S. 97 (l.): Barbara Fahle / S. 97 (M.): Anna Meurer / S. 97 (r.): Peter Adamik

Deutsche Bank

Der Konzern im Überblick

	2008	2007
Ergebnis je Aktie (basic)	-7,61 €	13,65 €
Ergebnis je Aktie (verwässert) ¹	-7,61 €	13,05 €
Ausstehende Aktien (basic, Durchschnitt), in Mio.	504	474
Ausstehende Aktien (verwässert, Durchschnitt), in Mio.	504	496
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	-11,1 %	17,9 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	-16,5 %	24,1 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity) ²	-17,7 %	29,0 %
Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (basic) ³	52,59 €	79,32 €
Aufwand-Ertrag-Relation ⁴	134,6 %	69,6 %
Personalaufwandsquote ⁵	71,2 %	42,7 %
Sachaufwandsquote ⁶	63,4 %	26,9 %
in Mio. €		
Erträge insgesamt	13 490	30 745
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	1 076	612
Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt	18 155	21 384
Ergebnis vor Steuern	-5 741	8 749
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (-)	-3 896	6 510
in Mrd. €		
Bilanzsumme	2 202	1 925
Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Eigenkapital	30,7	37,9
Tier-1-Kapitalquote ⁷	10,1 %	8,6 %
Anzahl		
Niederlassungen	1 981	1 889
davon in Deutschland	981	989
Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	80 456	78 291
davon in Deutschland	27 942	27 779
Langfrustrating		
Moody's Investors Service	Aa1	Aa1
Standard & Poor's	A+	AA
Fitch Ratings	AA-	AA-

¹Einschließlich Effekt auf den Zähler aus angenommener Wandlung.

²Aus Gründen der Vergleichbarkeit berechnen wir eine bereinigte Kennziffer für unsere Eigenkapitalrendite. Diese bereinigte Kennziffer bezeichnen wir als „Eigenkapitalrendite vor Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity“. Es handelt sich dabei nicht um eine IFRS-basierte Kennziffer. Bei einem Vergleich sollten daher die Unterschiede bei der Berechnung dieser Quoten berücksichtigt werden. Die Positionen, um die wir das durchschnittliche Eigenkapital (2008: 34 442 Mio. €; 2007: 36 134 Mio. €) bereinigen, sind die durchschnittlichen unrealisierten Gewinne aus zur Veräußerung verfügbaren Wertpapieren und die durchschnittliche Fair-Value-Anpassung von Cash Flow Hedges, beide Bestandteile nach darauf entfallenden Steuern (2008: 619 Mio. €; 2007: 3 841 Mio. €) sowie die durchschnittliche jährliche Dividende, die unterjährig abgegrenzt und im Folgejahr nach Zustimmung der Hauptversammlung gezahlt wird (2008: 1 743 Mio. €; 2007: 2 200 Mio. €).

³Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (basic) ergibt sich durch Division des den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapitals durch die Anzahl der ausstehenden Stammaktien (basic, beide zum Bilanzstichtag).

⁴Prozentualer Anteil der zinsunabhängigen Aufwendungen insgesamt am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge.

⁵Prozentualer Anteil des Personalaufwands am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge.

⁶Prozentualer Anteil des zinsunabhängigen Sachaufwands, der sich aus den zinsunabhängigen Aufwendungen abzüglich Personalaufwand zusammensetzt, am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft insgesamt plus zinsunabhängige Erträge.

⁷Die für 2008 gezeigte Tier-1-Kapitalquote basiert auf dem überarbeiteten und vom Baseler Ausschuss 2004 präsentierten Eigenkapitalstandard (Basel II), der im deutschen Kreditwesengesetz (KWG) und in der Solvabilitätsverordnung in deutsches Recht umgesetzt wurde. Die Quote für 2007 basiert auf dem Basel-I-Standard. Basel-II-Tier-1-Kapital ohne Übergangsposten gemäß § 64h Absatz 3 KWG.

Corporate Social Responsibility

Kennzahlen

	2008	2007	2006
Nachhaltigkeit (s. Seite 18 ff.)			
Verwaltetes Vermögen in nachhaltigen Investments (DWS)	2,8	2,7	1,2

Umweltdaten (s. Seite 30 ff. zu weiteren Daten, auch zu Standorten im Ausland und deutschen Tochtergesellschaften)

	2008	2007	2006
Stromverbrauch (in GJ) ^{1/2}	656 874	737 221	743 392
Heizenergie (in GJ) ^{1/2}	606 983	634 594	709 912
CO ₂ -Emissionen aus der Energieerzeugung (in t) ^{1/2/3}	33 912	102 081	107 010

Mitarbeiter (s. Seite 38 ff.)

	2008	2007	2006
Weiterbildung (Aufwendungen in Mio. €)	127	129	130
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. €)	41	41	40
Mitarbeiter-Commitment-Index (s. Seite 39)	74	71	68
Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger (Top 2/5) ⁴			
Global	79 %	76 %	58 %
Deutschland	79 %	77 %	53 %

Corporate Volunteering (s. Seite 58 ff.)

Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter im Rahmen von Volunteeringprogrammen der Bank

	2008	2007	2006
In Tagen	35 738	19 440	9 843
Globale Beteiligungsquote	12 %	9 %	7 %
Anzahl der „Initiative plus“-Projekte (s. Seite 62)	2 428	1 875	1 137

Soziales (s. Seite 68 ff.)

	2008	2007	2006
Realisierte Mikrokredite (in Mrd. US-\$) ⁵	1,01	1,0	0,56
Anzahl der Mikrokreditnehmer (in Mio.) ⁵	2,2	2,1	0,25
Unterstützung von Aids-Waisen und ihren Angehörigen in Afrika und Asien	58 600	58 028	47 882

Kunst (s. Seite 78 ff.)

	2008	2007	2006
Teilnehmer an Führungen in der Sammlung Deutsche Bank	4 600	4 100	3 900
Leser des Online-Magazins „db artmag“	328 244	280 550	217 900
ArtCard-Partnermuseen	52	49	42

Bildung (s. Seite 88 ff.)

	2008	2007	2006
Teilnehmer an Ausbildungs- und Integrationsprojekten	108 898	33 896	10 173
Teilnehmer an kulturellen Bildungsprojekten	156 703	80 090	69 262
Teilnehmer an ökonomischen Bildungsprojekten ⁶	26 277	50 303	136 395

CSR-Investitionen (s. Seite 104)⁷

	2008	2007	2006
Investitionen in € pro Mitarbeiter	1 011	1 121	1 296

¹Angaben gelten für den Deutsche Bank-Konzern in Deutschland

²Aktualisierte Werte

³Geänderte Umrechnungsfaktoren für die CO₂-Emissionen/Berücksichtigung geringerer Emissionen durch den Einkauf von Strom aus erneuerbaren Quellen

⁴Interne, repräsentative Online-Befragung

⁵Seit 1997

⁶Rückgang bedingt durch Beendigung des Projekts „Young Enterprise London“

⁷Neue Erhebungsgrundlage zur umfassenden Abdeckung aller projektbezogenen Investitionen

Unsere Ziele für 2009

Das Nachhaltigkeits-Management-System in den Wachstumsregionen Asien, Südamerika und Naher Osten einführen

Klimaschonende Aktivitäten nochmals forcieren – mit dem Ziel, alle Geschäftsprozesse ab 2013 vollständig CO₂-neutral zu stellen

Die Bildungsinitiativen zur interkulturellen Verständigung ausweiten, um Chancengerechtigkeit zu erhöhen und Integration zu fördern

Unser Engagement für Kinder und Aids-Waisen in Schwellen- und Entwicklungsländern ausbauen und die Zusammenarbeit mit SOS-Kinderdorf im Heimatmarkt Deutschland stärken

Die Corporate Volunteering-Quote weiter steigern, sowie die bezahlte Freistellung für ehrenamtliches Engagement in den Regionen ausweiten

Die Förderung von Künstlern aus Entwicklungs- und Schwellenländern und das kunstbegleitende pädagogische Angebot weiter vorantreiben

Den Dialog mit unseren Anspruchsgruppen, insbesondere NGOs, Rating-Agenturen und Regulatoren, intensivieren

Die strategischen Kooperationen mit ausgewählten Projektpartnern ausbauen – wie zum Beispiel den Berliner Philharmonikern und ihrer „Digital Concert Hall“

Stärker auf Projekte fokussieren, bei denen die Kernkompetenzen der Deutschen Bank und ihrer Mitarbeiter wirkungsvoll zum Einsatz kommen

Unsere CSR-Aktivitäten gezielt innerhalb der Bank und an die Öffentlichkeit kommunizieren, um das CSR-Profil der Deutschen Bank global und vor Ort zu schärfen

Unsere Identität.

Wir sind eine weltweit führende Investmentbank mit einem starken und erfolgreichen Privatkundengeschäft sowie sich gegenseitig verstärkenden Geschäftsfeldern. Führend in Deutschland und Europa, wachsen wir weiter kräftig in Nordamerika, Asien und anderen Wachstumsmärkten.

Unser Leitbild.

Wir wollen der weltweit führende Anbieter von Finanzlösungen für anspruchsvolle Kunden sein und damit nachhaltig Mehrwert für unsere Aktionäre und Mitarbeiter schaffen.

Leistung aus Leidenschaft.

Das ist die Art, wie wir handeln. Spitzenleistungen sind unser Maßstab, Vielfalt ist unsere Stärke, Innovation ist unser Antrieb, Partnerschaften sind unser Ziel.

Leistung aus Leidenschaft.

Deutsche Bank

