

Gesellschaftliche Verantwortung
Bericht 2009
Mehr als Geld

Leistung aus Leidenschaft



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.

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.

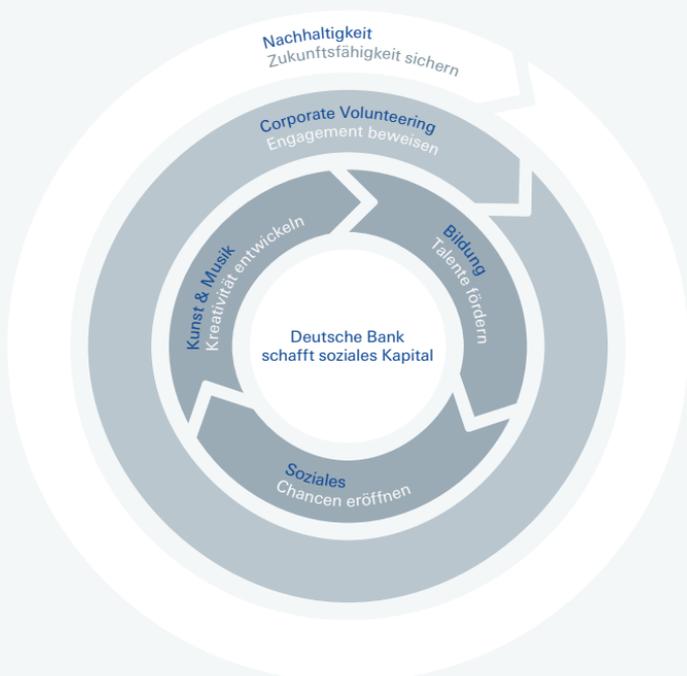
Kunst & Musik

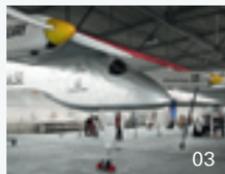
Kreativität und Inspiration erweitern unseren Blick für innovative Lösungswege; deshalb unterstützen wir junge Nachwuchskünstler und engagieren uns für Kunst und Musik.

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.





01

02

03

04

05

06

07

Highlights 2009



01 Mano Amiga Schule in Chalco, Mexiko

74 Mitarbeiter beteiligten sich an der Renovierung einer Schule für arme Kinder in Mexiko-Stadt. Seite 70

Der Vorstand und das Group Executive Committee treiben gemeinsam die Umsetzung und den Erfolg dieser Initiative voran. Seite 24

02 Memory, New York

Mit „Memory“ von Anish Kapoor, einer Auftragsarbeit für das Deutsche Guggenheim in Berlin, startete die „Deutsche Bank Series at the Guggenheim“ in New York. Seite 86

08 Little Artists, Südafrika
Für unser langjähriges Engagement für Jugendliche in Südafrika wurden wir 2009 mit dem Business and Arts South Africa Award ausgezeichnet. Seite 76

03 Solar Impulse

Im Dezember hob der Solar Impulse Prototyp HB-SIA zum ersten Mal ab – ein bedeutender Meilenstein auf dem Weg in eine saubere Zukunft. Seite 28

09 Urban Age, Istanbul
Bei der Urban Age Konferenz der Alfred Herrhausen Gesellschaft trafen sich in Istanbul Forscher, Bürgermeister und Architekten aus 15 Nationen, um gemeinsam Lösungen für die Herausforderungen rasant wachsender Megastädte zu entwickeln. Seite 12

04 Deutsche Bank Türme, Frankfurt am Main

Bei der größten Gebäudesanierung Europas entsteht eines der umweltfreundlichsten Hochhäuser der Welt – die Zentrale der Deutschen Bank in Frankfurt am Main. Seite 29

10 Digital Concert Hall
Mit der einzigartigen Digital Concert Hall startete die Konzertübertragung im Januar in ein neues Zeitalter. Konzerte der Berliner Philharmoniker können nun live und in höchster Bild- und Tonqualität im Internet miterlebt werden. Seite 87

05 Menschen mit Verantwortung, Deutschland

Zwei Drittel der Mitarbeiter des Geschäftsbereichs Private Wealth Management in Deutschland verhalfen dieser Initiative zu großem Erfolg. Seite 69

11 My School Project, Thailand
Anlässlich ihres 30-jährigen Bestehens in Thailand unterstützten die Deutsche Bank und ihre Mitarbeiter den Bau von drei Schulen in ländlichen Regionen. Seite 76

06 Views, Polen

Im Oktober wurde zum vierten Mal der Kunstpreis Views an junge polnische Künstler verliehen. Erstmals wurde auch ein dreimonatiges Arbeitsstipendium in der Villa Romana in Florenz ausgelobt. Seite 86

12 V-Net, Japan
Mitarbeiter in Japan gründeten ein Volunteeringnetzwerk, das zur weiteren Verbreitung des Corporate Volunteering-Gedankens in der Region beiträgt. Seite 66

07 ATLAS

Die Initiative „Accomplished Top Leaders Advancement Strategy“ steht unter der Schirmherrschaft von Dr. Josef Ackermann und hat das Ziel, Kandidatinnen für die Führungsspitze der Bank gezielt zu fördern.

09

12

11

10

08

„Es liegt in unserem eigenen Interesse, in die Stabilität und Prosperität der Gesellschaften zu investieren, in denen wir tätig sind.“

Dr. Josef Ackermann

01	Im Dialog	Soziales Kapital schaffen	4
		Dr. Josef Ackermann über die gesellschaftliche Verantwortung der Deutschen Bank	6
		Interview mit dem US-Ökonomen Prof. Robert J. Shiller über die künftige Rolle von Banken in der Gesellschaft	8
		Alfred Herrhausen Gesellschaft: Ein Musikprojekt in Istanbul erhält den Urban Age Award 2009	12
02	Nachhaltigkeit	Zukunftsfähigkeit sichern	16
		Zukunftsfähigkeit sichern: Verantwortungsvoll handeln	18
		Unser Nachhaltigkeits-Management-System	21
		Bilanz 2009	24
		<i>I. Ökologische Aspekte: Zukunftsfähigkeit und Innovation</i>	25
		Unsere Klimastrategie	26
		Nachhaltige Betriebsökologie	29
		Umweltdatenvergleich	34
		Externes Statement	35
		Nachhaltigkeit in der Beschaffung	36
		Arbeitssicherheit	36
		<i>II. Soziale Aspekte: Beschäftigungsfähigkeit und Verantwortung</i>	37
		Die Deutsche Bank als Arbeitgeber	38
		Menschen- und Arbeitnehmerrechte	44
		Unser Stakeholderdialog	45
		<i>III. Governance-Aspekte: Transparenz und Rechenschaftspflicht</i>	46
		Corporate Governance	47
		Kommunikation mit nationalen und internationalen Institutionen	48
		Die Deutsche Bank und die Regulierung des Finanzsystems	49
		Compliance und Anti-Geldwäsche	50
		Risikomanagement	51
		Asset Management	54
		Konzernsicherheit und Krisenmanagement	55
		Datenschutz	55
		Verbraucherschutz und Produktverantwortung bei Privat- und Geschäftskunden	56
		Kundenbindungs- und Beschwerdemanagement	57
		Nachhaltigkeit: Ausgewählte Produkte und Dienstleistungen	58
		Nachhaltigkeitsratings und -indizes	59
		Mitgliedschaften	60

03	Corporate Volunteering Engagement beweisen	62
	Projektschwerpunkte	66
	Bilanz 2009	69
	Ausgewählte Projekte	70
04	Soziales Chancen eröffnen	72
	Projektschwerpunkte	76
	Bilanz 2009	79
	Ausgewählte Projekte	80
05	Kunst & Musik Kreativität entwickeln	82
	Projektschwerpunkte	85
	Bilanz 2009	89
	Ausgewählte Projekte	90
06	Bildung Talente fördern	92
	Projektschwerpunkte	95
	Bilanz 2009	99
	Ausgewählte Projekte	100
07	Ergänzende Informationen	102
	Auszeichnungen für die Deutsche Bank (Auswahl)	103
	Unternehmensprofil und Organisation des Bereichs Gesellschaftliche Verantwortung	104
	CSR-Einheiten und Stiftungen der Deutschen Bank	106
	GRI-Index	106
	Über diesen Bericht	111
	Impressum/Publikationen	112



Ihre Meinung ist uns wichtig!
 Bitte beteiligen Sie sich an unserer
 Umfrage zum CSR-Bericht 2009 unter:
www.deutsche-bank.de/csr-befragung

01

Im Dialog
Soziales Kapital schaffen



Investitionen in unsere eigene Zukunft

Dr. Josef Ackermann, Vorstandsvorsitzender der Deutschen Bank, über die gesellschaftliche Verantwortung der Deutschen Bank.

Seite 6



Positiver Einfluss auf die Gesellschaft

Robert J. Shiller, Professor an der Universität Yale und 2009 mit dem Deutsche Bank Prize in Financial Economics ausgezeichnet, über die künftige Rolle von Banken in der Gesellschaft.

Seite 8



Die Botschaft des Akkordeons

Die Alfred Herrhausen Gesellschaft der Deutschen Bank zeichnet ein Projekt für benachteiligte Kinder in Istanbul mit dem Urban Age Award aus.

Seite 12

Editorial
Investitionen in unsere eigene Zukunft



Als geehrte Damen und Herren,

die gesellschaftliche Verantwortung von Banken ist in der Finanz- und Wirtschaftskrise zu einem zentralen Thema der öffentlichen Debatte geworden. In vielen Ländern der Welt wird mangelnde Moral in der Wirtschaft, bei Unternehmern und Managern, vor allem bei Banken und Bankern beklagt. In der Folge nimmt nicht nur deren Ansehen, sondern auch das Ansehen der Marktwirtschaft insgesamt deutlich ab. Markt und Moral werden heute vielfach als Gegensatz erlebt.

Dies ist eine bedenkliche Entwicklung. Denn Unternehmen operieren nicht im luftleeren Raum, sie sind Teil der Gesellschaft, in der und für die sie tätig sind. Sie können in einer Parallelwelt nicht gedeihen. Gerade Banken brauchen das Vertrauen und die Zustimmung der Menschen. Das bedeutet: Sie müssen in ihrem Tun nicht nur der sogenannten realen Wirtschaft dienen, wie es oft heißt, sondern sie müssen den Menschen dienen. Das Motto der Deutschen Bank lautet „Leistung aus Leidenschaft“. Für uns schließt Leistung auch die Übernahme von gesellschaftlicher Verantwortung ein, und wir sind uns bewusst, dass wir als eine weltweit führende Bank besondere Verantwortung tragen. Ihr gerecht zu werden, liegt in unserem ureigenen Interesse. Denn unsere Erfolgchancen sind umso größer, je stabiler

das soziale Umfeld, sprich die Gesellschaft ist, in der wir tätig sind. Wir sehen daher gesellschaftliche Verantwortung, oder wie es in der englischen Fachsprache heißt: corporate social responsibility (CSR), als integralen Bestandteil unserer Arbeit – zum eigenen Wohle wie zu dem der Allgemeinheit.

Als unsere wichtigste soziale Verantwortung betrachten wir es dabei, international wettbewerbsfähig zu sein, entsprechende Gewinne zu erwirtschaften und als Unternehmen zu wachsen. Denn nur so können wir unseren Industrie- und privaten Kunden ein guter Partner sein. Nur so können wir Arbeitsplätze schaffen oder erhalten. Nur so können wir dauerhaft Wert schaffen – nicht nur für unsere Aktionäre, sondern für alle unsere Stakeholder: als Anbieter attraktiver Produkte und Dienstleistungen, als guter Arbeitgeber, Steuerzahler und als Förderer gemeinnütziger Projekte.

Die zweite Priorität als guter Unternehmensbürger sehen wir darin, unser Geld auf sozial und ökologisch möglichst verantwortungsvolle Weise zu verdienen. Die gesellschaftlichen Folgen unseres Handelns dürfen uns nicht gleichgültig sein. Unternehmen und Manager – zumal in der Finanzbranche – sind auf Vertrauen angewiesen. Nachhaltiger wirtschaftlicher Erfolg ist ohne Vertrauen nicht denkbar. Vertrauen beruht vor allem auf Glaubwürdigkeit. Kein Geschäft ist es deshalb wert, den guten Ruf und die Glaubwürdigkeit der Deutschen Bank aufs Spiel zu setzen. Gesellschaftliche Verantwortung muss somit selbstverständlicher Teil unseres gesamten Denkens und Handelns sein. Sie muss in die Geschäftspolitik und Geschäftsprozesse integriert und bei allen Entscheidungen gebührend berücksichtigt, sie muss Teil unserer DNA werden.

Mehr als 80 Millionen Euro wenden wir zudem Jahr für Jahr – auch in Krisenzeiten – für die Förderung von Bildung, Nachhaltigkeit, Sozialem sowie Kunst & Musik auf. Das ist der dritte und sichtbarste Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Hier tätigen wir sinnvolle Investitionen auch in unsere eigene Zukunft.

Dabei geht es um mehr als Geld. Tausende unserer Mitarbeiter mobilisieren mit Unterstützung der Bank sehr viel Zeit, Energie und Know-how für gemeinnützige Projekte. Allein im Jahr 2009 leisteten sie 34 240 Tage und schufen damit gemäß dem Leitmotiv, das über allen unseren CSR-Aktivitäten steht, „Soziales Kapital“.

Ganz besonders am Herzen liegen uns bei unseren CSR-Investitionen Bildung und Chancengerechtigkeit. Bildung ist der Schlüssel zu Wohlstand und Wachstum und damit eine wesentliche Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit einer Gesellschaft. Gleiche Bildungschancen für alle sind unabdingbar für den Zusammenhalt des Gemeinwesens. In vielen Initiativen, allen voran mit dem Programm „FairTalent“, unterstützen wir daher Talente dabei, Ziele zu erreichen, die für sie sonst – meist aufgrund ihrer sozialen Herkunft – unerreichbar blieben.

Um Menschen in den Entwicklungs- und Schwellenländern eine Chance auf ein besseres Leben zu eröffnen, sind wir seit mehr als zehn Jahren in der Mikrofinanzierung aktiv. Durch unsere Kredite und die enge Zusammenarbeit mit etwa 110 Mikrofinanzinstitutionen leisten wir Hilfe zur Selbsthilfe. Mittlerweile haben wir es so rund 2,6 Millionen Menschen ermöglicht, sich eine eigene Existenz aufzubauen.

Als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger stellen wir uns auch den Herausforderungen, die der Klimawandel mit sich bringt. Ein herausragendes Beispiel hierfür ist der Umbau unserer Konzernzentrale in Frankfurt am Main zu einem der umweltfreundlichsten Hochhäuser der Welt.

Dies sind nur drei Beispiele für ganz konkrete Aktivitäten aus dem umfangreichen CSR-Programm, das dieser Bericht umfassend vorstellt und den ich Ihnen zur Lektüre empfehle. Er belegt eindrucksvoll: Die Deutsche Bank ist sich der sozialen und moralischen Dimension ihres Tuns bewusst und nimmt sie sehr ernst. Im eigenen Interesse.

Mit freundlichen Grüßen



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

Interview mit Professor Robert J. Shiller „Positiver Einfluss auf die Gesellschaft“

Der Deutsche Bank Prize in Financial Economics ist einer der renommiertesten Preise seiner Art. Er ehrt Wirtschaftswissenschaftler, deren Arbeit die Forschung zu finanz- und makroökonomischen Fragen entscheidend beeinflusst und zu grundlegenden Fortschritten in Wissenschaft und Praxis geführt hat. Seit 2005 wird die Auszeichnung vom Center for Financial Studies gemeinsam mit der Goethe-Universität Frankfurt am Main im Zweijahresturnus vergeben. Im Jahr 2009 erhielt Robert J. Shiller die Auszeichnung. Shiller ist Arthur M. Okun Professor of Economics der Cowles Foundation for Research in Economics an der Yale University sowie Professor für Finanzen am International Center for Finance der Yale School of Management. Im folgenden Interview spricht Shiller über die künftige Rolle der Banken in der Gesellschaft.

Professor Shiller, für die Finanzwirtschaft ist eine neue Ära angebrochen. Nach dem G20-Gipfel in Pittsburgh im vergangenen Jahr ist klar geworden, dass sich das regulatorische Umfeld erheblich verändern wird. Wie war Ihre spontane Reaktion darauf?

Der hohe Grad an Übereinstimmung zwischen so vielen Nationen hat mich geradezu inspiriert. Wir scheinen endlich eine funktionsfähige Staatengemeinschaft zu haben, die auch die Entwicklungsländer mit einschließt. Ein großer Teil ihrer Empfehlungen zielt darauf ab, das Gewicht der Schwellenländer im IWF und bei der Weltbank zu erhöhen. Die G20 sind drauf und dran, die führende Weltorganisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit zu werden.

Gibt es eine historische Chance für einen „New Deal“ auf internationaler Ebene?

Na ja, man könnte zynisch sein und sagen, das waren nur Worte. Aber es schien sich

eine neue Sichtweise anzudeuten, die keineswegs gegen die Wirtschaft gerichtet war. Bei mir kam an, dass die G20-Staaten die Bedeutung systemischer Effekte als Ursache für die Krise erkannt haben und dass sie so lange wie nötig Konjunkturprogramme auflegen wollen. Das war mehr, als man von einem Treffen derart vieler Staaten erwarten kann.

In einem Interview haben Sie vor kurzem gesagt, dass die Wirtschaft in einem neuen regulatorischen Umfeld stärker und besser werden wird, und zwar durch Innovation. Was macht Sie so zuversichtlich?

Meiner Meinung nach sollte die Finanzkrise als Chance wahrgenommen werden. Man ist selten bereit, entscheidende Veränderungen umzusetzen, wenn das Geschäft gut läuft, aber durchaus dann, wenn es schwierig wird. Ich habe die Hoffnung ausgedrückt, dass es eine Reihe von Maßnahmen geben wird, die zur Verbesserung unseres Finanzsystems

beitragen. Bisher ist das leider nicht der Fall, weil Rettungsaktionen allein nichts vorantreiben. Zurzeit geht es vor allem darum, das Schiff vor dem Untergang zu bewahren. Ich würde aber gerne sehen, wie sich der Schiffsbau verbessert. Da ist noch nicht so viel passiert.

Ihrer Einschätzung nach wird es zwischen fünf und zehn Jahre dauern, bis alle notwendigen Maßnahmen umgesetzt sind. Das ist eine ziemlich lange Zeit, wenn man bedenkt, dass zwischen den beiden letzten großen Krisen – verursacht durch die Internetblase und die Immobilienblase – nur ungefähr sechs Jahre liegen.

Veränderungen in der Finanzbranche umzusetzen, ist sehr schwierig. Es gibt so viele Gesetze, Regulierungsvorschriften und Institutionen. Wir haben für den Umgang damit noch keinen Fahrplan. Wenn ich auf die Große Depression zurückblicke, und ich denke dabei insbesondere an die USA, dann stelle ich fest, dass einige

der wichtigsten Veränderungen erst fünf Jahre später kamen. Die SEC wurde beispielsweise erst 1934 gegründet. Und es dauerte ganze elf Jahre, bis 1940 der Investment Company Act (US-amerikanisches Gesetz zur Regulierung der Aktivitäten von Investmentgesellschaften) in Kraft trat.

Wie könnte denn ein Fahrplan aussehen?
Das habe ich in meinem Buch *Die Subprime Lösung* beschrieben. Wir brauchen sowohl kurzfristige als auch langfristige Lösungen. Kurzfristige Lösungen sind Konjunkturpakete und staatliche Rettungsaktionen. Diese wurden auf den Weg gebracht, sind aber nur der Anfang. Eine langfristige Lösung sehe ich unter der Überschrift „Demokratisierung des Finanzwesens“. Das bedeutet, dass die Kunden viel umfassender von den Finanzinstituten betreut werden. Zum Beispiel indem das Spektrum von Risikomanagementlösungen ausgeweitet wird und bessere Produkte für die Durchschnittsbevölkerung angeboten werden. Viele Kunden sind schwer verärgert über die Finanzinstitute, das sollten wir in produktive Bahnen lenken. Wir müssen die Informationstechnologie und die Funktionsweise der Märkte verbessern, und schließlich brauchen wir bessere Retailprodukte, die den Anforderungen des 21. Jahrhunderts gerecht werden.

Was meinen Sie mit der „Demokratisierung des Finanzwesens“?
Das heißt für mich, das kapitalistische System weiterzuentwickeln. Bei der Frage nach dem „Wie“ sollte die Finanzmarkttheorie im Mittelpunkt stehen. Es gibt eine mehrere Tausend Jahre alte Tradition, in

der gute Menschen großherzig handeln und einen Teil ihres Geldes für Arme und Notleidende spenden. Solche Moralvorstellungen sind sehr lobenswert. Aber das Geschäftsleben funktioniert nicht so. Wohltätigkeit ist keine Lösung für Risikomanagement-Probleme. Deshalb plädiere ich für ein System, das auf der Absicherung von Risiken basiert. Eine der größten Errungenschaften im Europa des 19. Jahrhunderts waren die Fortschritte bei der Entwicklung des Sozialstaates. Damals wurden die Prinzipien der Sozialversicherung eingeführt.

Krankenversicherung, Arbeitslosenversicherung, Rentenversicherung ...
Diese systematische Sozialgesetzgebung übernahm die Funktion gemeinnütziger Organisationen und war Teil der Entwicklung des modernen Staates. Diese Fortschritte sind ein Beispiel dafür, wie Risikomanagement angewandt werden könnte und wie wir in einer Gesellschaft systematisch Verantwortung füreinander übernehmen könnten. Das meine ich mit „Demokratisierung des Finanzwesens“.

In Ihrem aktuellen Buch Animal Spirits beschreiben Sie, wie Ökonomie und Psychologie miteinander verknüpft werden können. Hat das einen Einfluss darauf, wie eine Bank heute und in Zukunft geführt werden könnte oder sollte?
Die Psychologie ist von grundlegender Bedeutung für die Ökonomie und jedes Finanzprodukt sollte den „Faktor Mensch“ mit einbeziehen. Die englische Sprache kennt den Begriff des „human factor engineering“. Er spielt bei der Ingenieurausbildung eine wichtige Rolle. Dieser Begriff bezeichnet die Notwendigkeit,



bei der Entwicklung einer Anwendung bereits daran zu denken, dass diese von Menschen genutzt wird. Als man anfing, Autos zu bauen, hat man darauf geachtet, dass der Wagen geradeaus fährt und nicht ausschert, wenn der Fahrer das Lenkrad loslässt. So sollte es auch bei Finanzprodukten sein. Deren Design muss menschliche Unaufmerksamkeit, menschlichen Irrtum und menschliche Impulshandlungen mit einkalkulieren – wie beispielsweise immer wieder auftretende Blasen.

Im modernen Bankwesen übernehmen Computer einen Großteil der Arbeit. Ist dies ein Weg, den „Faktor Mensch“ auszuklammern?

Nein. Computer sind dazu da, den Menschen zu dienen. Sie müssen den „Faktor Mensch“ mit einbeziehen. Die Vorstellung, dass wir uns auf ein von Computern getriebenes Informationszeitalter zubewegen, könnte uns dazu verleiten, zu vergessen, dass es letztlich Menschen sind, die die Wirtschaft lenken. Ein Teil des Problems ist, dass Wirtschaftswissenschaftler angefangen haben, Menschen für computerartige Wesen zu halten. Sie haben dabei aus den Augen verloren, dass wir alle auch eine menschliche Seite haben, die sich nur schwer einschätzen lässt und sich auch nicht immer völlig rational verhält.

Das öffentliche Ansehen der Finanzindustrie hat so stark gelitten wie nie zuvor – und überall auf der Welt. Wie können globale Banken Vertrauen wieder aufbauen? Banken müssen den Menschen besser dienen. Das bedeutet, sie müssen ihre Aufmerksamkeit auf alle richten. Ich glaube, dass sich die Banken schon lange vor Ausbruch der Finanzkrise und auf vielfältige Weise in diese Richtung bewegt haben. Eine Erklärung zu Global Corporate Citizenship, die das World Economic Forum bereits 2002 veröffentlicht hat, wurde von 36 Unternehmen, darunter auch die Deutsche Bank, unterzeichnet. Diese Erklärung enthält einen Aktionsplan für Corporate Citizenship, das heißt, wie sich Unternehmen gesellschaftlich engagieren können, um gute Unternehmensbürger zu sein.

Die Deutsche Bank investiert pro Jahr rund 80 Millionen Euro in Nachhaltigkeit, Corporate Volunteering, Soziales, Kunst und Musik sowie in verschiedene Bildungsprogramme. Ist dies ein Weg, um das Vertrauen in das Finanzsystem wieder herzustellen?

Für mich ist es sehr ermutigend, dass die Deutsche Bank ihre gesellschaftliche Verantwortung so ernst nimmt. Es gibt Wirtschaftstheoretiker, die meinen, Unternehmen sollten nicht gemeinnützige Anliegen vertreten, sondern dies ihren Aktionären überlassen. Diese bekämen

die Dividende, deshalb sollten sie sich sozial engagieren. Aber in der Realität können wir nicht eindeutig zwischen dem unterscheiden, was für die Aktionäre gut ist und was für die Bank. Ich finde, CSR muss zum Selbstverständnis einer Bank gehören. Wenn Bankmanager hier mit gutem Beispiel vorangehen, hat das tiefgreifende Auswirkungen. Manche mögen sich in den Gewinnen der Bank niederschlagen – und andere in unserer Gesellschaft.

Wie hat sich die Rolle der gesellschaftlichen Verantwortung von Banken durch die Finanzkrise verändert? Und wie wird diese Verantwortung nach der Krise aussehen? Die Krise hat besonders die Menschen getroffen, die derartigen Verwerfungen des Marktes eher schutzlos ausgeliefert sind, wie etwa Arbeitslose oder diejenigen, die ihre Häuser verloren haben. Ich denke, dass die Öffentlichkeit jetzt einfach erwartet, dass man ihren Bedürfnissen mehr Aufmerksamkeit schenkt.

Rufen wir uns noch einmal in Erinnerung, was die Finanzkrise ausgelöst hat und unter welchen Folgen wir heute noch leiden. Nun stellt sich die Frage, welche Erwartungen die Öffentlichkeit – und das schließt die Zunft der Ökonomen mit ein – an das CSR-Programm einer global aufgestellten Bank hat. Viele erwarten inzwischen große Dinge



Deutsche Bank-Vorstandsvorsitzender Dr. Josef Ackermann und Prof. Jan Pieter Krahen von der Goethe-Universität in Frankfurt am Main übergeben den Preis an Prof. Robert J. Shiller

Robert J. Shillers Forschung zur Dynamik von Assetpreisen und zu damit einhergehenden makroökonomischen Risiken ist von hoher wissenschaftlicher und praktischer Bedeutung. Schon im Jahr 2000, auf dem Höhepunkt der New-Economy-Euphorie, sagte er den Zusammenbruch des Marktes voraus. Ebenso warnte er angesichts der jüngsten Immobilienblase in den USA frühzeitig vor einer schweren Finanzkrise. Darüber hinaus war Shiller maßgeblich an der Entwicklung eines der wichtigsten Immobilienpreisindizes in den USA beteiligt: dem „Standard & Poor's/Case-Shiller Home Prize Index“.

von unseren Banken und vor allem, dass sie alle Interessen gleichermaßen bedienen. Denken Sie nur an die Revolution im Bereich der Mikrofinanzierungen und die Grameen Bank. Ihr Gründer, der Banker Muhammad Yunus, gewann 2006 den Friedensnobelpreis. Diese Auszeichnung ist vielleicht sogar besser als der Wirtschaftsnobelpreis, denn sie steht für Idealismus. Bedauerlicherweise standen viele Banken in den Jahren vor der Krise diesem Ideal nicht gerade nahe – und tun es bis heute nicht.

Ist gesellschaftliche Verantwortung in der Geschäftspraxis von Banken ausreichend verankert? Die Stichworte lauten Nachhaltigkeit, Soziales und Unternehmensführung?

Ich kann zwar nicht alles überblicken, was in der Bankenwelt passiert. Mein Eindruck ist aber, dass es große Unterschiede zwischen den Banken gibt, vor allem im Hinblick auf den sozialen Aspekt. Es gibt eben eine Menge unterschiedlicher Unternehmenskulturen. Die von Ihnen angesprochenen Themen werden nur von denen ernsthaft umgesetzt, die die richtige Führung haben.

Ist die Idee des Shareholder Value passé? Und ist es eine realistische Option, sie durch die Idee des Stakeholder Value zu ersetzen?

Die Führungskräfte eines Unternehmens

haben gegenüber ihren Aktionären eine Verpflichtung. Menschen, die ihr Kapital in eine Firma investieren, verbinden damit gewisse Erwartungen. Sie wollen sehen, dass ihr Geld entsprechend eingesetzt wird. Sie erwarten zu Recht, dass das Management Gewinne erwirtschaftet, und sie haben auch das Recht, zu entscheiden, ob und wann ein Teil des Gewinns gemeinnützigen Anliegen zugutekommt. Aktionäre können dies natürlich selbst tun, nämlich mit ihren Dividenden. Aber dieselben Aktionäre erwarten verständlicherweise, dass das Unternehmen mit Dritten fair umgeht und sich als integrierter Teil einer Gemeinschaft begreift.

Das Motto des CSR-Programms der Deutschen Bank lautet „Soziales Kapital schaffen“. Damit wollen wir langfristig auch zu unserem eigenen Unternehmenserfolg beitragen. Ist das nur Wunschdenken oder gehört das im modernen Bankwesen zur Kernkompetenz?

Ich finde nicht, dass das Wunschdenken ist. Geschäftlicher Erfolg setzt grundsätzlich voraus, dass sich die Arbeitnehmer mit den geschäftlichen Aktivitäten ihres Unternehmens identifizieren. George A. Akerlof und Rachel E. Kranton beschreiben in ihrem vor kurzem erschienenen Buch *Identity Economics: How our Identities Shape our Work, Wages and Well-Being* aufschlussreich zwei unterschiedliche Arbeitnehmercharaktere:

so genannte Insider und Outsider. Insider sind diejenigen, die finden, sie sollten für eine Firma arbeiten. Ein Outsider ist dagegen jemand, der nur an sich selbst denkt. Um erfolgreich zu sein, muss ein Unternehmen Outsider zu Insidern machen. Damit das gelingt, muss das Unternehmen zeigen, dass es einen positiven Einfluss auf die Gesellschaft hat.

Der Deutsche Bank Prize in Financial Economics, den Sie Ende September 2009 bekommen haben, ist ein bedeutender Bestandteil der CSR-Aktivitäten der Deutschen Bank. Wie werden Sie den Preis nutzen? Und damit meinen wir selbstverständlich nicht das Geld, sondern die mit der Preisverleihung verbundene Reputation.

Ich sehe den Preis auch als Ermutigung, um die Dinge fortzusetzen, an denen ich bisher gearbeitet habe. Ich bin Professor. Ich bereite junge Leute auf eine Karriere im Finanzdienstleistungssektor oder im Versicherungswesen vor. Ich versuche, ein Konzept zu erarbeiten, wie sie in diesen Branchen Teil einer besseren Gesellschaft sein können. Ich versuche, sie zu lehren, dass die Finanztechnologie entscheidend für unsere Zivilisation ist. Das ist meine langfristige Mission. Und wenn dieser Preis dazu beiträgt, diese Botschaft noch wirksamer zu vermitteln – umso besser.

Urban Age
Die Botschaft des Akkordeons

Ein Musikprojekt für benachteiligte Kinder in Istanbul gewinnt den Urban Age Award 2009 der Alfred Herrhausen Gesellschaft, des internationalen Forums der Deutschen Bank.



Großmutter Hatice Günaydın vor ihrem Haus im Istanbuler Stadtteil Edirnekapi; Schüler Yunus beim Üben (Bild links): „Ich will in einem staatlichen Orchester spielen“



Hatice Günaydin steht im Vorgarten ihres Hauses und erzählt, wie das Leben für sie und ihre Enkelin Rabia früher war. Hatice Günaydin wohnt in Edirnekapi, einem Armenbezirk am westlichen Rand der Altstadt von Istanbul – ein Bezirk mit auffälligen Häusern, angelehnt an teilweise verfallene Mauern aus byzantinischer Zeit, rund um alte Kirchen und Moscheen. Die Arbeitslosigkeit ist hoch, die Kriminalitätsrate auch. „Ich konnte Rabia nie aus den Augen lassen“, sagt Hatice Günaydin. „Kleine Kinder wie sie werden als Drogenverkäufer angeheuert, sobald man sie auf die Straße lässt. Oft fangen sie dann an, selbst Drogen zu nehmen. Manchmal werden auch Kinder entführt. Jetzt ist es sicherer, und ich mache mir viel weniger Sorgen.“

Diese Wende zum Besseren verdankt Edirnekapi einer Gemeinschaftsinitiative, dem Projekt „Barış İçin Müzik“ (BIM – „Musik für Frieden“). Am 4. November 2009, am Vorabend der Urban Age-Konferenz in Istanbul, wurde die erfolgreiche Initiative mit dem Urban Age Award der Alfred Herrhausen Gesellschaft der Deutschen Bank ausgezeichnet. Der Preis ist mit 100 000 Dollar dotiert. Das Projekt hat der türkische Architekt Mehmet Selim Baki vor vier Jahren ins Leben gerufen. Baki sperrte sein Büro zu und investierte von da an seine Zeit und einen Großteil seines Vermögens in die Entwicklung und Leitung dieses Projekts. Das Ziel: die Lebensbedingungen von Kindern in dieser von Armut und Verwahrlosung heimgesuchten Gegend

zu verbessern, genauer gesagt der Kinder im Alter von sieben bis zehn Jahren, darunter viele Schulabbrecher. Die will Baki von der Straße holen und zurück in die Schule bringen. Er bietet ihnen einen sicheren Aufenthaltsort, wo sie essen und mit Gleichaltrigen spielen können. Gleichzeitig soll das Projekt ein Gemeinschaftsgefühl unter den Einwohnern des Bezirks schaffen. All das wurde mit einem Musikinstrument erreicht: dem Akkordeon.

Bakis Idee: So viele Kinder wie möglich sollen unabhängig von ihrer Begabung kostenlosen Musikunterricht erhalten. Zunächst nahm er Kontakt zum Direktor einer Volksschule in Edirnekapi auf, der ihm bereitwillig Unterstützung zusagte.



Dann stellte er einen Akkordeonlehrer ein, der die Kinder auf den gratis zur Verfügung gestellten Instrumenten unterrichtete. Das Akkordeon erwies sich als ideales Einstiegsinstrument zur Vermittlung der Grundbegriffe westlicher Musiknotation und Musiktheorie. Außerdem konnten die Kinder es zum Üben mit nach Hause nehmen. Dann richtete Baki in der Schule einen Aufführungsraum ein, dazu ein Musikzimmer, eine Küche und eine Reparaturwerkstatt für die Instrumente. Das BIM-Projekt sprach sich schnell herum und wird mittlerweile schon von drei Schulen in der Gemeinde angeboten. Von den 250 Kindern, die bisher daran teilnahmen, haben sich mittlerweile einige an weiterführenden Musikschulen eingeschrieben. Manche „Ehemaligen“ nehmen an den Musikstunden teil und lassen sich zu Hilfslehrern ausbilden oder werden sogar hauptberufliche Musiklehrer. Inzwischen gibt es bereits die ersten professionellen Kooperationsprojekte, unter anderem mit dem national anerkannten Kammerorchester Akbank.

„Die Musik ist nur ein Hilfsmittel auf dem Weg zu sozialem Engagement, sozialer Gerechtigkeit und Frieden“, sagt Baki.

Ein Beispiel ist Yunus, ein lebhafter Neunjähriger. Er hatte die Schule schon bald nach Schuleintritt wieder verlassen. Dann hörte er von den Musikstunden und wollte unbedingt teilnehmen. Also musste er zurück in die Schule. Jetzt geht es ihm dort blendend – und er hat große Ambitionen: „Ich will Cello lernen und in einem staatlichen Orchester spielen.“ Aufmerksam geworden durch den regen Übungsbetrieb oder durch Straßenkonzerte haben sich in der Zwischenzeit auch die Familien der Kinder und das gesamte Stadtviertel von den Idealen der Initiative inspirieren lassen. Derzeit wird ein neues Gebäude errichtet, das als Zentrale für die Aktivitäten der BIM und der Stiftung dienen soll, die Baki gegründet hat.

Die sozialen Probleme in Edirnekapi haben zwei Hauptursachen. Erstens ging der wirtschaftliche Aufschwung Istanbuls an dem Stadtteil vorbei. Zweitens investierten die Stadtverantwortlichen anderswo in den Erhalt des baukulturellen Erbes. Von den Stadterneuerungsprogrammen profitierte Edirnekapi nicht. Schwierigkeiten, mit denen praktisch alle rasch wachsenden Großstädte im 21. Jahrhundert zu kämpfen haben.

Weltweites Engagement

Die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) ist nach dem früheren Vorstandssprecher Dr. Alfred Herrhausen benannt und wurde von der Deutschen Bank nach dessen Ermordung durch Terroristen vor 20 Jahren gegründet. Herrhausen stand in beispielhafter Weise für die gesellschaftliche Verantwortung der Wirtschaft. Thematischer Schwerpunkt der AHG sind seit einigen Jahren neue Formen des Regierens als Antwort auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts an die Gesellschaft. Die AHG sucht Spuren der Zukunft in der Gegenwart und entwickelt sie zu relevanten Themen.

Mit internationalen Partnern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft plant und realisiert sie weltweit Diskussionsforen. In temporären Institutionen und internationalen Netzwerken forscht sie nach besseren Lösungen für globale Herausforderungen und will die Ergebnisse künftigen Entscheidungsträgern und der Bevölkerung näherbringen. Den Vorsitz im Kuratorium der Stiftung, das sich aus Persönlichkeiten aus Kultur, Wirtschaft, Wissenschaft und den Medien zusammensetzt, hat Dr. Josef Ackermann, der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank. Urban Age ist das prominenteste Projekt der AHG. Ein weiteres ist

Foresight, das sich mit Blick auf die Verschiebungen der Kräfteverhältnisse vom Westen in andere Weltregionen für ein besseres multilaterales Verständnis einsetzt. Ziel ist, eine gerechtere und besser funktionierende internationale Ordnung zu schaffen. Das Programm befasst sich mit der Frage, ob es in einer multipolaren Welt einen gemeinsamen Zukunftsentwurf geben kann, der den Werten und Denkweisen der unterschiedlichen globalen Akteure Rechnung trägt. Foresight verfolgt dieses Ziel durch Veranstaltungen, Forschung und Publikationen. Gemeinsam mit der Frankfurter Allgemeinen Zeitung hat die AHG 2009

eine neue Konferenz unter dem Motto „Denk ich an Deutschland“ entwickelt, die sich mit Deutschlands Stärken, Schwächen und Problemen beschäftigt. Ziel ist es, frei von jeglichen „Denkverboten“ der Parteien eine objektive, aber leidenschaftliche Bestandsaufnahme der deutschen Politik, Wirtschaft und Kultur zu präsentieren – aus deutscher und internationaler Sicht.

► Informationen zur AHG finden Sie unter: www.alfred-herrhausen-gesellschaft.de

Auch deshalb bot sich die Megametropole Istanbul als Tagungsort für die Urban Age-Konferenz im Jahr 2009 an. Die Konferenzreihe wurde 2005 von der Alfred Herrhausen Gesellschaft der Deutschen Bank (siehe oben) und der London School of Economics gegründet, um die wachsenden Probleme von Megastädten zu analysieren, Lösungen zu erarbeiten und die Lebensqualität der Menschen dort zu verbessern.

Istanbul ist neben London und Paris die einzige europäische Megastadt. Ihre geostrategische Lage macht sie zu einem wichtigen Bezugspunkt für das Verständnis urbaner Trends in Südosteuropa, dem östlichen Mittelmeerraum und dem Nahen Osten. Wie schon bei den bisherigen Konferenzen in New York, Shanghai, Mexico-Stadt, Johannesburg und Mumbai bilanzierten am 5. und 6. November 2009 türkische und internationale Experten – Ökonomen, Soziologen, Stadt- und Verkehrsplaner sowie Architekten – die Forschungsarbeit des Jahres und analysierten die wichtigsten Fragen, die Istanbuls jüngster Boom aufwirft. Auf der Tagesordnung standen unter anderem: Investitionen in den öffentlichen Nahverkehr, die Entwicklung von Gewerbe- und Wohnbauprojekten in Außenbezirken sowie die soziale Integration der kulturell unterschiedlichen Bevölkerungsgruppen.

Das Engagement der Deutschen Bank für das Urban Age-Projekt hat einen ein-

fachen Grund: Erfolgreiche Banken brauchen erfolgreiche Städte – genauso wie Staaten und Volkswirtschaften. Die Urban Age-Konferenzen und der jährlich vergebene Urban Age Award leisten eine wichtige Hilfestellung für die Entscheidungsträger, die diese Städte führen und die mit den Widersprüchen umgehen müssen, die aus dem Bestreben entstehen, die Vergangenheit zu bewahren, die Gegenwart zu erfassen und die Zukunft zu gestalten. Das Entscheidende ist dabei, ein internationales Netzwerk zu schaffen, in dem die Städte ihre Erfahrungen und Erfolge austauschen können. Das war auch der Grund für die Bürgermeister der früheren Konferenzstädte, im Berichtsjahr zur Konferenz nach Istanbul zu kommen und über ihre Erfolge zu berichten.

Zurück nach Edirnekapi, wo das BIM-Projekt sein eigenes lokales Netzwerk entwickelt hat. „Wir werden unsere Aktivitäten hier verstärken“, sagt Baki. „Vor allem hoffen wir, dass andere unser Wissen in ihren Kommunen anwenden.“ Zum Beispiel in Tunceli, einer Kleinstadt im fernen Ostanatolien. Dort unterstützt BIM den Aufbau eines ähnlichen Projekts. Der Urban Age Award der Alfred Herrhausen Gesellschaft, davon ist Baki fest überzeugt, wird seiner Idee jetzt noch zusätzlichen Schub geben: „Wir würden uns freuen, wenn unser Modell überall im Land kopiert würde. Die Anerkennung, die wir durch diese Auszeichnung bekommen, lässt uns diesem Ziel näher kommen.“



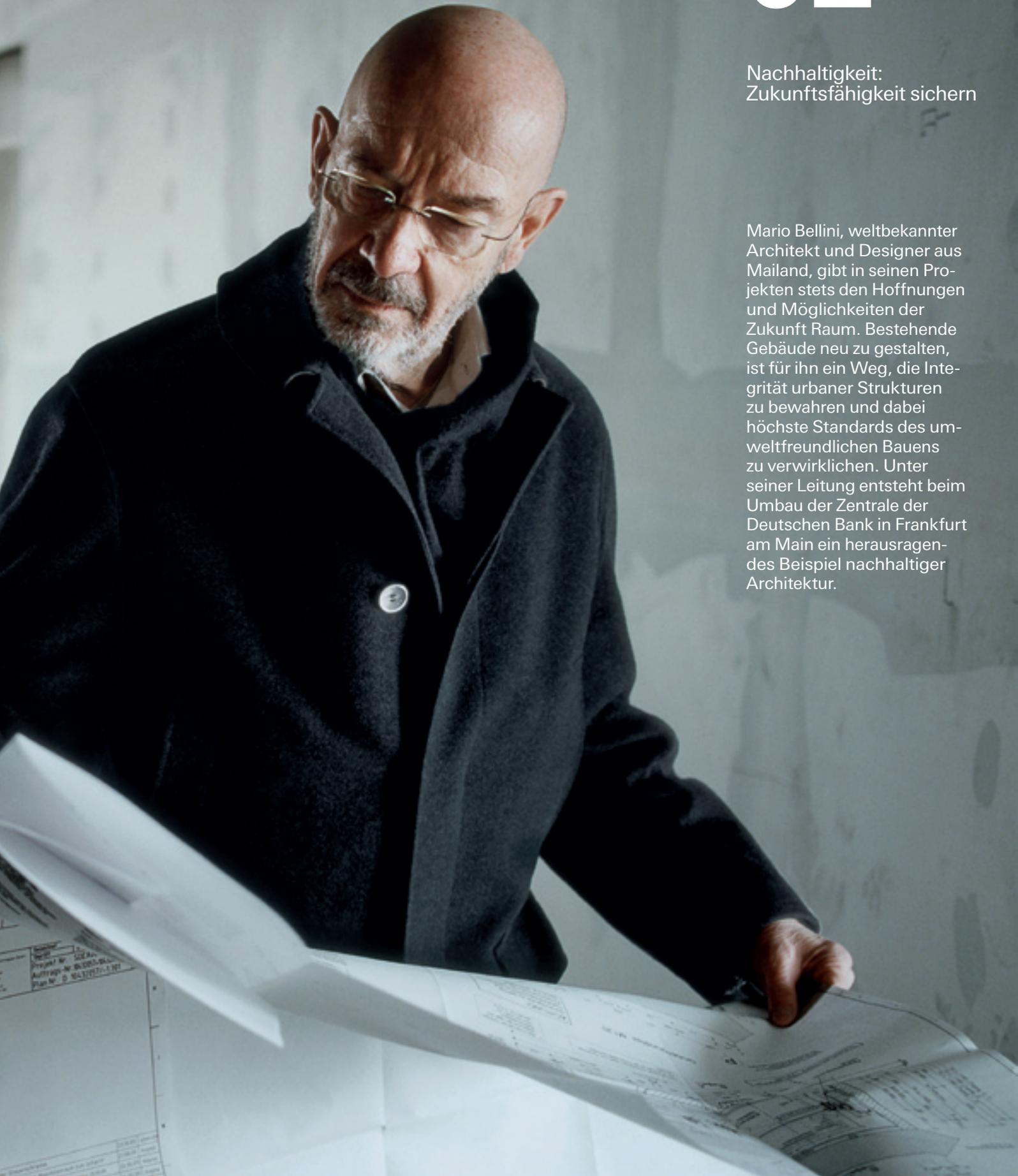
Mehmet Selim Baki, Gründer des preisgekrönten Projekts „Musik für Frieden“; Blick auf die Megametropole Istanbul mit Neuer Moschee (Yeni Cami) und Galata-Brücke (Bild oben links)



02

Nachhaltigkeit:
Zukunftsfähigkeit sichern

Mario Bellini, weltbekannter Architekt und Designer aus Mailand, gibt in seinen Projekten stets den Hoffnungen und Möglichkeiten der Zukunft Raum. Bestehende Gebäude neu zu gestalten, ist für ihn ein Weg, die Integrität urbaner Strukturen zu bewahren und dabei höchste Standards des umweltfreundlichen Bauens zu verwirklichen. Unter seiner Leitung entsteht beim Umbau der Zentrale der Deutschen Bank in Frankfurt am Main ein herausragendes Beispiel nachhaltiger Architektur.



69 Prozent
ihres eingekauften
Stroms bezieht die
Deutsche Bank
aus erneuerbaren
Energiequellen.

77 Punkte
im Commitment-
Index. Der Index misst
die Verbundenheit
unserer Mitarbeiter zur
Deutschen Bank. 2009
erreichte dieser trotz
der Herausforderungen
durch die Finanz-
krise seinen bisher
höchsten Stand.

2. Platz
Sustainalytics, eine der
international führenden
Ratingagenturen
im Bereich Nachhaltig-
keit, bewertet die
Deutsche Bank als zweit-
bestes von 93 unter-
suchten Finanzdienst-
leistungsunternehmen.

Zukunftsfähigkeit sichern: Verantwortungsvoll handeln

Im Mailänder Büro von Mario Bellini entstand das Konzept für die Sanierung der Deutsche Bank-Türme. „Das gesamte Projekt hat uns herausgefordert, vieles neu zu denken“, sagt der italienische Stararchitekt und Designer. Die Hochhäuser sollten nicht nur die Markenidentität der Bank widerspiegeln und als Ikonen der Frankfurter Skyline erhalten bleiben. Sie sollten auch für das Bekenntnis der Bank zur Nachhaltigkeit stehen. Damit allein wäre Bellini allerdings nicht zufrieden gewesen. Die umfassende und radikale Renovierung der beiden Türme sollte nicht nur neuen Funktionen dienen. Das Bauwerk sollte vielmehr auch eine dynamische, zukunftsorientierte Haltung zum Ausdruck bringen. Kurz, die Türme sollten neu erfunden werden. Und das werden sie auch. Bestes Beispiel dafür ist die Umgestaltung des Erdgeschosses: Zwei schwebende Brücken, die durch eine runde Stahlkonstruktion führen, verbinden die Türme und bilden so eine spektakuläre Eingangshalle. Gleichzeitig öffnet sich das Gebäude zum angrenzenden öffentlichen Raum. „Für mich“, so Bellini, „ist dies ebenso Teil eines innovativen und verantwortungsvollen Ansatzes wie die vorbildliche Umweltverträglichkeit des Gebäudes.“

Transparenz und Offenheit für den Dialog mit der Öffentlichkeit, eine repräsentative und zugleich ansprechende Arbeitswelt für die Mitarbeiter, Bestwerte in Energieeffizienz und Umweltverträglichkeit – die Ziele, die vom Architektenteam bei der Sanierung der Zentrale der Deutschen Bank in Frankfurt am Main erreicht werden sollten, entsprechen auch denen der Bank auf dem Gebiet der Nachhaltigkeit. Wie in das Gebäude von Grund auf Aspekte der Zukunftsfähigkeit eingebaut wurden, so hat die Bank vergleichbare Kriterien in ihre Geschäftspolitik, ihre Strukturen und Prozesse integriert. Sie sind Teil der DNA unseres Unternehmens.

Nachhaltig handeln bedeutet für uns auch Wandel – es ist ein Prozess, der, einmal in Gang gekommen, niemals endet, sondern aktiver Teil des Lebens und Arbeitens wird. Nur so kann es gelingen, jeden Tag aufs Neue verantwortungsbewusste Entscheidungen zu treffen,

die eine Balance zwischen wirtschaftlichen Interessen, Umweltverträglichkeit und gesellschaftlicher Verantwortung schaffen.

Unser direkter und indirekter Einfluss
Nachhaltigkeit verstehen wir als unternehmerisches Handeln, das unseren wirtschaftlichen Erfolg langfristig und auf verantwortliche Weise sichert. Damit dies gelingen kann, braucht jeder Mitarbeiter die Möglichkeit, seinen Arbeitsalltag umwelt- und sozialverträglich zu gestalten und geschäftliche Entscheidungen unter Einbeziehung nachhaltiger Gesichtspunkte zu treffen.

Manches können wir direkt beeinflussen: Beim betrieblichen Umweltschutz haben wir uns ambitionierte Ziele gesetzt. Wir sensibilisieren unsere Mitarbeiter und haben uns verpflichtet, ab 2013 vollständig klimaneutral zu arbeiten (s. Seite 31/32).

Architekt und Designer
Mario Bellini: Von ihm
stammt das Konzept für
die Umwandlung der
Zentrale der Deutschen Bank
in eines der umweltfreund-
lichsten Hochhäuser der Welt



Der Ansatz der Deutschen Bank im Bereich Nachhaltigkeit



Wir sind uns bewusst, dass unsere Geschäftstätigkeit ökologische, soziale und Governance-Aspekte beinhaltet, die sich indirekt auswirken – auf unsere Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre und die Gesellschaft als Ganzes. Damit wir verantwortungsbewusst agieren können, haben wir Methoden entwickelt, die uns helfen, unser Geschäft möglichst ökologisch und sozial/ethisch auszurichten.

Aktiv in Sachen Umwelt, Soziales und Governance

Wir möchten kommenden Generationen eine gesunde Umwelt sowie stabile wirtschaftliche und soziale Verhältnisse übergeben. Diesem Leitbild fühlen wir uns verpflichtet (s. Seite 21). Bei der Umsetzung in den Geschäftsalltag orientieren wir uns an der international gebräuchlichen ESG-Logik, die sich auf drei Bereiche erstreckt: Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (Unternehmenssteuerung).

Umwelt- und Klimaschutz zählen zu den größten globalen Herausforderungen unserer Zeit. Wir wollen einen Beitrag zu ihrer Bewältigung leisten und setzen unseren Fokus dabei auf Innovation und Zukunftsfähigkeit. Auf dem Weg in eine emissionsarme Gesellschaft kommt der Finanzbranche als Kapitalgeber für Investitionen und Projekte zum Schutz des Klimas eine tragende Rolle zu.

Im Bereich Soziales stehen die Menschen im Zentrum: Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre und die Gesellschaft als Ganzes. Mit allen wollen wir verantwortungsbewusst umgehen und uns gemeinsam für eine stabile Wirtschaft mit sozialem Fundament einsetzen.

Auf dem Gebiet der Governance sind Transparenz, Glaubwürdigkeit und Risikomanagement unsere Leitthemen. Wir kommen der Rechenschaftspflicht umfassend nach und entwickeln kontinu-

ierlich Strukturen weiter, die sicherstellen, dass wir verlässlich und verantwortungsbewusst arbeiten können.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Deutschen Bank basiert auf den zehn Prinzipien des „Global Compact“, der UN-Initiative für gesellschaftliches Engagement in der Weltwirtschaft. Als eines der Gründungsmitglieder haben wir uns verpflichtet, dessen Katalog von Grundwerten auf den Gebieten Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen.

Dazu haben wir konzernweit in allen Geschäftsbereichen ein umfassendes Managementsystem eingeführt. Es ermöglicht uns, Risiken in den ESG-Bereichen zu minimieren, Erfolge zu messen und unsere Strategie kontinuierlich zu verbessern. Denn nachhaltiges Handeln ist niemals statisch, sondern immer im Fluss.

Das 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 und unserer Reputation. 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 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.

Unser Nachhaltigkeits-Management-System

Um Nachhaltigkeit in einem Unternehmen zu verankern, müssen Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten klar definiert sein. Die Deutsche Bank hat daher weltweit in allen Geschäftsbereichen ein umfassendes Nachhaltigkeits-Management-System aufgebaut. Es stellt sicher, dass alle Mitarbeiter gemäß den Vorgaben unserer Nachhaltigkeitsstrategie entscheiden und diese als integralen Teil der Geschäftsstrategie leben. Unser Managementsystem sorgt außerdem dafür, dass unsere Strategie so effektiv und effizient wie möglich umgesetzt und unsere Leistung kontinuierlich verbessert wird – sei es bei der Steuerung unseres Unternehmens, der Berücksichtigung sozialer Belange, der Entwicklung von Produkten, dem Risikomanagement oder Fragen des betrieblichen Umweltschutzes.

Unser Nachhaltigkeits-Management-System gemäß ISO 14001



Die Anfänge unseres Engagements im Bereich Nachhaltigkeit reichen zurück bis in die 1980er Jahre. 1999 etablierte die Deutsche Bank als erste Großbank in Deutschland ein Managementsystem, das gemäß der internationalen Norm ISO 14001 zertifiziert wurde und auch die Themenfelder Soziales und Governance umfasst.

➔ [Mehr zur Historie unter www.banking-on-green.de/nachhaltigkeit](http://www.banking-on-green.de/nachhaltigkeit)

Unser „Leitbild zur Nachhaltigkeit“ bildet die Basis für unser Managementsystem. Es setzt den Rahmen für die Identifizierung relevanter Themenfelder in den sogenannten ESG-Bereichen. Daraus leiten sich die mittel- und langfristigen



ISO 14001-Zertifikat
Alljährlich lassen wir unser Nachhaltigkeits-Management-System und die Umsetzung unseres Programms von internen Auditoren aus dem Bereich Group Sustainability wie auch von einer unabhängigen Zertifizierungsgesellschaft überprüfen. Letztere untersucht nicht nur die Konformität mit den Anforderungen der ISO 14001, sondern prüft mit Blick auf alle ESG-Bereiche, inwieweit wir die gesetzten Ziele erreicht und Verbesserungen realisiert haben. Außerdem zeigt sie auf, wo Optimierungspotenzial liegt. Auch im Jahr 2009 wurde uns durch das periodische Audit die Erfüllung aller erforderlichen Standards bis 2011 bestätigt.

Ziele und Maßnahmen unseres Nachhaltigkeitsprogramms ab. Unsere Strategie setzen wir systematisch um, indem wir z. B. nachhaltige Kriterien und unsere Selbstverpflichtung zur Beachtung international anerkannter Standards in unseren internen Richtlinien verankern.

➔ www.banking-on-green.de/governance

Steuerung und Funktionen unseres Nachhaltigkeitsmanagements

Entsprechend der großen Bedeutung des Themas für die Deutsche Bank liegt die Hauptverantwortung für nachhaltiges Handeln beim Konzernvorstand.

Für die Umsetzung innerhalb der Bank ist der Konzernbeauftragte für das Nachhaltigkeits-Management-System (Group Sustainability Officer) zuständig. Die Ziele unseres Programms wie auch die Maßnahmen zu seiner Umsetzung werden von dem jeweiligen Verantwortlichen auf Managementebene und dem Konzernbeauftragten für das Managementsystem gemeinsam vereinbart und schriftlich fixiert (siehe Schaubild unten).

Heute erstreckt sich unser Managementsystem weltweit auf alle Bereiche der Deutschen Bank. Für den aktuellen Rezertifizierungszyklus 2008 bis 2011 haben wir uns zum Ziel gesetzt, das System regional stärker zu verankern. So werden beispielsweise unsere italienischen Standorte die Zertifizierung im Jahr 2010 erhalten. Weitere Länder und Regionen wie Spanien, Japan und Südafrika werden im genannten Rezertifizierungszyklus folgen.

Nachhaltigkeits-Management-System: Steuerung und Funktionen



↔ Berichtswege, Informationsfluss

Ein zentrales Ziel des vergangenen Jahres haben wir erreicht: unsere Mitarbeiter weltweit mit Hilfe eines neuen, online-basierten Lernprogramms zur Nachhaltigkeit für das Thema zu sensibilisieren, zu informieren und zu trainieren. Das Programm, das seit 2009 über unsere bankinterne Plattform „db Learn“ verfügbar ist, vermittelt nicht nur umfangreiches Wissen, sondern zeigt anschaulich, wie wichtig nachhaltiges Handeln für den Erfolg und die Zukunft der Bank ist. So trägt es dazu bei, dass ESG-Aspekte bei all unseren Aktivitäten – über Hierarchiestufen, Bereiche und Märkte hinweg – berücksichtigt werden.

Ausgewählte Ziele 2008–2011

Bereich	Status 2009	Ziele bis 2011
DWS/ DB Advisors	Mit insgesamt 3,1 Mrd. € per 31.12.2009 konnten wir das verwaltete Vermögen in unseren nachhaltigen Fonds/Themenfonds erneut ausweiten sowie das verwaltete nachhaltige Vermögen im Bereich Corporate Bonds (fixed income) steigern. Wir verbesserten unseren Investmentprozess für nachhaltige Fonds durch Aufnahme von CO ₂ -Analysen und erweiterten unsere globale Researchdatenbank G-Cube um ein CO ₂ -Rating. Es hilft Fondsmanagern, Unternehmen nach ihrer Fähigkeit im Umgang mit dem Klimawandel zu beurteilen.	<ul style="list-style-type: none"> – Weitere Steigerung des nachhaltig verwalteten Fondsvolumens in Abhängigkeit von der Marktentwicklung – Integration der UN Principles for Responsible Investment (PRI) in den Investmentprozess – Zukünftige Erweiterung unseres Angebots durch den Aufbau von Multi Asset-Produkten und ESG Advisory (Dienstleistung)
Global Banking/ Asset Finance & Leasing (AFL)	Mit der Realisierung von bisher insgesamt 28 Projekten im Bereich Windenergie, der Begleitung verschiedener Solarprojekte mit einer Leistung von bis zu 70 MW in Spanien und Italien 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 von Energieeffizienz – Ausweitung der Aktivitäten und des Know-how-Transfers in Wachstumsregionen
Global Banking/ Öffentlicher Sektor	Wir haben unsere Kundenbetreuer 2009 zum Thema Nachhaltigkeit geschult und bieten unseren Kunden aus dem öffentlichen, aber auch aus dem kirchlichen oder sozialen Sektor konsequent unsere Produkte und Dienstleistungen aus den Bereichen nachhaltige Investments, Gebäudeeffizienz sowie erneuerbare Energien an.	<ul style="list-style-type: none"> – Weitere Intensivierung unserer Zusammenarbeit mit anderen Geschäftsbereichen zur Entwicklung nachhaltiger Produkte – Durchführung von Kundenveranstaltungen zwecks Präsentation unseres Produktangebots mit Nachhaltigkeitsbezug
Global Markets	Durch die Abwicklung von über 50 Projekten mit über 200 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 Transaction Banking/ Structured Trade and Export Finance (STEF)	Für zahlreiche Export Credit Agency-gedekte Transaktionen stellten wir Kunden überwiegend in Entwicklungs- und Schwellenländern Finanzierungslösungen bereit, um gemäß den Richtlinien von Weltbank und OECD neue Anlagen zu errichten oder veraltete Anlagen durch neue umweltfreundliche Technologie zu ersetzen. STEF finanzierte verschiedene Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien sowie im Gesundheits- und Infrastruktursektor.	<ul style="list-style-type: none"> – Aufrechterhaltung und weiterer Ausbau der STEF-Position bei der Finanzierung von Gesundheits-, Infrastruktur- und Umweltprojekten mit Fokussierung auf den Bereich erneuerbare Energien – Intensivierung des Joint Venture/Kooperation mit AFL im Bereich erneuerbare Energien sowie mit Global Markets im Bereich des globalen Emissionshandels
Privat- und Geschäftskunden	Wir berücksichtigten bei Finanzierungen und Anlageberatungen verstärkt nachhaltigkeitsrelevante Aspekte, wie z. B. die Beratung unserer Kunden zu und Vermittlung von öffentlichen Förderprogrammen.	<ul style="list-style-type: none"> – Weitere Integration nachhaltiger Kriterien in unser Produktportfolio – Steigerung des Vertriebs nachhaltigkeitsorientierter Produkte – Überprüfung der Realisierbarkeit klimafreundlicher Produkte
Private Wealth Management	Auf Basis der Nachhaltigkeitsprüfung durch die oekom research AG (weitreichende Kooperation seit Juni 2009) wurde im September 2009 der sicherheitsorientierte Nachhaltigkeitsfonds „WvF Rendite und Nachhaltigkeit“ aufgelegt, um noch stärker auf die Bedürfnisse der Anlegergruppen aus dem Stiftungsbereich, aber auch auf die der Firmen- und Privatkunden einzugehen. Wir haben unser Engagement bei Auswahl und Angebot von geschlossenen Beteiligungen in nachhaltigen Photovoltaikanlagen und Holzwirtschaftskonzepten sowie in Investments mit Zielsetzung Klimaschutz und nachhaltige Gebäudeeffizienz verstärkt.	<ul style="list-style-type: none"> – Neben der kontinuierlichen Verbesserung des Nachhaltigkeits-researchs für Kunden erfolgte ein gezielter Ausbau des Bereichs der Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments und des Fondsinvestments – Verstärktes Angebot von „grünen“ Beteiligungsinvestitionen – Intensive Sensibilisierung unserer Kunden für die Themen Nachhaltigkeit und ethische Investments
Human Resources	Im Bereich Talentmanagement erweiterten wir den Fokus von bisher leitenden Angestellten auf den Bereich der Fachkräfte und der mittleren Führungsebene. Zudem wurden Maßnahmen ergriffen, die Qualität des Prozesses und der Entwicklungsmaßnahmen weiter zu verbessern.	<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 aller relevanten Richtlinien hinsichtlich nachhaltiger Kriterien – Regelmäßige Berichterstattung über Nachhaltigkeitsrisiken sowie entsprechende Entscheidungen an das Group Reputational Risk Committee und das Group Credit Policy Committee
Nachhaltigkeits- management	Durch die Optimierung von Strukturen und Prozessen ist es gelungen, ESG-Risiken noch früher zu identifizieren und ihnen gegenzusteuern.	<ul style="list-style-type: none"> – Weitere Verankerung von Nachhaltigkeit in Entscheidungsgremien – Intensivierung des Dialogs mit Anspruchsgruppen (s. Seite 22, 24)



Im Fokus: Carbon Counter

Aus den Augen, aus dem Sinn? Treibhausgase sind unsichtbar. Doch ihre Emission verändert das Klima – mit schwerwiegenden Konsequenzen für die Menschen und die Umwelt. Um ein stärkeres Bewusstsein für diese große Herausforderung zu wecken, hat die Deutsche Bank als Teil ihrer „Know the Number – Slow the number“-Initiative im Juni 2009 eine 21 Meter hohe Anzeigetafel in der Nähe des Madison Square Garden im Zentrum von New York aufgestellt.

Der Carbon Counter, den wir in Kooperation mit Wissenschaftlern des Massachusetts Institute of Technology entwickelt haben, zeigt an, wie hoch die weltweite Konzentration von langlebigen Treibhausgasen in der Atmosphäre aktuell ist. Die öffentliche Unterstützung für einen Wandel hin zu einer emissionsarmen Gesellschaft soll Regierungen und Unternehmen dazu bewegen, Maßnahmen zu ergreifen, die den Ausstoß von Treibhausgasen senken.

➔ www.know-the-number.com

Nachhaltigkeit: Unsere Bilanz 2009

Die Marktbedingungen für Banken waren auch im Jahr 2009, dem dritten Jahr der weltweiten Finanzmarktkrise, nicht einfach. Dennoch haben wir unsere Ziele konsequent weiterverfolgt. Und das mit Erfolg: In den Ratings der führenden Nachhaltigkeitsagenturen SAM, Sustainalytics und oekom research haben wir unsere Positionen verbessert und uns auch mit verschärften Anforderungen zum Beispiel in den Bereichen Risikomanagement, Corporate Governance und Vergütungssysteme einen festen Platz in der Spitzengruppe der internationalen Finanzbranche erarbeitet.

Auch 2009 beteiligten wir uns aktiv an der Klimadebatte und setzten uns engagiert dafür ein, die erforderlichen Voraussetzungen für eine CO₂-arme Welt zu schaffen. Über unseren Vice Chairman und Leiter unseres Environmental Steering Committee vertraten wir dieses Ziel auch auf dem Klimagipfel in Kopenhagen.

Um die steigende Relevanz von Klimarisiken besser in unseren Risikoabwägungen zu berücksichtigen, haben wir 2009 einen „Green Filter“ entworfen. Als Teil unserer Konzernrichtlinie für das Management von Reputationsrisiken hilft er uns bei der Beurteilung, inwieweit bestimmte Transaktionen zur Verbesserung der CO₂-Effizienz beitragen.

Gemeinsam mit elf weiteren Unternehmen und der DESERTEC Foundation riefen wir 2009 die Dii GmbH ins Leben. Das vielversprechende Energieprojekt zielt auf eine sichere, nachhaltige und klimafreundliche Energieversorgung aus den Wüsten Nordafrikas und des Nahen Ostens. Als Gesellschafter der Dii GmbH

unterstreichen wir erneut unsere Kompetenz als Finanzintermediär und Klimabotschafter sowie den hohen Stellenwert, den Nachhaltigkeit und Innovation bei der Deutschen Bank einnehmen.

Mit 3,1 Milliarden Euro (Stand Ende Dezember 2009) verwaltetem Vermögen in nachhaltigen Fonds und Themenfonds gehören wir mit DWS Investments und DB Advisors weiterhin zu den weltweit führenden Asset Managern in diesem Bereich. Mit der Realisierung von 28 Windenergieprojekten und der Begleitung verschiedener Solarprojekte bestätigten wir unsere starke Position im Bereich der erneuerbaren Energien.

Trotz der besonderen Herausforderungen in der Finanzbranche erreichte unser Mitarbeiter-Commitment-Index mit 77 Punkten (von 100) seinen bisher höchsten Stand. Auch konnten wir unsere Attraktivität als Arbeitgeber – entgegen dem Branchentrend – 2009 behaupten und teilweise sogar ausbauen. Im Branchenranking des renommierten Wirtschaftsmagazins Fortune verbesserten wir uns unter den „Most Admired Banks“ von Platz 16 auf Platz sieben.

Was wir verbessern wollen

Wir werden unsere Nachhaltigkeitsstrategie konsequent fortsetzen und kontinuierlich weiterentwickeln. Wir haben uns vorgenommen, unser Nachhaltigkeits-Management-System gemäß der internationalen Norm ISO 14001 regional stärker zu verankern. Wir investieren weiter in die Verringerung unseres CO₂-Fußabdrucks mit dem Ziel, unsere betrieblichen Aktivitäten ab 2013 klimaneutral zu stellen.

Mit gezielten Initiativen wollen wir Frauen einen besseren Zugang ins mittlere und höhere Management ermöglichen. Hierzu haben wir 2009 zum Beispiel das „Accomplished Top Leaders Advancement Strategy“-Programm (ATLAS-Programm) gestartet. Ziel ist es, geeignete Kandidatinnen für die Führungsspitze der Bank zu entwickeln.

Wir wollen unsere Produktpalette zunehmend um nachhaltige Investments und Dienstleistungen erweitern und hierbei unser Augenmerk verstärkt auf Potenziale in unserem Privat- und Geschäftskundengeschäft legen.

Unsere Ziele für die Zukunft

Unser aktuelles Nachhaltigkeitsprogramm umfasst die Jahre 2008 bis 2011. Für 2010 haben wir uns konkret vorgenommen:

Die Zertifizierung unseres Nachhaltigkeits-Management-Systems wollen wir auch in Japan und Südafrika erreichen. Bis Ende 2011 sollen weitere Standorte in Europa, Südamerika und Asien folgen.

Unseren CO₂-Fußabdruck wollen wir um weitere 20 Prozentpunkte – bezogen auf das Basisjahr 2007 – reduzieren.

Wir wollen die Entwicklungsmaßnahmen für unsere Mitarbeiter weiter qualitativ verbessern und unseren Talentmanagement-Ansatz in allen Bereichen der Bank konsistent implementieren und vertiefen.

Wir werden unsere relevanten Richtlinien hinsichtlich nachhaltiger Kriterien kontinuierlich überprüfen und erweitern.

I. Ökologische Aspekte:

Die Deutsche Bank setzt im Bereich Ökologie wichtige Akzente, um zukunftsfähig zu bleiben. Im Rahmen unserer Klimastrategie bemühen wir uns, sowohl in unserem täglichen Handeln als auch in unserem Kerngeschäft und in unserer Kommunikation ein Vorbild zu sein.

I. Ökologische Aspekte: Zukunftsfähigkeit und Innovation

Die Aktionsfelder unserer Klimastrategie

Die Deutsche Bank erkennt ihre Verantwortung zum Handeln im Bereich des Klimawandels an und unterstützt ihre Anspruchsgruppen dabei, Maßnahmen zu ergreifen – durch Integration dieses Ansatzes in alle Geschäftsprozesse. Unsere Klimastrategie ist essenzieller Teil unserer zukunftsorientierten, nachhaltigen Geschäftsstrategie.



Finanzintermediär

- Umwelttechnik/erneuerbare Energien
- Energieeffizienz von Gebäuden
- Emissionshandel
- Infrastruktur für natürliche Ressourcen
- Begleitung innovativer Projekte (z. B. Strom aus der Wüste)
- Principal Investments (z. B. Private Equity, Asset Managementaktivitäten, Corporate Investments, M & A)



Umwelteffizienz-Manager

- Energieeffizienz von Gebäuden
- Umwelteffiziente IT
- Nutzung erneuerbarer Energien
- Neutralisierung unvermeidbarer Emissionen durch stark regulierte Zertifikate
- Klimaneutralität der weltweiten betrieblichen Aktivitäten ab 2013



Klimabotschafter

- Information der Kunden und der Öffentlichkeit (Website „Banking on Green“, DB Research, Mandate)
- Proaktiver Dialog mit Entscheidungsträgern und Regulatoren
- Sensibilisierung der Mitarbeiter (z. B. Intranet-portal „A Passion for the Planet“)
- Kommunikation mit Aktionären und Investoren
- Unterstützung innovativer Projekte (z. B. Solar Impulse)

Unsere Klimastrategie

2009 richteten sich alle Augen auf den UN-Klimagipfel in Kopenhagen. Viele Beobachter waren anschließend enttäuscht, dass es nicht gelang, eine verbindliche Nachfolgeregelung für das 2012 auslaufende Kyoto-Protokoll zu treffen und ein globales Reduktionsziel für Treibhausgase festzulegen. Doch es gab durchaus auch positive Ansätze, denn in Kopenhagen traten China, Brasilien, Indien und Südafrika erstmals der Koalition derjenigen bei, die entschlossen sind, Emissionen zu vermeiden und sich einer der größten Herausforderungen unserer Zeit zu stellen: dem Klimaschutz.

Auch die Deutsche Bank hat sich verpflichtet, einen Beitrag für den Umwelt- und Klimaschutz zu leisten und dafür bereits 2005 eine konzernweite Strategie entwickelt. Diese folgt einem dreigliedrigen Ansatz, um der Vielzahl und Komplexität der mit dem Klimawandel verbundenen Fragestellungen gerecht zu werden.

Finanzintermediär: Die Kosten für die Entwicklung „grüner Technologien“ und die Erschließung von Standorten für die Nutzung erneuerbarer Energien sind hoch. Wir stellen Kapital zur Finanzierung von Projekten zur Verfügung, sorgen im Markt für Emissionszertifikate für die benötigte Liquidität und fördern Investitionen in emissionsarme Unternehmen. In unserem Kerngeschäft wollen wir nachhaltige Geschäftschancen eröffnen und mit unseren Bankprodukten und Dienstleistungen zum Klimaschutz beitragen.

Umwelteffizienz-Manager: Im unternehmensinternen Umweltschutz wollen wir eines der führenden Unternehmen unserer Branche sein. Wir investieren in eine ökoefiziente Infrastruktur und nutzen zunehmend erneuerbare Energien. Dabei setzen wir auf ressourceneffiziente Lösungen, die sich auch wirtschaftlich rechnen. Die Konzernzentrale der Deutschen Bank in Frankfurt am Main

wird nach ihrem Umbau den Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, in dem wenig Energie verbraucht wird und jeder Einzelne die Möglichkeit hat, seinen CO₂-Fußabdruck zu minimieren.

Klimabotschafter: Als Wissensunternehmen mit hochklassigen Research-Abteilungen fühlen wir uns verpflichtet, die „Klimabotschaft“ an alle Stakeholder weiterzugeben. Hierfür suchen wir den aktiven Dialog mit unseren Kunden, Mitarbeitern, Aktionären und der breiten Öffentlichkeit. Dies geschieht beispielsweise durch das Aufstellen des Carbon Counter – eines Echtzeitzählers für Treibhausgase – im Zentrum von New York. Er zeigt auf einer Anzeigetafel, wie hoch die aktuelle weltweite Konzentration von langlebigen Treibhausgasen in der Atmosphäre ist und rückt so den Klimawandel in das Bewusstsein der Menschen (s. Seite 24).

Strukturen zur Umsetzung und Stärkung unserer Klimastrategie

Mit Blick auf unser Engagement für den Klimaschutz haben wir bereits 2007 das konzernweite und bereichsübergreifende „Environmental Steering Committee“ (ESC) ins Leben gerufen. Dem Lenkungsgremium unter der Leitung des Vice Chairman der Deutschen Bank gehören Führungskräfte aus allen Konzernbereichen an. Seine Aufgabe ist es, die Aktivitäten der Deutschen Bank im Bereich Umweltschutz zu koordinieren und Synergien zu nutzen.

➤ Mehr zum ESC: www.banking-on-green.de/esc

Das „Climate Change Advisory Board“ (CCAB) berät unser Management in strategischen klimabezogenen Fragen. Zehn Experten aus Wirtschaft, Politik und Wissenschaft, die sowohl aus Industrie- als auch aus Schwellenländern wie Brasilien und China kommen, bilden das CCAB.

➤ Mehr zum CCAB: www.banking-on-green.de/ccab

Aktivitäten im Rahmen unserer Klimastrategie

Im Jahr 2009 haben wir die Aktivitäten zur Umsetzung unserer Klimastrategie weiter ausgebaut:

- Unser Engagement bei der Finanzierung erneuerbarer Energien hat sich durch die Übernahme mehrerer namhafter Mandate in Europa und den USA erhöht. Mit Hilfe der Deutschen Bank sollen Kraftwerke zur Erzeugung erneuerbarer Energien errichtet werden.
- Ein neu etabliertes „Clean Tech Team“ koordiniert und leitet unsere konzernweiten Aktivitäten auf dem Gebiet „grüne Technologien“. Ziel des global vernetzten Teams ist es, weitere Marktanteile zu gewinnen und Kunden, die sich den Herausforderungen des Klimawandels stellen, Zugang zu unserer „Renewables Platform“ zu verschaffen.
- Im Bereich Emissionshandel konnten wir unsere Spitzenposition – gemessen nach CER (Certified Emission Reductions) – weiter festigen. Auf dem Markt der EUA (European Union Allowance) stehen wir weiterhin an zweiter Stelle.
- Wir sind unserem Ziel, unsere betrieblichen Aktivitäten ab 2013 klimaneutral zu stellen, sehr viel näher gekommen. Wir konnten unsere CO₂-Emissionen, gemessen am Ausgangswert des Jahres 2007, um rund 40 Prozent reduzieren (s. Seite 31/32).
- Wir haben unsere Konzernrichtlinie für das Management des Reputationsrisikos um Risiken im Zusammenhang mit Transaktionen in Branchen mit hohem CO₂-Ausstoß erweitert (s. Seite 53).
- Im Juni 2009 luden wir zum ersten Deutsche Bank Leadership Forum ein. Rund 100 internationale Führungskräfte und renommierte Klimaexperten diskutierten über das Thema „Growth in a low carbon economy“.

- Wir beteiligten uns intensiv an der Diskussion zu Regulierungen im Klimaschutzbereich und stärkten unsere Position als Vordenker auf diesem Gebiet.
- Der Vice Chairman und Leiter des Environmental Steering Committee der Deutschen Bank nahm an der UN-Klimakonferenz in Kopenhagen teil. Er wurde zudem in die sogenannte High Level Advisory Group der Vereinten Nationen berufen. Das Gremium hat den Auftrag, die in Kopenhagen zugesagte Finanzierung für Klimawandel-Maßnahmen zu initiieren und zu verwirklichen.

Klimawandel: Fundamentales Zukunftsthema

Wir sind überzeugt, dass der Klimaschutz auch trotz der weiterhin angespannten weltwirtschaftlichen Situation ein Wachstumsmarkt bleiben wird. Mehr noch: In den kommenden zwei bis drei Jahren könnten sich die Aktivitäten zur Eindämmung der Erderwärmung zum Motor einer globalen wirtschaftlichen Erholung entwickeln. Auch aus diesem Grund verfolgen wir unser Ziel weiter, im Klimaschutz einer der weltweit führenden Finanzdienstleister zu werden und CO₂-armes Wachstum zu unterstützen.

Gegen Ende des Jahres 2010 werden Staatschefs, Regierungsberater und Klimaexperten bei der UN-Klimakonferenz im mexikanischen Cancún wieder zusammenkommen. An dem Treffen werden auch hochrangige Vertreter der Deutschen Bank teilnehmen, um mitzudiskutieren, mitzugestalten und den Klimaschutz weiter voranzubringen.

➤ Mehr über unsere Research-Aktivitäten zum Klimaschutz: www.banking-on-green.de/research



Eines der vielversprechendsten Energieprojekte der Zukunft: Industrieinitiative von Desertec

Industrieinitiative zur Umsetzung des Desertec-Konzepts

Als einer von 13 Partnern hat sich die Deutsche Bank an der Dii GmbH beteiligt. Diese einzigartige Industrieinitiative beschäftigt sich mit der Umsetzung des von der Desertec Foundation geförderten Desertec-Konzepts. Ziel ist eine sichere, nachhaltige und klimafreundliche Energieversorgung aus den Wüsten Nordafrikas und des Nahen Ostens (MENA). Die Dii GmbH soll nach sorgfältiger Analyse die geeigneten Rahmenbedingungen für Investitionen entwickeln, die notwendig sind, um die MENA-Region und Europa mit Sonnen- und Windenergie zu beliefern. Langfristig sollen so ein erheblicher Anteil des Strombedarfs für die MENA-Region und 15 Prozent des europäischen Strombedarfs gedeckt werden.

Der Kreis der derzeit 13 stimmberechtigten Gesellschafter soll in den kommenden Monaten erweitert und internationalisiert werden, um der Initiative noch größere Unterstützung in Europa und der MENA-Region zu sichern.

Die Deutsche Bank ist als global agierende Investmentbank ein führender Berater bei großen, komplexen Infrastrukturprojekten. Als Gesellschafter der Dii GmbH unterstreicht die Deutsche Bank in ihrer Rolle als Finanzintermediär und Klimabotschafter einmal mehr den hohen Stellenwert, den Nachhaltigkeit und Innovation für sie haben.

➔ www.banking-on-green.de/wuestenstrom

Die Deutsche Bank und Solar Impulse: Starke Partner für Innovation

Als erstes bemanntes Solarflugzeug soll Solar Impulse ganz ohne Treibstoff und ohne jeglichen Schadstoffausstoß mehrere Tage und Nächte ohne Unterbrechung fliegen, um so das immense Potenzial erneuerbarer Energien und die Bedeutung von Nachhaltigkeit für die Wirtschaft aufzuzeigen. Auf dem Weg zur geplanten Weltumrundung, zu der die beiden Pioniere Dr. Bertrand Piccard und André Borschberg im Jahr 2012 aufbrechen wollen, wurde im Dezember 2009 ein bedeutender Meilenstein gesetzt: Das im Juni fertig gestellte Flugzeug hob zum ersten Mal von der Piste ab. Bereits Mitte 2010 soll der erste 36-Stunden-Flug folgen.

Als Hauptpartner von Solar Impulse ist die Deutsche Bank stolz, im Rahmen ihres Engagements für Nachhaltigkeit ein bahnbrechendes Projekt zu unterstützen, das weit mehr ist als eine technische Meisterleistung. Solar Impulse ist ein Symbol, das zeigt, was Menschen mit Unternehmer- und Innovationsgeist gemeinsam erreichen können. Nicht zuletzt weist Solar Impulse den Weg in eine saubere Zukunft, in der Nachhaltigkeit profitabel sein kann und wird.

➔ www.db.com/solarimpulse



Solar Impulse: die Initiatoren Dr. Bertrand Piccard und André Borschberg mit Testpilot Markus Scherdel nach dem ersten erfolgreichen Abheben des Prototypen HB-SIA

Zentrale der Deutschen Bank

Die 155 Meter hohen Türme der Deutschen Bank sind das Wahrzeichen unseres Unternehmens in Frankfurt am Main. Im Zuge der größten Gebäudesanierung Europas entsteht hier bis Ende 2010 eines der umweltfreundlichsten Hochhäuser der Welt. Es kommt mit deutlich weniger Energie aus und wird nach der Sanierung 89 Prozent weniger CO₂ ausstoßen als zuvor. Auch der Wasserverbrauch kann künftig um fast drei Viertel gesenkt werden – das entspricht dem



Inhalt von 22 olympischen Schwimmbecken pro Jahr. Bei der Sanierung ist für uns ein ganzheitlicher Ansatz maßgeblich, der die Optimierung von Energieeffizienz und Lebenszykluskosten mit der Gestaltung eines optimalen Arbeitsumfelds für unsere Beschäftigten verbindet. Unser Ziel ist es, für die neuen „Greentowers“ das weltweit erste LEED-Zertifikat (Zertifikat der Leadership in Energy and Environmental Design) in Platin für eine Hochhaussanierung sowie das DGNB-Zertifikat (Deutsches

Gütesiegel Nachhaltiges Bauen) in Gold zu erhalten. Damit wollen wir Maßstäbe für zukünftige Vorhaben setzen.

➔ www.banking-on-green.de/greentowers

Nachhaltige Betriebsökologie

Nachhaltige Betriebsökologie bedeutet, mehr zu tun. Es bedeutet, dass wir in unseren betrieblichen Abläufen weniger natürliche Ressourcen verbrauchen und möglichst wenig Emissionen verursachen. Es bedeutet, dass wir das Bewusstsein für das Thema Klimawandel bei unseren Mitarbeitern, Kunden, Geschäftspartnern und Aktionären stärken. Weiterhin bedeutet es, dass wir Minimalstandards und Grundanforderungen an unsere Lieferanten definieren. Aber vor allem ist die Betriebsökologie die glaubwürdige Grundlage unseres Strebens, innovative Finanzprodukte und Finanzdienstleistungen anzubieten, den Verschlechterungen unserer Umwelt entgegenzuwirken und unseren Kunden und der Gesellschaft Mehrwert zu schaffen.

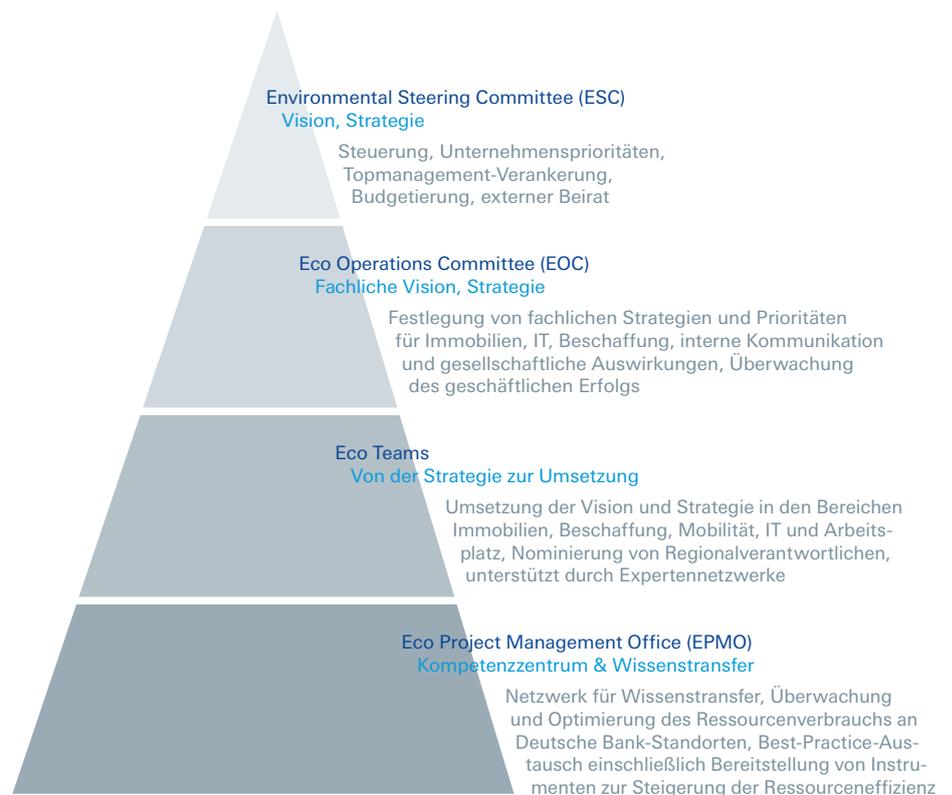
Unsere konzernweite Nachhaltigkeits-Management-Strategie zeigt Wirkung. Mit ihrer Hilfe haben wir bereits viele unserer Zwischenziele auf dem Weg zu einem CO₂-effizienten Betrieb erreicht. Unser Vorhaben, unsere betrieblichen Abläufe ab 2013 klimaneutral zu stellen, läuft nach Plan: Wir gestalten zunehmend die von uns genutzten Gebäude und unsere IT-Infrastruktur in Übereinstimmung mit Nachhaltigkeitskriterien und verwenden mehr Strom aus erneuerbaren Quellen. Nachhaltige Betriebsökologie wird für Finanzdienstleistungsunternehmen zunehmend wichtiger. In diesem Bereich eröffnen sich immer neue Handlungsfelder, und auch die Ansprüche der Stakeholder wachsen. Die Maßnahmen und Initiativen der Deutschen Bank im Bereich Klima- und Ressourcenschutz sind Teil einer um-

fassenden Nachhaltigkeitsstrategie, bei der die Verantwortlichkeiten vom oberen Management bis zu den operativen Ebenen klar geregelt sind. Wir haben den richtigen Weg eingeschlagen – und halten Kurs.

➔ Mehr unter www.banking-on-green.de

Organisatorische Verantwortlichkeiten Maßgeblich für den Erfolg unseres Umwelt-Management-Systems ist eine globale Organisationsstruktur, die von der Führungsspitze bis in alle operativen Ebenen Zuständigkeiten festlegt.

Ökoeffizienz-Organisation





Solarenergie in New Jersey
Seit Dezember 2009 zapft eine Photovoltaikanlage auf dem Dach unseres Bürogebäudes in Piscataway in New Jersey die Energie der Sonne an. Die Anlage besteht aus mehr als 1 000 Solarmodulen, die rund 270 000 Kilowattstunden Strom pro Jahr produzieren. Das reicht aus, um etwa zwölf Prozent des jährlichen Strombedarfs für das 77 100 Quadratmeter große Gebäude abzudecken. Pro Jahr lassen sich so 143 Tonnen CO₂ einsparen. Zu Spitzenzeiten der Sonneneinstrahlung kann die Anlage sogar fast 100 Prozent des für das Gebäude benötigten Strombedarfs liefern.

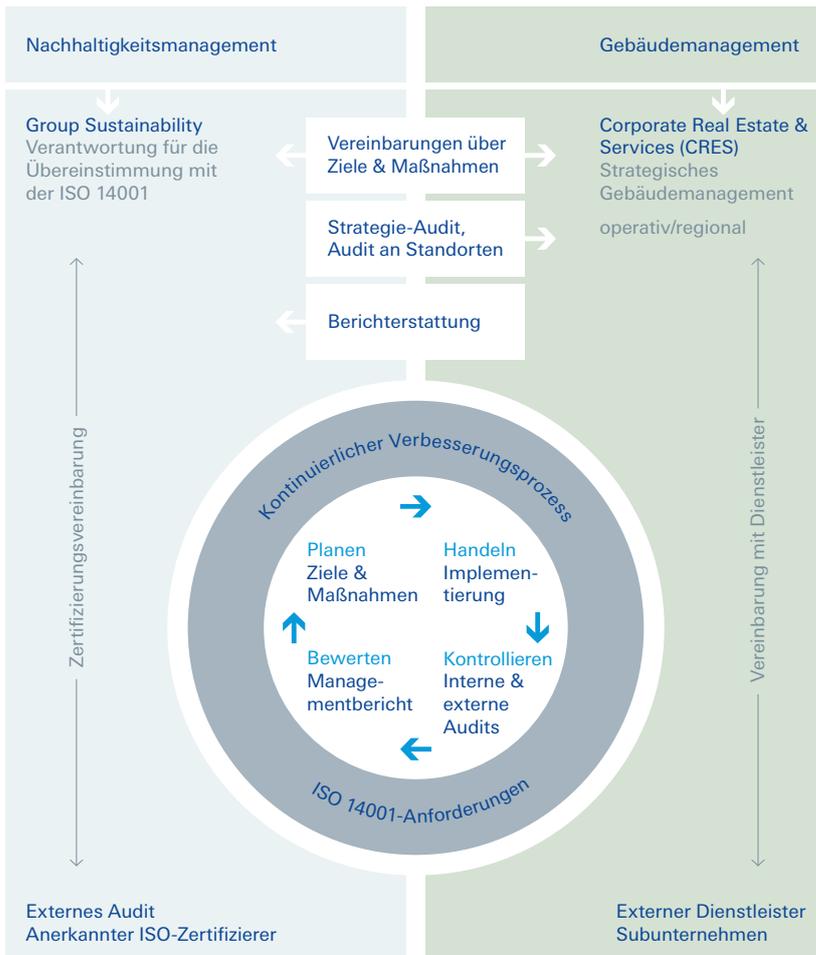
Neben den anderen Gremien spielt das Eco Project Management Office (EPMO) bei der Vernetzung und konzernweiten Wissensvermittlung über webbasierte Instrumente eine zentrale Rolle. Ihm kommt die Aufgabe zu, den Ressourcenverbrauch an unseren Standorten kontinuierlich zu überwachen, zu optimieren

und Einsparpotenziale für alle größeren Gebäude aufzuzeigen. 2009 wurden 375 Projekte durch das EPMO umgesetzt. Außerdem haben wir 2009 unsere weltweit durchgeführten Audits zur Ressourceneffizienz weiterentwickelt und uns erstmals auch globale Reduktionsziele gesetzt: So wurden im Berichtsjahr

50 Millionen Kilowattstunden Strom eingespart. Für 2009/2010 haben wir uns ein Einsparziel von insgesamt 100 Millionen Litern Wasser vorgenommen.

Die übergreifenden strategischen Ziele und Maßnahmen folgen der zuvor schon dargelegten ISO 14001-Systemlogik und werden in Zusammenarbeit mit Group Sustainability, der für das Nachhaltigkeits-Management-System zuständigen Konzernabteilung, auf höchster Organisationsebene für unser Gebäudemanagement diskutiert und beschlossen. Die operative Umsetzung obliegt mit Unterstützung des EPMO den regionalen Eco Teams, die ihrerseits die „Vor Ort“-Umsetzung der ISO 14001-Anforderungen und ihre externe Überprüfung verantworten, sofern der betreffende Standort Gegenstand der externen Zertifizierung ist. Sukzessive wollen wir die ISO 14001-Systematik generell zur Harmonisierung unserer Gebäudemanagementprozesse nutzen und ihren Geltungsbereich auf alle wichtigen Regionen und Standorte ausweiten.

Gebäudemanagement gemäß ISO 14001



CO₂-Bilanz und -Berichterstattung
Im Berichtsjahr 2009 entwickelte die Deutsche Bank ihre globale Erfassung von Treibhausgasen in Übereinstimmung mit dem international anerkannten GHG-Protokoll (GHG = Greenhouse Gas) weiter und begann mit der systematischen Berücksichtigung von CO₂-Kosten bei Entscheidungen zur Kapitalverteilung innerhalb unseres Unternehmens und bei der Auswahl von Dienstleistern.

Im Zuge der Überprüfung der Daten aus dem Jahr 2008 haben wir auf Basis aktualisierter GHG-Umrechnungsfaktoren den CO₂-Fußabdruck für das Ausgangsjahr 2007 neu berechnet und dabei auch die Emissionen aus den von unseren Vermietern zur Verfügung gestellten Daten für Heizung und Kälteanlagen berücksichtig.



„Grüne Bankgebäude“ in Asien

Ein entscheidender Hebel zur Senkung unseres täglichen Energiebedarfs und unserer CO₂-Emissionen liegt in der Infrastruktur unserer Gebäude. In Asien haben wir zwei wichtige Gebäude in unser „Green Building“-Programm aufgenommen: das moderne Goregaon Center, mitten im Nirlon Knowledge Park im indischen Mumbai gelegen, und das in Hongkong gelegene neu angemietete ICC-Gebäude (ICC = International Commerce Center). Für beide Gebäude streben wir eine LEED-Zertifizierung in Gold an. Hierbei setzen wir auf das innovative Instrument der „grünen

Mietverträge“: Eigentümer und Mieter verständigen sich auf gemeinsame Umweltziele und damit verbundene Investitionen. Mit der Fläche im ICC haben wir Büroraum für mehr als 2 300 Mitarbeiter angemietet und werden damit unseren umweltrelevanten Verbrauch deutlich senken. So rechnen wir mit einem um 40 Prozent reduzierten Wasserverbrauch pro Person und einem um zehn Prozent niedrigeren gebäudebezogenen Energieverbrauch pro Person. 75 Prozent des in der Konstruktionsphase produzierten Abfalls wird recycelt werden. Das Gebäude soll im vierten Quartal 2010 bezugs-

fertig sein. Die umweltfreundliche Sanierung des Goregaon Center in Mumbai begann im Juni 2009 und konnte im Dezember 2009 abgeschlossen werden. Die Deutsche Bank legt dabei besonderen Wert auf die Verwendung einheimischer Baumaterialien. Innovative und ressourcenschonende Beleuchtungs-, Klimatisierungs- und Wasserversorgungssysteme lassen einen erheblich niedrigeren Ressourcenverbrauch erwarten. Das Gebäude bietet Platz für 1 400 Mitarbeiter, wovon 1 200 bereits im Dezember 2009 ihre Arbeit aufgenommen haben.

sichtigt. Die Ausgangsbasis für das Jahr 2007 beläuft sich unter Berücksichtigung erneuerbarer Energiequellen nunmehr auf 522 789 Tonnen CO₂ gegenüber der Erstberechnung von 460 496 Tonnen. Im Jahr 2008 hatten wir unseren CO₂-Fußabdruck gegenüber der neu berechneten Basis auf 415 269 Tonnen CO₂ reduziert (-20,6 Prozent gegenüber 2007) und damit unser Ziel erreicht, unsere global anfallenden CO₂-Emissionen jedes Jahr um 20 Prozent gegenüber dem Ausgangsjahr 2007 zu reduzieren. Dies war Teil der Prüfung durch den unabhängigen Prüfer ERM Certification and Verification Services (ERM CVS), London.

➔ www.ghgprotocol.org/calculation-tools

Unsere CO₂-Berechnungen schließen keine Anlagen außerhalb unseres Kerngeschäfts ein.¹ Gemäß ersten Schätzungen für das Jahr 2009 (valide Daten ab dem dritten Quartal 2010 verfügbar) ist es uns erneut gelungen, das CO₂-Reduktionsziel von insgesamt 40 Prozent gegenüber 2007 ohne den Erwerb von Ausgleichszertifikaten zu erreichen. Demgegenüber gehen wir für 2010 davon aus, dass wir unser jährliches 20-Prozent-Reduktionsziel nicht mehr allein durch eigene Anstrengungen erreichen, sondern verbleibende CO₂-Emissionen durch den Kauf hochwertiger Ausgleichszertifikate kompensieren werden.

¹ Die operativen Grenzen für unsere CO₂-Berechnungen umfassen solche Geschäftseinheiten, bei denen Mitarbeiter der Deutschen Bank in der Geschäftsleitung vertreten sind und in denen unsere betrieblichen Verfahrensabläufe umgesetzt werden.

Unsere Strategie zur Erreichung der Klimaneutralität

Auf dem Weg zur Senkung unserer CO₂-Emissionen haben wir vier strategische Eckpunkte definiert:

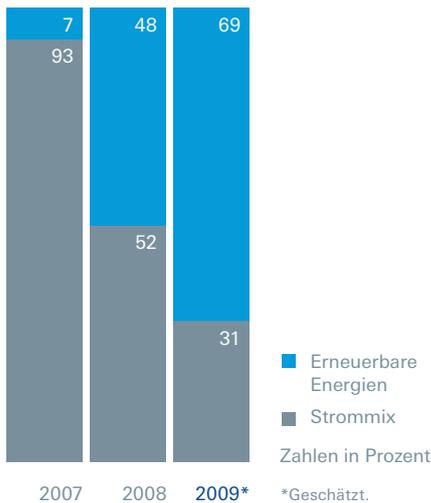
1. Energieeffizienz und Verbrauchsenkung
2. Umgestaltung von Gebäuden und IT-Infrastruktur zur CO₂-Vermeidung
3. Ausbau der Nutzung erneuerbarer Energien
4. Erwerb hochwertiger Ausgleichszertifikate (CER) zur Neutralisierung der verbleibenden CO₂-Emissionen

Globale CO₂-Emissionen für 2007 und 2008

(Angaben in Tonnen einschl. CO₂-Äquivalenten)

Emissionsquelle	Ursprüngliche Berechnung 2007	Neue Berechnung 2007	Neue Berechnung 2007; Strommix ohne „grünen“ Strom	Berechnung 2008	Berechnung 2008; Strommix ohne „grünen“ Strom
Fossile Brennstoffe (Scope 1)	24 725	33 222	33 222	31 151	31 151
Kältemittel (aus Kälteanlagen; Scope 1)	13 650	13 650	13 650	5 004	5 004
Strom, Fernwärme/-kälte, Dampf (Scope 2)	321 654	375 450	382 752	286 350	430 469
Flugreisen (Scope 3)	95 144	95 144	95 144	87 441	87 441
Weitere Reiseaktivitäten (Bahn, Mietwagen; Scope 3)	5 323	5 323	5 323	5 323	5 323
Summe	460 496	522 789	530 091	415 269	559 388

Globaler Strombezug 2007–2009



Wir sind zuversichtlich, dass wir eine Reduktion unserer CO₂-Emissionen mindestens zu 50 Prozent durch eine Veränderung von Prozessen, Verhaltensweisen und Infrastrukturen und durch einen verstärkten Bezug umweltfreundlicher Energie erreichen können.

Ohne Informationstechnologie (IT) ist heute kein Bankgeschäft mehr denkbar – und auf IT entfällt ein Großteil unseres gesamten Energieverbrauchs. Auf der anderen Seite eröffnen die vielfältigen Anwendungsmöglichkeiten von IT auch Potenziale zur Vermeidung von CO₂-Emissionen – etwa wenn Videokonferenzen Flugreisen ersetzen.

2009 haben wir ein Acht-Punkte-Programm für die zeitnahe Einrichtung einer umweltfreundlichen IT-Infrastruktur verabschiedet. Dies ist ein wichtiger Beitrag zu unserem Ziel, von 2013 an CO₂-neutral zu wirtschaften. Dieses Acht-Punkte-Programm wird sicherstellen, dass die von uns verwendeten IT-Anwendungen und die IT-Infrastruktur über ihre gesamte Lebensdauer hinweg die Umwelt und natürliche Ressourcen schonen. Wir nutzen gezielt die Möglichkeiten des Einsatzes neuester Technologien, um die CO₂-Emissionen und den Papierverbrauch zu reduzieren und unsere IT-Energieeffizienz deutlich zu verbessern. Unter anderem wollen wir in unseren großen Rechenzentren die Energie-

effizienz vervierfachen und den IT-bedingten Energieverbrauch pro Person in unseren Büros bis Ende 2012 halbieren.

Bezüglich „grünen“ Stroms haben wir Ende 2009 insgesamt 69 Prozent unseres weltweiten Strombedarfs aus erneuerbaren Quellen bezogen – das sind 21 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr.

Wir bauen unser Einkaufsprogramm für erneuerbare Energien kontinuierlich aus. Dazu haben wir das Vertragsmanagement mit unseren Energielieferanten zentralisiert. In Deutschland, Italien, der Schweiz, Großbritannien, Belgien, Österreich, Spanien und den USA bestehen Einkaufsverträge für erneuerbare Energien bzw. haben wir sie neu abgeschlossen oder verlängert. Für unseren Erfolg hat die US-amerikanische Umweltschutzbehörde EPA uns gemeinsam mit zwei weiteren Unternehmen als „Green Power Partner of the Year“ ausgezeichnet.

Umweltdatenerfassung

Eine regelmäßige Umweltdatenerhebung hilft uns dabei, den Erfolg unserer Umweltmaßnahmen zu messen und eventuelle Korrekturen vorzunehmen. Die Kennzahlen dienen zudem der Qualitätssicherung, weil wir Störungen und Optimierungspotenziale im Betrieb der von uns genutzten Gebäude besser ausfindig machen können. Die Erfassungsmethoden und Grenzziehungen für unsere CO₂- und ISO-Berichterstattung sind nicht vollständig harmonisiert, da die Berichtsvoraussetzungen und -standards in den einzelnen Regionen derzeit noch divergieren.

Zur Harmonisierung der CO₂- und ISO 14001-Daten bauen wir eine globale Datenbank auf, in die sämtliche Umweltkennzahlen aller Standorte eingehen sollen. Auf diese Datenbank ist ein 2009 neu eingeführtes Datenmanagementverfahren zugeschnitten, das die systematische Erfassung und Auswertung unserer Verbrauchsdaten ermöglicht. Zudem können Informationen aus Rechnungen auch rückwirkend in die Datenerhebung einbezogen werden. Seit Anfang 2009 erfassen wir jährlich fast 55 000 Rechnungen und halten monatliche Auswertungen des Energieverbrauchs und der CO₂-Emissionen unserer Gebäude bereit. Zukünftig wird

uns eine einheitliche Prüfungs- und Berichtsplattform für rund 90 Prozent unseres gesamten Energieverbrauchs und unseres CO₂-Fußabdrucks zur Verfügung stehen.

Aufgrund unterschiedlicher regionaler Gegebenheiten, Vertragsstrukturen und rechtlicher Vorgaben konzentrieren wir die detaillierte Erfassung und Publikation unserer Umweltdaten auf unsere Standorte in Deutschland, Großbritannien und New York, wo wir die ISO 14001-Systematik gut etabliert haben und für das Berichtsjahr die Verbrauchskennzahlen in den Bereichen Energie, Wasser, Abfall, Papier und Mobilität erheben. Damit sind die Verbräuche von Gebäuden erfasst, in denen über 50 Prozent unserer Mitarbeiter tätig sind.

An den Standorten in Deutschland mit einer Fläche von mehr als 4 000 Quadratmetern und an unseren selbstbetrieblenen Standorten in Großbritannien und New York, 60 Wall Street, erheben wir unsere Verbrauchsdaten monatlich bzw. jährlich. Aus Gründen der Vereinheitlichung rechnen wir – ebenso wie in Großbritannien – den Energie- und Wasserverbrauch seit 2009 auch in Deutschland für alle Standorte nicht mehr mitarbeiter-, sondern flächenbezogen hoch. Da die Daten nach der neuen Berechnungsmethode nicht mehr mit den bisherigen Daten vergleichbar sind, haben wir auch die Daten für 2007 und 2008 entsprechend neu ermittelt.

Das Abfallaufkommen in Deutschland rechnen wir weiterhin über die Zahl der Mitarbeiter hoch. Generell lassen wir kontinuierlich unsere tatsächlichen Verbräuche in die Hochrechnungen einfließen. Dadurch kann es aufgrund zunehmender Stabilität der Ergebnisse zu Änderungen der Verbrauchszahlen gegenüber vorangegangenen Hochrechnungen für den selben Zeitraum kommen (s. Seite 34). Unsere Vorgehensweise hinsichtlich der Änderung von Prozessen der Datenzusammenführung wurde im Rahmen der Datenprüfung mit ERM CVS besprochen.

➔ [Den Datenvergleich nach unserer alten Berechnungsmethode sowie Informationen zu unserer Datenerhebung finden Sie auf www.banking-on-green.de/umweltdaten](http://www.banking-on-green.de/umweltdaten)

Umweltkennzahlen unseres ISO 14001-Geltungsbereichs 2009

Ziel 2009		Ergebnisse 2009 (%)		Ziel 2010
		Pro Mitarbeiter (Vollzeit)	Gesamtveränderung	
Energie¹				
Energieverbrauch				
	Bezogen auf die Mitarbeiter			Bezogen auf die Mitarbeiter
Deutschland	Strom: 2% Reduktion gegenüber 2008 Heizenergie: Stabilisierung auf dem Level von 2008	-10,61 -2,80	-12,60 -4,96	Strom: 2% Reduktion gegenüber 2009 Heizenergie: Stabilisierung auf dem Level von 2009
New York, 60 Wall Street ²	5% Reduktion gegenüber 2008	-13,37	-16,29	Strom und Dampf: 5% Reduktion gegenüber 2009
Großbritannien	Strom: 8% Reduktion gegenüber 2008 (ohne neue Rechenzentren)	-5,26	-10,25	Strom: 2% Reduktion gegenüber 2009
CO₂-Emissionen aus Energiegewinnung				
Deutschland	Stabilisierung der CO ₂ -Emissionen im Vergleich zu 2008 (Heizenergie, Diesel)	-2,67	-4,84	Stabilisierung der CO ₂ -Emissionen im Vergleich zu 2009 (Heizenergie, Diesel)
New York, 60 Wall Street ²	Kein definiertes Ziel	-13,20	-16,13	Heizenergie: 5% Reduktion gegenüber 2009
Großbritannien	2% Reduktion gegenüber 2008 (ohne neue Rechenzentren)	-13,20	-16,15	Heizenergie, Diesel: Stabilisierung der CO ₂ -Emissionen im Vergleich zu 2009
Bezug von Strom aus erneuerbaren Quellen				
Weltweit	Ziel ist die weitere Erhöhung des weltweiten Anteils		69%	Ziel ist die weitere Erhöhung des weltweiten Anteils
Wasserverbrauch				
Deutschland	Stabilisierung im Vergleich zu 2008	-2,19	-4,36	Stabilisierung im Vergleich zu 2009
New York, 60 Wall Street ²	10% Reduktion gegenüber 2008	-35,71	-37,87	10% Reduktion gegenüber 2009
Großbritannien	5% Reduktion gegenüber 2008	-9,51	-14,27	Stabilisierung im Vergleich zu 2009
Abfall				
Gesamtabfall (nicht gefährlich)				
Deutschland	Stabilisierung im Vergleich zu 2008	0,1	-2,13	Stabilisierung im Vergleich zu 2009
New York, 60 Wall Street ²	Kein definiertes Ziel	-11,98	-14,95	Reduktion der Gesamtabfallmenge um 5%
London	2% Reduktion gegenüber 2008	-4,83	-12,29	Stabilisierung im Vergleich zu 2009
Anteil des recycelten Abfalls				
Deutschland (gefährliche Abfälle)	Steigerung um 5% auf 90%		95%	Stabilisierung bei einer Recyclingquote von 95%
New York, 60 Wall Street ³	Stabilisierung der Recyclingquote (mindestens 90%)		88%	Stabilisierung bei einer Abfallverwertungsquote von mindestens 88%
London	Steigerung der Recyclingquote auf 50%		55%	Stabilisierung im Vergleich zu 2009
Papier				
Papierverbrauch				
Deutschland	Keine länderspezifischen Ziele	-3,09	-5,24	Senkung des Verbrauchs von Fotokopierpapier durch die Einführung von neuen IT-Anwendungen und einer neuen IT-Infrastruktur mit dem Ziel einer konzernweiten Halbierung des entsprechenden Verbrauchs bis Ende 2012.
New York, 60 Wall Street	Keine länderspezifischen Ziele	-77,51	-78,58	
Großbritannien	Keine länderspezifischen Ziele	-34,94	-38,63	
Mobilität				
Flugreisen				
Deutschland	Keine länderspezifischen Ziele	-3,65	-5,79	Weiterer Einsatz für die Reduzierung negativer Umweltauswirkungen von Flugreisen durch die Sensibilisierung des Umweltbewusstseins der Mitarbeiter mit dem Ziel, Reisegewohnheiten zu ändern durch verstärktes Angebot von Videokonferenzmöglichkeiten, die Förderung von CO ₂ -armen Reiseoptionen sowie Bestärkung der Reiseanbieter, ihre Dienste umweltfreundlich zu gestalten.
New York, 60 Wall Street	Keine länderspezifischen Ziele	0,81	-3,99	
Großbritannien	Keine länderspezifischen Ziele	0,05	-5,21	

¹ Energieverbrauch beinhaltet Strom, Heizenergie und Diesel für Notstromgeneratoren.

² Auf Basis der durchschnittlichen Mitarbeiterzahl (einschließlich vorübergehendes/externes Personal). 2008: 5 472, 2009: 5 244.

³ Neuberechnung der Abfalldaten, da die Recyclingquote 2008 86 Prozent und nicht 90 Prozent betrug.

➔ Mehr Informationen zu unseren umgesetzten Maßnahmen: www.banking-on-green.de/umweltdaten

Umweltdatenvergleich 2007–2009

		2007	2008	2009
Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)	Deutschland	27 779	27 942	27 321
	New York, 60 Wall Street	5 419	5 106	4 863
	Großbritannien	8 221	8 480	8 034
Mietflächen (m²)¹	Deutschland	1 396 923	1 339 527	1 253 031
	New York, 60 Wall Street	151 007	151 007	151 007
	Großbritannien	157 807	163 510	167 321
Energieverbrauch (GJ)²	Deutschland	1 671 952	1 537 429	1 394 554
	davon Strom aus erneuerbaren Quellen	189 436	876 633	766 211
	New York, 60 Wall Street	326 159	326 346	273 186
	davon Strom aus erneuerbaren Quellen			187 659
	Großbritannien	607 189	776 681	740 146
davon Strom aus erneuerbaren Quellen		475 820	567 247	
davon direkter Energieverbrauch (GJ)³	Deutschland	391 697	348 155	286 759
	New York, 60 Wall Street	5 202	4 134	4 149
	Großbritannien	77 370	109 981	85 137
CO₂-Emissionen aus Energieverbrauch (t)⁴	Deutschland (für Strom: 100% nationaler Strommix)	147 432	135 678	121 490
	Deutschland (für Strom: Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Quellen) ⁵	126 193	37 391	35 583
	New York, 60 Wall Street (für Strom: 100% nationaler Strommix)	30 635	30 557	25 627
	New York, 60 Wall Street (für Strom: Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Quellen) ⁶	30 635	30 557	6 347
	Großbritannien (für Strom: 100% nationaler Strommix)	78 636	99 674	96 653
Großbritannien (für Strom: Berücksichtigung des Stroms aus erneuerbaren Quellen) ⁷	78 636	39 606	27 983	
davon CO₂-Emissionen aus direktem Energieverbrauch (t)³	Deutschland	22 010	19 570	16 112
	New York, 60 Wall Street	336	263	266
	Großbritannien	4 353	6 200	6 249
Wasserverbrauch (m³)	Deutschland	649 218	561 215	536 726
	New York, 60 Wall Street	233 355	267 372	166 109
	Großbritannien	207 722	265 329	227 459
Abfall Nicht gefährlicher Abfall (t)	Deutschland ^{8,9}	12 826	11 088 ¹⁶	10 852¹⁶
	New York, 60 Wall Street	1 863	1 852	1 575
	London	2 434	2 736	2 400
Recyclingquote (%)	Deutschland	81	82	81
	New York, 60 Wall Street	89	86	88
	London	28	45	54
Gefährlicher Abfall (t)	Deutschland ^{8,9}	192	108 ¹⁷	90¹⁷
	New York, 60 Wall Street	27	82	42
	London	33	13	34
Recyclingquote (%)	Deutschland	93	85	95
	New York, 60 Wall Street	100	100	100
	London	100	100	97
Flugreisekilometer (Mio. km)	Welt	836,40	770,13	752,38
	Deutschland	80,29	68,60	64,63
	New York, 60 Wall Street	134,92	120,02	115,23
	Großbritannien	194,01	173,10	164,08
CO₂-Emissionen aus Flugreisen (t)	Welt	95 144	87 441	85 222
	Deutschland	9 781	8 361	7 847
	New York, 60 Wall Street	15 171	13 501	12 944
	Großbritannien	21 950	19 583	18 555
Fotokopierpapierverbrauch (t)¹⁰	Deutschland ¹¹	1 943	2 077	1 968
	Anteil Recyclingpapier (%) ¹²	1,7	1,7	1,9
	New York, 60 Wall Street	1 070	1 161	249
	Anteil Recyclingpapier (%) ¹³	43	32	59
	Großbritannien ¹⁴	585	608	375
Anteil Recyclingpapier (%) ¹⁵	100	100	99	

Deutschland: Alle Angaben gelten für den Deutsche Bank Konzern; Daten für 2007 und 2008 aufgrund einer geänderten Berechnungsmethode (s. Seite 32), aktualisierter Zahlen und geänderter Umrechnungs-/Emissionsfaktoren teilweise geändert (hochgerechnet auf Basis erhobener Daten für mindestens 42 Prozent der Fläche).

New York: Angaben gelten für den Deutsche Bank Konzern; Daten für 2007 und 2008 aufgrund aktualisierter Zahlen und geänderter Umrechnungs-/Emissionsfaktoren teilweise geändert, für 2009: Stromverbrauch für einen Monat geschätzt.

Großbritannien: Angaben gelten für den Deutsche Bank Konzern; hochgerechnet auf der Basis erhobener Daten für mindestens 85 Prozent der Fläche, Abfalldaten gelten nur für London; Daten für 2007 und 2008 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): 0,404 (GHG Protocol); Strom (kg/kWh) D aus Wasserkraft: 0,0; Strom (kg/kWh) 2007 GB: 0,505 (GHG Protocol); Strom (kg/kWh) 2008/2009 GB (Mix erneuerbare Quellen): 0,05/0,074 (ProBas-Datenbank/Deutsches Umweltbundesamt); Strom (kg/kWh) New York: 0,369 (GHG Protocol); Strom (kg/kWh) USA aus Biomasse/Holz: 0,0; 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) USA: 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 2007: 80 Prozent deutscher Strommix und 20 Prozent Strom aus Wasserkraft; 2008/2009 100 Prozent Strom aus Wasserkraft.

⁶ 2009: 100 Prozent Mix aus erneuerbaren Energiequellen.

⁷ 2008/2009: 100 Prozent Mix aus erneuerbaren Energiequellen.

⁸ Geänderte Dichtefaktoren.

⁹ Hochgerechnet über die Zahl der Mitarbeiter.

¹⁰ Zentral beschafft.

¹¹ Aus nachhaltiger Waldwirtschaft (FSC-zertifiziert).

¹² Besteht aus 100 Prozent Altpapier.

¹³ Besteht aus 30 Prozent Altpapier.

¹⁴ Hochgerechnet auf Basis erhobener Daten für mindestens 91 Prozent der Mitarbeiter.

¹⁵ Besteht aus 80 Prozent Altpapier.

¹⁶ Nicht enthalten sind die Abfälle vom Umbau der Deutsche Bank Türme in Frankfurt am Main (2008: 16 366 Tonnen, 2009: 12 144 Tonnen), die zu 100 Prozent wiederverwendet bzw. verwertet wurden.

¹⁷ Nicht enthalten sind die Abfälle vom Umbau der Deutsche Bank Türme (2008: 490,3 Tonnen, 2009: 259,5 Tonnen), von denen 86,2 Prozent/84,9 Prozent wiederverwendet bzw. verwerten wurden und von denen der Rest beseitigt wurde.

Relativer Verbrauch pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

	2007	2008	2009
Energieverbrauch (GJ/Mitarbeiter)			
Deutschland	60,19	55,02	51,04
New York, 60 Wall Street	60,19	63,91	56,18
Großbritannien	73,86	91,59	92,13
CO₂-Emissionen aus Energieerzeugung (t/Mitarbeiter)			
Deutschland	5,31	4,86	4,45
New York, 60 Wall Street	5,65	5,98	5,27
Großbritannien	9,57	11,75	12,03
Wasserverbrauch (m³/Mitarbeiter)			
Deutschland	23,37	20,08	19,65
New York, 60 Wall Street	43,06	52,36	34,16
Großbritannien	25,27	31,29	28,31
Gesamtabfall (t/Mitarbeiter)			
Deutschland	0,47	0,40	0,40
New York, 60 Wall Street	0,35	0,38	0,33
London	0,30	0,32	0,30

Independent Statement for Environmental Data to Deutsche Bank AG

Scope and objectives

ERM CVS was appointed by Deutsche Bank AG to provide independent assurance over the environmental data set out on pages 29-36 of the Corporate Social Responsibility (CSR) Report 2009, including:

2009 data

- Energy consumption: total GJ, GJ/full-time equivalent (FTE);
- Water: water usage (m³ and m³/FTE);
- Waste: hazardous and non hazardous wastes (total t) and t/FTE, and recycling ratio;
- Paper consumption: total (t) and proportion of recycled paper;
- Air Travel: millions of km and associated CO₂ emissions(t);

2008 data

- Greenhouse Gas (GHG)-emissions (total and t CO₂ / FTE) (including scope 1, 2 and selected scope 3-CO₂ emissions).

Respective responsibilities and independence

The management of Deutsche Bank AG has prepared the environmental data presented on pages 29-36 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 aspect.

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. All environmental data is subject to inherent uncertainties, given the available methods for determining, calculating or estimating the underlying information.

In November 2009 and March 2010 we undertook a series of activities with the objective of reviewing the corporate data collection and aggregation processes in place to collect and report the selected environmental data from Deutsche Bank facilities. These activities included:

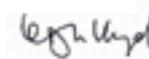
- Evaluation of corporate data management processes;
- Face-to-face meetings and follow-up correspondence with the Deutsche Bank offices in Frankfurt, London, New York and Singapore (only GHG-emissions were reviewed for the Asia Pacific region);
- Selected testing of the quality of underlying data submitted by Deutsche Bank facilities.

Conclusions

Based on the activities undertaken, we conclude that the environmental data, as presented on pages 29-36, are an appropriate representation of environmental performance for the calendar years 2008 (GHG emissions) and 2009 (for other environmental data).

Without affecting these conclusions we make the following observations:

Deutsche Bank has strengthened its process for GHG emissions reporting through further development of formalised procedures for operational boundary definition and GHG data management. Additional benefit will be achieved through greater centralisation and formalised procedures for data gathering, calculation and extrapolation to improve transparency and internal controls. This is supported through the uptake of a web-based utility information data management tool, but is still reliant on extrapolation for several metrics. We recommend working to minimise extrapolation as far as possible, particularly in relation to refrigerant usage. The planned harmonization of GHG and non-GHG data and reporting will further improve the transparency of future reports.



Leigh Lloyd, Managing Director
April 21, 2010

ERM Certification and Verification Services, London
www.ermcvs.com

Email: info@ermcvs.com



Nachhaltigkeit in der Beschaffung

2009 hat die Deutsche Bank rund acht Milliarden Euro für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen ausgegeben. Diese Summe verdeutlicht, welche Bedeutung die Lieferantenbeziehungen für eine konsequente Nachhaltigkeitsorientierung unseres Unternehmens haben. Wir suchen gezielt nach wirtschaftlich machbaren Wegen, unsere Geschäftspartner zu nachhaltigem Handeln zu ermutigen und halten dies auch nach. Deswegen haben wir, basierend auf den Prinzipien des Internationalen Standards „SA 8000“ und des UN Global Compact, soziale und ökologische Mindeststandards in unsere Produktbeschreibungen aufgenommen und Anforderungen an unsere Lieferanten formuliert.

Verhaltensregeln für Lieferanten

- Einhaltung aller bestehenden lokalen, regionalen und staatlichen Gesetze
- Befolgung des Chancengleichheitsgrundsatzes als Arbeitgeber und Akzeptanz des Rechts auf Tarifverhandlungen
- Gewährleistung von Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
- Keine Tolerierung von Zwangs- und Kinderarbeit, Belästigung und Missbrauch am Arbeitsplatz
- Verpflichtung auf nachhaltiges Handeln und Umweltschutz, insbesondere in den Bereichen Ressourcenschonung, Auswirkungen auf Produktion und Rückführung von Produkten und Reduzierung des Einsatzes von Gefahrstoffen

Die Beachtung von Nachhaltigkeitsprinzipien und umweltbewusstes Handeln sind ausschlaggebende Kriterien für die Auswahl eines Produkts oder Anbieters. Anerkannte Zertifizierungssysteme wie „Renewable Power Certificates“, „Forest Stewardship Council“ (FSC), „Basel Action Network“, „Green Guard“ oder „Energy Star“ helfen uns, Nachhaltigkeitsziele effektiv in unserer Beschaffungskette zu erreichen. Wir bauen derzeit die systematische Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien in die Überprüfung unsere Lieferantenbeziehungen aus.

Was wir 2009 erreicht haben:

- Ausweitung unseres globalen Einkaufsprogramms für erneuerbare Energien. Stand Ende 2009: 69 Prozent des von der Deutschen Bank selbst eingekauften Stroms stammt aus erneuerbaren Quellen
- Verstärkte Nutzung von Nachhaltigkeitskriterien in unserem Lieferantenmanagement, insbesondere um die LEED-Zertifizierung für Gebäude zu fördern
- Überarbeitung und Weiterentwicklung unserer Konzern-Einkaufsrichtlinie
- Ausweitung unseres Bewertungsverfahrens für Lieferanten mit dem Ziel einer systematischen Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien und deren Integration in unser elektronisches Beschaffungssystem

Ziele 2010:

- Weitere Verbesserung unseres Lieferanten-Portfolios als Teil unserer laufenden Qualitätskampagne im Lieferantenmanagement
- Ausbau der Liste unserer Nachhaltigkeitskriterien und ihr verstärkter Einsatz in unseren Beschaffungsprozessen
- Einbezug der indirekten CO₂-Emissionen aus unserer Beschaffungskette in die Berechnung unseres CO₂-Fußabdrucks (vor allem in Verträgen mit Energieanbietern und Papierlieferanten).

Arbeitssicherheit

Arbeitsschutzleitlinien sind stark an länderspezifische gesetzliche Vorgaben gebunden. Um in der Deutschen Bank trotzdem einen möglichst einheitlichen und hohen Standard für die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter, Kunden und Besucher zu gewährleisten und kontinuierlich zu verbessern, haben wir ein auf drei Jahre angelegtes Projekt zur Einführung des Arbeitssicherheits-Management-Systems OHSAS 18001 (Occupational Health and Safety Assessment Series) gestartet.

Mit einer Verbreitung in mehr als 80 Ländern der Welt zählt die OHSAS zu den bekanntesten und wichtigsten

Normen im Bereich der Arbeitssicherheit. Ihr Ziel ist es, potenzielle Gefährdungen zu identifizieren, zu analysieren und deren Risikofaktor einzuschätzen. Bislang haben wir in acht Ländern OHSAS-Audits durchgeführt, 32 weitere werden im Lauf des Projekts folgen. Der Fokus lag dabei auf der Umsetzung lokaler Standards und der globalen Gesundheits- und Sicherheitsstandards der Deutschen Bank.

Beispiel Deutschland

Neben dem OHSAS-Audit-Prozess erhielten zehn Unternehmen der Deutschen Bank Gruppe für ihr Arbeitsschutz-Management-System Zertifikate der deutschen gesetzlichen Unfallversicherung VBG. Hierbei handelt es sich um einen Managementstandard, der auf die rechtlichen Vorschriften in Deutschland zugeschnitten ist.

2009 haben wir in Deutschland 31 629 Mitarbeiter zu Arbeitsschutz-, Brandschutz- und Gesundheitsthemen geschult.

Die Zielvorgaben für Betriebsbegehungen wurden auch 2009 in vollem Umfang erfüllt. In fünf Einführungsseminaren wurden 151 Auszubildende zum Arbeitsschutz und den Unfallverhütungsvorschriften geschult.

Die geringe Anzahl von Unfällen im Betrieb konnte weiter gehalten werden. Der Schwerpunkt lag auch 2009 bei Sturzunfällen auf Treppen oder Stufen. Die Anzahl der Arbeitsausfalltage entwickelte sich wie folgt:

Anzahl der Arbeitsausfalltage

	2007	2008	2009
Betrieb	501	349	576
Wege	2 082	2 212	2 306
Sport	282	318	302
Banküberfall	28	66	50

Obwohl die Gesamtzahl der Arbeitsunfälle 2009 gegenüber dem Vorjahr zurückging, stieg die Anzahl der Fehltage aufgrund einer höheren Anzahl von schwerwiegenden Unfällen an.

II. Soziale Aspekte:

Die Deutsche Bank nimmt ihre Verantwortung als Arbeitgeber und Unternehmensbürger sehr ernst. Lebenslanges Lernen, Diversity und gerechte Vergütung sind dabei wichtige Elemente. Wir stärken die persönlichen Kompetenzen unserer Mitarbeiter, um so ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Intern wie extern achten wir auf die Wahrung der Menschenrechte und führen einen engagierten Dialog mit unseren Stakeholdern.

II. Soziale Aspekte: Beschäftigungsfähigkeit und Verantwortung

Die Deutsche Bank als Arbeitgeber

Wir wissen, dass unser unternehmerischer Erfolg entscheidend von den Leistungen unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter abhängt. Deswegen motivieren und fördern wir unsere Beschäftigten gezielt – vom ersten Arbeitstag an. Wir honorieren Leistung und fordern dazu auf, eigene Ideen zu verwirklichen, Verantwortung zu übernehmen und unseren Erfolg mitzugestalten. Wir wollen die besten Talente gewinnen und sie nachhaltig – über das gesamte Arbeitsleben hinweg – entwickeln und an unsere Bank binden.

Trotz des derzeit herausfordernden Marktumfelds und des Reputationsverlusts der Finanzbranche wollen wir für gegenwärtige wie potenzielle Mitarbeiter der „Employer of Choice“ sein. In unserer Personalstrategie haben wir 2009 zwei Schwerpunkte gesetzt: die Weiterentwicklung unseres Talentmanagements, das darauf ausgerichtet ist, Mitarbeiter entsprechend ihren besonderen Stärken und Fähigkeiten einzusetzen (s. Seite 39), sowie die Vertiefung unseres Diversity-Management (s. Seite 40).

Darüber hinaus war unsere Personalarbeit im Berichtsjahr von zwei Themen geprägt: der Überarbeitung unseres Vergütungssystems nach Maßgabe einer stärker am Nachhaltigkeitsgedanken orientierten Geschäftspolitik (s. Seite 41) sowie den Personalanpassungen, die wir in Folge der Finanzkrise vornehmen mussten.

2009 beschäftigte die Deutsche Bank weltweit insgesamt 77 053 Mitarbeiter (Vollzeitkräfte), das sind 3 403 weniger als im Vorjahr. Dieser Rückgang, der im Branchenvergleich relativ gering ausfällt, ist auf Kapazitätsanpassungen in unseren Produkt- und Infrastrukturbereichen zurückzuführen. Anspruch der Deutschen Bank war und ist es, diesen Personalabbau sozialverträglich zu gestalten und die betroffenen Mitarbeiter bei

der notwendigen Neuorientierung durch geeignete Maßnahmen wie etwa Workshops bestmöglich zu unterstützen.

Die Altersstruktur unserer Mitarbeiter ist im Vergleich zum Vorjahr fast gleich geblieben (s. Schaubild Seite 41), ebenso die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit, die 2009 bei 10,1 Jahren liegt. Auch unsere internationale Ausrichtung ist unverändert: Wir sind mit unseren Standorten in 72 Ländern präsent, unsere Mitarbeiter stammen aus 139 Nationen.

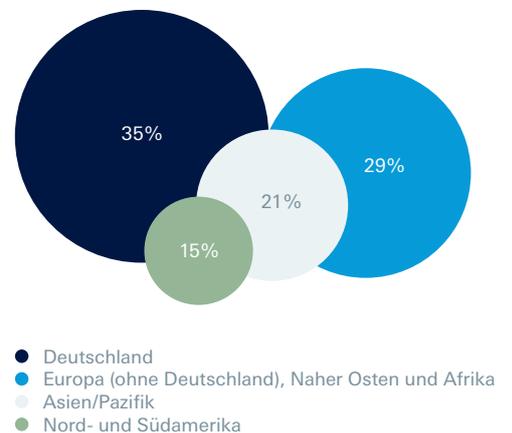
Derzeit absolvieren in Deutschland insgesamt 1 429 Nachwuchskräfte ihre Berufsausbildung bei der Deutschen Bank. Weltweit haben wir 771 Hochschulabsolventen eingestellt.

➔ Mehr Informationen zu den Personalanpassungen in den einzelnen Bereichen und Regionen finden Sie in unserem Jahresbericht 2009, s. Seite 43.

Höchstes Mitarbeiter-Commitment seit zehn Jahren

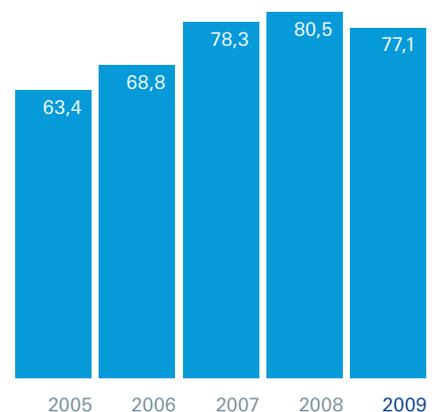
Seit zehn Jahren führen wir jährlich Mitarbeiterbefragungen durch. Alle Beschäftigten weltweit sind zur Teilnahme aufgefordert. In diesen Befragungen wollen wir unter anderem wissen, wie zufrieden unsere Mitarbeiter mit der Geschäftsstrategie, mit dem Führungsverständnis und mit ihrer Arbeitsplatzsituation sind. Eine wichtige Kennzahl, die dabei erhoben wird, ist der sogenannte Commitment-Index. Mit ihm wird die Verbundenheit der Beschäftigten mit ihrem Unternehmen gemessen. Wir sind stolz, dass im Jahr 2009, in dem die Finanzbranche vor besonderen Herausforderungen stand, der Commitment-Index der Deutschen Bank mit 77 Punkten (von 100) seinen bisherigen Höchststand erreichte (s. Tabelle Seite 40). Außerdem hat die Mitarbeiterbefragung deutlich gemacht, dass die Beschäftigten in diesem schwierigen Jahr hinter der Strategie der Deutschen Bank stehen und sich weiterhin mit der Branche verbunden

Regionaler Einsatz unserer Mitarbeiter 2009*



* In Vollzeitkräfte umgerechnet.

Mitarbeiterzahl 2009* in Tausend



* In Vollzeitkräfte umgerechnet.

fühlen. Das zeigte sich auch darin, dass mehr Beschäftigte als je zuvor an der Mitarbeiterbefragung teilgenommen haben. An die Befragung schließt sich ein strukturierter Folgeprozess an, innerhalb dessen Verbesserungsmaßnahmen definiert und umgesetzt werden.

Die hohe Zustimmung, die die Deutsche Bank als Arbeitgeber erfährt, zeigt sich auch in Rankings unabhängiger Forschungsinstitute. Unser Unternehmen konnte sich 2009 – entgegen dem Branchentrend – in seiner Attraktivität als Arbeitgeber behaupten und in Teilen sogar verbessern. Darüber hinaus haben wir in der angesehenen Studie „The World’s Most Admired Companies“, die von der Hay Group in Kooperation mit dem Fortune-Magazin herausgegeben wird, deutlich Boden gutgemacht: Unter den „Most Admired Banks“ sind wir innerhalb eines Jahres – und damit während der Finanzkrise – von Platz 16 auf Platz sieben aufgerückt.

➔ Die Deutsche Bank in Arbeitgeber Rankings, s. Seite 103.

Werte verkörpern: Ein Arbeitgeber erster Wahl

Im Wettbewerb um die besten Nachwuchstalente nimmt die Mitarbeitergewinnung eine strategische Schlüsselrolle ein. Unser Ziel ist es, der Arbeitgeber erster Wahl im Finanzdienstleistungssektor weltweit zu werden. Deswegen haben wir 2009 eine neue „Employer Value Proposition“ (EVP) entwickelt. Im Kern dieses Arbeitgeberwertversprechens stehen die Unternehmenswerte, die die Deutsche Bank als Arbeitgeber ausmachen und talentierte Menschen davon überzeugen, zu uns zu kommen und in unserem Unternehmen zu bleiben.

➔ Unsere neue Karrierewebsite: www.db.com/careers

Wir pflegen intensive Kontakte zu führenden Hochschulen und Business Schools weltweit und rekrutieren gezielt Studie-

rende für unsere Trainingsprogramme und Praktika. Mit Orientierungs- und Einführungsveranstaltungen in London und New York ermöglichen wir einen strukturierten und sorgfältig geplanten Einstieg. Zu den Programmen gehört auch die regelmäßige Teilnahme an gemeinnützigen Projekten. 2009 haben unsere Trainees dafür insgesamt 1 125 Tage investiert.

Kompetenzen fördern, Karrieren entwickeln

Eine wesentliche Säule unserer Personalarbeit ist die individuelle Karriereentwicklung. Unsere Entwicklungsprogramme stehen allen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern offen und sind darauf ausgerichtet, Stärken zu fördern und mögliche Schwächen auszugleichen. Dabei legen wir Wert auf die aktive Mitwirkung der Führungskräfte. Sie sind dazu angehalten, jedes Jahr strukturierte Mitarbeitergespräche zu führen, in deren Rahmen individuelle, aus den Bereichs- bzw. Unternehmenszielen abgeleitete Ziele vereinbart werden. Ergänzend wird der individuelle Weiterbildungsplan besprochen.

Darüber hinaus dienen Leistungs- und Potenzialeinschätzungen dazu, die Stärken und Kompetenzen des Einzelnen mit den strategischen Notwendigkeiten unseres Unternehmens zusammenzubringen und den Mitarbeiter am richtigen Arbeitsplatz einzusetzen. Strategische Bedeutung hat das besonders für die Nachfolgeplanung. In den Leistungs- und Potenzialeinschätzungen diskutieren Führungskräfte gemeinsam die Leistungsniveaus und die Einsatzbereitschaft ihrer Mitarbeiter, die dazu Rückmeldung erhalten. Dadurch wird auch für unsere Beschäftigten transparenter, wie ihre Leistung eingeschätzt wird.

Auf unserer elektronischen Trainingsplattform „db Learn“ haben wir 2009 mehr als 3 000 verschiedene Seminare angeboten. Die Palette reicht von fachspezifischen Schulungen über Trainings-

zu Führung und Management bis hin zu Seminaren zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung. Seit 2009 ist außerdem das erste Modul unseres neuen, onlinebasierten Lernprogramms zur Nachhaltigkeit auf unserer Trainingsplattform verfügbar (s. Seite 22).

Zusätzlich bieten wir weltweit neu beförderten Mitarbeitern die Möglichkeit, an Netzwerkevents, sogenannten Induction Events, teilzunehmen.

Eine Kultur lebenslangen Lernens fördern

Die Bereitschaft, immer wieder neu zu lernen und offen zu sein für Veränderungen, ist heute mehr denn je gefordert. 2006 haben wir deswegen das Programm „In eigener Sache – fit in die berufliche Zukunft“ ins Leben gerufen. Es fördert eine Kultur lebenslangen Lernens und unterstützt unsere Mitarbeiter in dem Anliegen, ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken, um ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen. Wir bieten Instrumente zur Analyse des eigenen Kompetenz- und Erfahrungsprofils an und leisten Unterstützung bei der individuellen Zielfindung. Auf einer eigens dafür eingerichteten Website konnten seit ihrer Einführung 2006 insgesamt 50 000 Zugriffe verzeichnen – mehr als 10 000 registrierte Nutzer machen bereits von den innovativen Angeboten Gebrauch, die auch direkte Kontaktmöglichkeiten einschließen.

2009 wurden wir für das Programm, mit dem wir auch zu der bundesweiten „Initiative für Beschäftigung!“ in Deutschland beitragen, zum zweiten Mal ausgezeichnet: Wir erhielten den „Employability-Award 2009“, der von der HR Alliance verliehen wird, einem Zusammenschluss führender innovativer Initiativen der Personalarbeit.

➔ Mehr zu unserer Beteiligung an der „Initiative für Beschäftigung!“ unter www.initiative-fuer-beschaeftigung.de

**Balance von Arbeit und Privatleben:
Vereinbarkeit unterstützen**

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Bank können ihre Arbeitszeit in einem bestimmten Rahmen flexibel gestalten. Neben Gleitzeitregelungen und vielfältigen Teilzeitmodellen ermöglichen wir es auch, flexibel von zu Hause aus zu arbeiten. Unser Ziel ist es, Lösungen zu entwickeln, die auf möglichst optimale Weise die Anforderungen des einzelnen Arbeitsplatzes mit privaten und insbesondere familiären Bedürfnissen in Einklang bringen.

Zu diesem Anspruch tragen auch andere Maßnahmen wie die Unterstützung bei der Kinderbetreuung bei. An vielen Standorten stehen Plätze in Kindertagesstätten in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz zur Verfügung. Müttern und Vätern wird der Kontakt während der Elternzeit und der Wiedereinstieg danach durch regelmäßige Newsletter, Wiedereinstiegsworkshops und Beratung erleichtert.

2009 haben wir außerdem für die Beschäftigten in Deutschland eine neue Konzernbetriebsvereinbarung über die Freistellung zu Gunsten der Betreuung von schwer pflegebedürftigen nahen Angehörigen abgeschlossen. Sie geht über den gesetzlichen Anspruch deutlich hinaus. So können sich unsere Mitarbeiter nach Absprache bis zu zwei Jahre freistellen lassen, gesetzlich sind sechs Monate vorgesehen.

In zahlreichen Ländern haben unsere Beschäftigten die Möglichkeit, an Programmen zur Gesundheitsvorsorge teilzunehmen. Die Angebote reichen von der Sicherstellung einer guten medizinischen Grundversorgung (Indien) über regelmäßige Check-ups (Deutschland) bis hin zu Krebsvorsorgeuntersuchungen (USA) sowie der Aufklärung und Beratung in Bezug auf Gesundheitsrisiken und gesunde Lebensführung (Hongkong).

Auf eine flexible Gestaltung der persönlichen Lebensarbeitszeit ist das Zeitwertkontensystem „db zeitinvest“ in Deutschland ausgerichtet. Unsere Beschäftigten können in diesem Rahmen Barvergütungsbestandteile in zwei verschiedene Wertguthabenmodelle einstellen. Die Kapitalanlage orientiert sich an dem beabsichtigten Freistellungszweck – einem Sabbatical oder dem vorgezogenen Ruhestand. Seit der Einführung 2001 haben über 5 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem innovativen Zeitwertkontensystem teilgenommen und ein Leistungskonto in „db zeitinvest“ eröffnet.

Außerdem bieten wir unseren Mitarbeitern in den USA und in Deutschland Beratung und Unterstützung in persönlichen Krisen- und Konfliktsituationen an. Das Programm ist kostenlos und absolut vertraulich.

➔ [Mehr zu unserem Engagement für die Vereinbarkeit von Arbeit und Privatleben s. Seite 42/43.](#)

**Diversity:
Chancen nutzen, Potenziale fördern**

Eine Kultur der Vielfalt („Diversity“) anzuerkennen und zu fördern, ist für uns ethischer Anspruch und unternehmerische Zielsetzung zugleich. Denn vielfältige Ideen und Sichtweisen stellen für den globalen Markt einen erheblichen Wettbewerbsvorteil dar. Ein erfolgreiches Diversity Management zielt deswegen auf einen Kulturwandel, der allen Beschäftigten unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft, sexueller Identität oder Behinderung ein vorurteilsfreies, motivierendes Arbeitsumfeld bietet. Die konsequente Förderung der Chancengleichheit ist einer unserer wichtigsten Grundsätze. Gezielt fördern wir die produktive Zusammenarbeit in heterogenen Teams.

An allen Standorten haben wir Kontaktstellen eingerichtet, an die sich von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing Betroffene wenden können. Grundsätzlich ist für uns die jeweilige nationale Gesetzgebung zur Vermeidung von Diskriminierung maßgeblich.

Unter Leitung unseres Topmanagements haben wir zudem an vielen Standorten weltweit sogenannte Diversity Councils geschaffen, die unsere konzernweite Diversity-Strategie umsetzen und eigene regionale Schwerpunkte setzen. Unser besonderes Augenmerk lag 2009 auf der „Gender Diversity“, denn wir sind davon überzeugt, dass nur eine Führung, die die besten Talente beider Geschlechter verbindet, auf Dauer erfolgreich ist. Um den Anteil von Frauen im mittleren und höheren Management zu erhöhen, haben wir – über unsere etablierten und viel beachteten Frauenkonferenzen und -netzwerke hinaus – weitere Initiativen ins Leben gerufen. Dazu zählt das ATLAS-Programm (ATLAS = Accomplished Top Leaders Advancement Strategy), das im Juli 2009 an den Start ging und unter der Schirmherrschaft unseres Vorstandsvorsitzenden Dr. Josef Ackermann steht. Jedes Jahr werden dafür 20 Frauen aus allen Geschäftsbereichen und Regionen unserer Bank ausgewählt. Ziel von ATLAS ist es nicht zuletzt, geeignete Kandidatinnen für die Führungsspitze der Bank zu entwickeln.

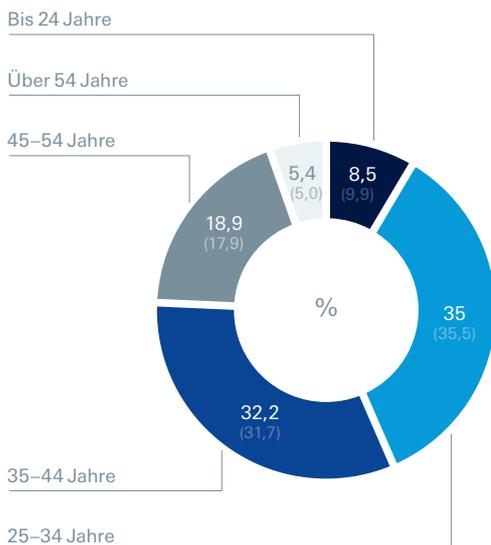
Leistungskennzahlen

	2007	2008	2009
Mitarbeiter-Commitment-Index	71	74	77
Austritte wegen Stellenwechsels	8,4%	7,3%	4,8%
Weiterbildung (Aufwendungen in Mio. €)	115*	114*	86**
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. €)	41	41	41
Frauenanteil insgesamt	44,7%	44,5%	44,3%
Anteil von Frauen in Managementpositionen (Managing Director, Director)	14,8%	15,6%	16,1%

* Berechnungsgrundlage geändert.

** Anzahl Trainings pro Mitarbeiter 2009 unverändert; Kostenrückgang aufgrund effektiverer Trainingsmethoden mit verkürzten Trainingsdauern.

Altersstruktur unserer Beschäftigten 2009 (2008 in Klammern)



Ein weiteres Element unseres Diversity Management ist die Förderung der Generationenvielfalt. Der demografische Wandel birgt die Chance, den Erfahrungsschatz aller Generationen zu nutzen und die langjährige Erfahrung älterer Mitarbeiter im Umgang mit Kunden mit frischen Ideen junger Talente zu verbinden.

Orientiert am nachhaltigen Erfolg: Unsere Vergütungspraxis

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind in überdurchschnittlichem Maß engagiert. Wir wollen diesen Einsatz auch finanziell anerkennen. Deswegen verbinden wir eine attraktive marktgerechte Grundvergütung mit einem individuell leistungsbezogenen Gehaltsbestandteil. Dieser setzt sich aus drei Komponenten zusammen – dem Konzernergebnis, dem bereichsspezifischen Unternehmenserfolg sowie dem individuellen Beitrag.

Die durch die Bankenkrise ausgelöste Kritik an den Vergütungssystemen und -praktiken nehmen wir sehr ernst. Wir haben deswegen neue Vergütungsstrukturen eingeführt und orientieren uns dabei an den Prinzipien für eine risiko-

orientierte Vergütung, die das Financial Stability Board (FSB) vorgelegt hat und die durch die G20-Länder als Leitlinien anerkannt wurden. Zu diesen FSB-Prinzipien haben wir uns bereits für das Jahr 2009 durch die Unterzeichnung einer Selbstverpflichtungserklärung verpflichtet. Außerdem haben wir unsere bereits bestehenden Kontroll- und Steuerungsstrukturen ausgebaut und verbessert. Darüber hinaus haben wir einzelne Elemente der Vergütungssysteme überprüft, die das Verhältnis einzelner Vergütungselemente zueinander (fix/variabel; kurzfristig/langfristig), die Kennzifferlogiken unter Berücksichtigung von Risikoaspekten sowie die Möglichkeiten einer Rückforderung von Teilen der Vergütung bei Misserfolgen (Malus) umfassen.

Über unser Belegschaftsaktienprogramm „Global Share 2008“ wurden unseren Beschäftigten in Deutschland zuletzt im November 2009 zehn Gratisaktien zugeteilt. Am 1. April 2010 ist ein neuer globaler Aktienkaufplan in Kraft getreten, der in stärkerem Maße dem Gedanken der Mitarbeiterbeteiligung entspricht.

Teilzeitbeschäftigte in Deutschland 2009

Privatkunden und Asset Management (PCAM)	21%
Corporate und Investment Banking (CIB)	12%
Infrastruktur	16%
Insgesamt	19%

Qualifikation unserer Beschäftigten

	2007	2008	2009
Hochschulabschluss	64,4%	64,0%	63,5%
Hochschulreife	17,4%	17,3%	19,1%
Sonstige Schulabschlüsse	18,2%	18,7%	17,4%

Eine solide Altersvorsorge unterstützen

Es gehört zu unserer Verantwortung als Arbeitgeber, einen Beitrag dazu zu leisten, dass unsere Mitarbeiter auch nach Abschluss ihrer aktiven Berufstätigkeit ausreichende finanzielle Mittel zur Verfügung haben. So bieten wir unseren Mitarbeitern in Deutschland ein solides, aus drei Säulen bestehendes Modell, um ihre Altersvorsorge zu ergänzen: eine arbeitgeberfinanzierte direkte Versorgungszusage („Beitragsplan“), die Versicherung bei der BVV Versorgungskasse des Bankgewerbes e. V. (mit Beitragsbeteiligung des Arbeitgebers) sowie die Möglichkeiten der Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung bis zu den gesetzlichen Höchstgrenzen. Weltweit streben wir die volle Ausfinanzierung unserer Pensionsverpflichtungen an und verfolgen konservative Anlagestrategien.

➔ Mehr Informationen zu unseren Altersvorsorgeangeboten in unserem Finanzbericht 2009, s. Seite 174, 269 ff.

Die Deutsche Bank als Arbeitgeber: Ausgewählte Projekte

Unser Engagement an Schulen und Hochschulen (Auswahl)

„I have a Dream“ (UK, USA)	Praktika im Finanzdienstleistungssektor/Investment Banking für Schüler mit Migrationshintergrund
ComSoc Female Mentoring Program (AUS)	Beratung von 70 Studentinnen; Deutsche Bank nominiert jährlich fünf Mentorinnen

Angebote zur Gesundheitsförderung und Prävention (Auswahl)

Betriebskrankenkasse Deutsche Bank AG (D)	56 900 Mitglieder und 25 000 mitversicherte Familienangehörige
Arbeitskreis Gesundheit (D)	Forum zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Primärprävention
Betriebsärztlicher Dienst (D)	Anzahl der medizinischen Leistungen im Jahr 2009: 10 700
Präventive Check-up-Untersuchungen (Führungskräfte und 40+) (D)	Vorsorgeuntersuchungen, z. B. gegen koronare Herzerkrankungen; kostenfreie Gesundheitsvorsorgeuntersuchung für Mitarbeiter ab dem 40. Lebensjahr in Deutschland; Anzahl Check-ups 40+ und Führungskräfte-Check-ups: 5 400
Work Life Balance Day (APAC)	Jährliche Veranstaltung in Hongkong mit verschiedenen Aktivitäten, z. B. Yoga, Grippeimpfungen, Ernährungsberatung für Mitarbeiter; Ziel: Sensibilisierung für das Thema Work-Life-Balance
Psychologische Unterstützung in schwierigen Lebenssituationen (weltweit), Stressberatung (D)	Kurse und psychologische Betreuung, individuelle Beratungsangebote (Gesundheit am Arbeitsplatz, Ernährungsberatung)
Betriebssportgemeinschaften (D)	Über 17 400 Mitarbeiter der Deutschen Bank treiben an 80 Standorten Sport
Landesweites Grippeprogramm und H1N1-Pandemie-Programm (USA)	Kostenlose Grippeimpfung in den USA (3 900 Impfungen), Kommunikation und Unterstützung der Mitarbeiter durch Vorträge, Help Desks an den einzelnen Standorten, Aufklärung, Untersuchungen zu Atemwegserkrankungen/H1N1
Aufklärungsprogramme zu Gesundheitsfragen und betriebsärztliche Versorgung (USA, APAC)	Ganzjährige Vortragsreihe zu Gesundheitsthemen und Programme für Lasik-Screening, Podiatrie, Rückenschmerzen und Hautkrebs-Screening; über 13 000 Teilnehmer
Employee Assistance Program (EAP) (USA, D)	Angebot umfangreicher Unterstützungsleistungen für Mitarbeiter und deren Familien bei privaten Problemen. Ziel: Lösung privater Schwierigkeiten, bevor diese zu Belastungen für Gesundheit, Beruf und persönliche Beziehungen werden
Gesundheitsprogramm der Deutschen Bank (Hongkong)	Bildungs- und Leistungsprogramm zur Förderung von Gesundheit, Wohlbefinden und Sicherheit

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 „Disability Champions“ im Geschäftsbereich von Investment Banking

Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben – unsere Initiativen (Auswahl)

Smart Living (USA)	Angebot von Programmen, um Mitarbeiter in Alltagsbelangen zu unterstützen, z. B. „Making your Money Work for you in Today's Economy“ (Anlageberatung), „Getting and Keeping Good Credit“ (Kreditberatung), „Bouncing Back: How to Stay Resilient During Life's Changes“ (Beratung in schwierigen Lebenssituationen) und Stressmanagement
db zeitinvest (D)	Tausch von Gehaltsbestandteilen gegen bezahlte Freizeit (5 000 eröffnete Leistungskonten per Dezember 2009)
Freistellung aufgrund familiärer Ausnahmesituationen	Bis zu 2 Jahren oder flexible Arbeitszeitmodelle, um z. B. erkrankte Familienangehörige zu betreuen
Mutterschutz- und Elternzeitleistungen (D, APAC, USA)	Verlängerung der Elternzeit in Deutschland, Ausweitung der Gehaltsfortzahlung in den USA von 12 auf 16 Wochen, Anhebung des Mutterschaftsurlaubs von 3 auf 4 Monate mit einer gestaffelten Wiedereintrittsphase von 2 Monaten in Indien (APAC)
Schulungsprogramm für werdende Mütter (USA, APAC)	„Managing Your Career Through Parenthood“ – Programm zur Unterstützung von Mitarbeitern in der Umstellungsphase nach einer Geburt/Adoption sowie zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie (vierteljährliche Seminare und individuelle Coachingsitzungen)



1



2



3

- 1 Induction Event, Frankfurt am Main
- 2 Women in European Business (WEB), Frankfurt am Main
- 3 Women on Wall Street® (WOWS), New York

Angebote vor und während der Elternzeit (D, UK, USA, 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 (AUS), Fördergelder für die Kinderfürsorge (Japan, AUS, Korea), Hotline für Kinder- und Familienbetreuung (UK)
Vermittlung von Betreuungsleistungen und Notfallbetreuung (D, UK, USA)	Kostenloser „pme Familienservice“ (2009 rund 800-mal genutzt)
Altersteilzeit für Mitarbeiter ab dem 55. Lebensjahr	Bis zu acht Jahre vor ihrer Pensionierung Beschäftigung in Teilzeit mit aufgestocktem Teilzeitgehalt
Global Diversity – unsere Initiativen (Auswahl) Branchenübergreifende Foren und Netzwerke	
Diversity Councils (USA, UK, D, Indien, Japan)	Gremien zur strategischen und regionalen Förderung des Diversity-Konzepts. Divisionale Diversity Councils (Legal Risk & Capital, Finance und HR) zu Themenschwerpunkten wie z. B. Gleichstellung oder demografische Entwicklungen und deren Auswirkungen auf die Bank
ATLAS-Programm (weltweit)	„Accomplished Top Leaders Advancement Strategy“ Programm zur Steigerung der Zahl weiblicher Top-Führungskräfte in der Bank. Schirmherr: Dr. Josef Ackermann, Unterstützung durch den Vorstand und das Group Executive Committee
Women on Wall Street® (WOWS®) (USA) und Women in European Business (WEB) (Frankfurt, London)	Interne Frauennetzwerke der Deutschen Bank, die die WOWS- und WEB-Konferenzen sowie karriereunterstützende Events und Programme initiieren. Ziel: Förderung des Dialogs zwischen Frauen in der Wirtschaft innerhalb und außerhalb der Deutschen Bank
Organisationen zur Förderung von Chancengleichheit und Diversity	Women’s Bond Club, Women in network (USA); Europäische Akademie für Frauen in Politik und Wirtschaft (EAF) (D); Women Networking Events und Women in Finance (APAC); Capital W – Women’s Network at the University of New South Wales (AUS); Stonewall’s Diversity Champions (UK); Race for Opportunity (UK); Opportunity Now (UK); City Women’s Club (UK); Competitors Diversity Forum (UK); Multicultural Network (UK, USA)
Rainbow Network (D, UK, USA, APAC)	Netzwerke zur beruflichen und persönlichen Unterstützung lesbischer, schwuler, bisexueller und transsexueller (LGBT) Mitarbeiter. Ziel: Stärkung der Verbundenheit zur Deutschen Bank, Überwindung von Vorurteilen, Förderung der Akzeptanz in der Mitarbeiterschaft
Bankinterne Angebote	
Netzwerk für weibliche Top-Führungskräfte (D, UK, USA)	Erfahrungsaustausch und Networking
Mentoringprogramm für Frauen auf mittleren Verantwortungsstufen (D, UK)	Pilotversion eines Mentoringprogramms in London, in Deutschland bereits seit Jahren etabliert
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
SeniorExperts@db (D)	Generationenübergreifendes Netzwerk mit dem Themenschwerpunkt demografischer Wandel
Redeployment (USA)	Programm für den weiteren Einsatz von Mitarbeitern innerhalb der Bank nach Umstrukturierungsmaßnahmen
HR Green Challenge (APAC)	Jährliche Veranstaltung für das gesamte Human Resources-Team. Thema 2009 „HR Going Green“ (sparsamer Umgang mit Wasser, Recycling, Energie- und Ressourceneinsparungen, langfristige Verhaltensänderungen aller Teammitglieder an 17 Standorten)
Raum der Stille (UK, USA)	Konfessionsunabhängige Gebets- und Andachtsräume für Mitarbeiter
Initiativen und Forschungsstudien	
Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland – Diversity als Chance	Die Deutsche Bank setzt sich als einer der Initiatoren für die Unterzeichnung durch weitere Unternehmen ein (bis Dezember 2009 Unterzeichnung von mehr als 700 Unternehmen und Institutionen)
Beteiligung an Studien	„Off-Ramps On-Ramps“-Studie (D) in Zusammenarbeit mit dem Center for Work-Life Policy; Reframing Diversity 2007 (UK); Catalyst; Securities Industry and Financial Markets Association (SIFMA); Diversity Committee and Diversity Survey (USA)

Menschen- und Arbeitnehmerrechte

Achtung der Menschenrechte

Die Wahrung der Menschenrechte ist Teil unseres Wertekanons und gehört zum Selbstverständnis der Deutschen Bank. So bekennen wir uns in unseren Richtlinien zur Nachhaltigkeit zu internationalen Standards, die – explizit wie implizit – die Achtung der Menschenrechte beinhalten. Richtlinien wie die Weltbank-Standards, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, die International Labour Standards und die Prinzipien des UN Global Compact sind konzernweit gültig.

Wir engagieren uns aktiv in Netzwerken wie dem Deutschen Global Compact Netzwerk (DGCN) und begleiten Workshops zum Themenkreis Wirtschaft und Menschenrechte.

Wir berücksichtigen Menschenrechtsaspekte in unserer Geschäftstätigkeit. So adressieren unsere Kreditrichtlinien z. B. ausdrücklich Gefahren des Menschenhandels und weisen im Umweltbereich den Interessen der lokalen Bevölkerung die höchste Priorität zu. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten fordert Chancengleichheit, Verhandlungsfreiheit und das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit.

Unser Code of Conduct verpflichtet uns und alle unsere Mitarbeiter weltweit zur Einhaltung der Chancengleichheit und somit gegen Diskriminierung aufgrund des Alters, von Behinderungen, ethnischer Herkunft, Hautfarbe, Geschlecht, sexueller Orientierung sowie Identität, Staatsangehörigkeit, Religion, Zivilstand oder sonstiger Merkmale.

2010 werden wir ein Menschenrechtsprogramm auflegen, in dem es vor allem um Bewusstseinsbildung geht. Konzernweit und divisionsübergreifend sollen damit möglichst viele Mitarbeiter als Multiplikatoren gewonnen werden.

Arbeitnehmerrechte

Die jeweils geltenden nationalen Gesetze sind für die Deutsche Bank in Bezug auf die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte maßgeblich. Darüber hinaus orientieren wir uns grundsätzlich an den Prinzipien des UN Global Compact sowie den Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit sowie auf Kollektivverhandlungen. Mit den Arbeitnehmervertretern auf regionaler Ebene, Unternehmens- und Konzernebene sowie europäischer Ebene und den Gewerkschaften pflegen wir eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit. Im Aufsichtsrat der Deutsche Bank AG sind gemäß gesetzlicher Mitbestimmung die Hälfte der Mitglieder Arbeitnehmervertreter.

Für unsere Standorte weltweit haben wir ein Personalhandbuch entwickelt. In ihm sind – jeweils länderspezifisch – die internen Grundsätze, die üblichen Prozesse und die Anforderungen an Arbeitsbedingungen und an das Verhalten der Arbeitnehmer formuliert.

Über die Grenzen unseres eigenen Unternehmens hinaus setzen wir uns für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte ein. So sehen unsere weltweit geltenden Beschaffungsgrundsätze z. B. vor, dass unsere Lieferanten die Prinzipien unseres „Vendor’s Code of Conduct“ anerkennen müssen. Neben der strikten Befolgung der jeweils geltenden nationalen Gesetzgebung sind darin auch die Anerkennung der Chancengleichheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und angemessene Mindestlöhne und Leistungen festgehalten. Verstößt einer unserer Geschäftspartner in fundamentaler Weise gegen diese Grundsätze, beenden wir die Geschäftsbeziehung.

60 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland und 50 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit sind auf Basis von Tarifverträgen oder ähnlichen Vereinbarungen beschäftigt.



CEO-Statement

Dr. Josef Ackermann bekräftigte unser Bekenntnis zur Wahrung der Menschenrechte mit seiner Unterschrift unter die Erklärung internationaler Unternehmensführer anlässlich des 60. Jahrestages der „Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte“.

Unser Stakeholderdialog

Der Dialog mit unseren Anspruchsgruppen ist ein wesentliches Element unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Denn wir wissen: Nur wenn wir die Anliegen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und Zulieferer sowie die Belange von Nichtregierungsorganisationen (NGOs), staatlichen Institutionen, Gewerkschaften und anderen gesellschaftlichen Gruppen verstehen, erkennen wir Trends und Schlüsselthemen. Und nur wenn wir die Bedürfnisse dieser Stakeholder berücksichtigen, sind wir in der Lage, die Interessen von Mensch, Umwelt und Wirtschaft bei unseren geschäftlichen Entscheidungen miteinander in Einklang zu bringen. Deshalb suchen wir einen offenen und fairen Dialog mit all unseren Anspruchsgruppen. Dieser Austausch ermöglicht es uns gleichzeitig, andere Konzepte und Praxisvorbilder kennen zu lernen. Nicht zuletzt aber hilft er uns,

unsere Position zu aktuellen Fragen verständlich zu machen und die Akzeptanz für unsere Aktivitäten zu stärken.

Über den traditionellen Dialog mit den Aktionären im Rahmen unserer Investor Relations und die jährliche Hauptversammlung hinaus folgt unser Stakeholderdialog einer Strategie, die aus drei Elementen besteht. Erstens planen und organisieren wir Veranstaltungen zu zentralen Themen, zweitens nehmen wir kontinuierlich am Austausch in nachhaltigkeitsorientierten Foren, unter anderem mit NGOs und Wirtschaftsverbänden, teil. Drittens reagieren wir bei aktuellen Fragen mit flexiblen Ad-hoc-Maßnahmen, wie zum Beispiel Dialogrunden.

Im Jahr 2009 haben wir das Gespräch mit unseren Stakeholdern weiter intensiviert. Im Mittelpunkt standen dabei Themen

wie Klimaschutz, Energieeffizienz und Menschenrechte sowie – vor dem Hintergrund der globalen Finanzkrise – Fragen der Wirtschaftsethik.

Für 2010 planen wir weitere Veranstaltungen mit Vertretern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft sowie NGOs. Themen werden u. a. der Klimawandel und erneuerbare Energien sowie Nachhaltigkeitsratings sein.

Durch den Ausbau unserer Aktivitäten wollen wir die Kommunikation mit den Anspruchsgruppen künftig weiter verbessern.

➤ [Mehr Informationen zu unseren Stakeholdern im Jahresbericht 2009, Seite 19.](#)

Strategie zum Stakeholderdialog im Bereich Nachhaltigkeit

Organisation	Partizipation	Fallabhängig
– Einladung zum Teilhaberdiallog (organisiert von Group Sustainability)	– Ständiger Dialog mit NGOs und anderen öffentlichen/privaten Organisationen	– Fallabhängiger Dialog, z. B. auf Proteste gegen (potenzielle) Finanzierungen
Dialogserie 2010, geplante Themen: Klimawandel, Ratings etc.	– Teilnahme an Foren, wie z. B. Bankendialog, econsense, VfU, UNEP FI,	– Unterstützung der Geschäftsbereiche auf Anfrage (z. B. ESG Risk Assessments)
– Brown Bag Lunches für Mitarbeiter	Deutsches Global Compact Netzwerk	

III. Governance-Aspekte:

Die Deutsche Bank versteht unter verantwortungsvoller Unternehmensführung, eine auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens sicherzustellen. Wir streben nach Transparenz und Rechtfchaffenheit. Compliance ist dabei ein essenzieller Teil unserer Unternehmenskultur.

III. Governance-Aspekte: Transparenz und Rechenschaftspflicht

Corporate Governance

Die Deutsche Bank legt größten Wert auf eine wirkungsvolle Corporate Governance – dies ist Teil unseres Selbstverständnisses. Die wesentlichen 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 Bestimmungen der U.S. Securities and Exchange Commission (SEC) sowie der New York Stock Exchange (NYSE).

Durch unsere Corporate Governance stellen wir eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle der Bank sicher. Vier Elemente sind dafür kennzeichnend:

1. Gute Beziehungen zu den Aktionären
Die Aktionäre sind per Gesetz an wichtigen Unternehmensentscheidungen beteiligt. Dazu gehören beispielsweise Entscheidungen zu Satzungsänderungen,

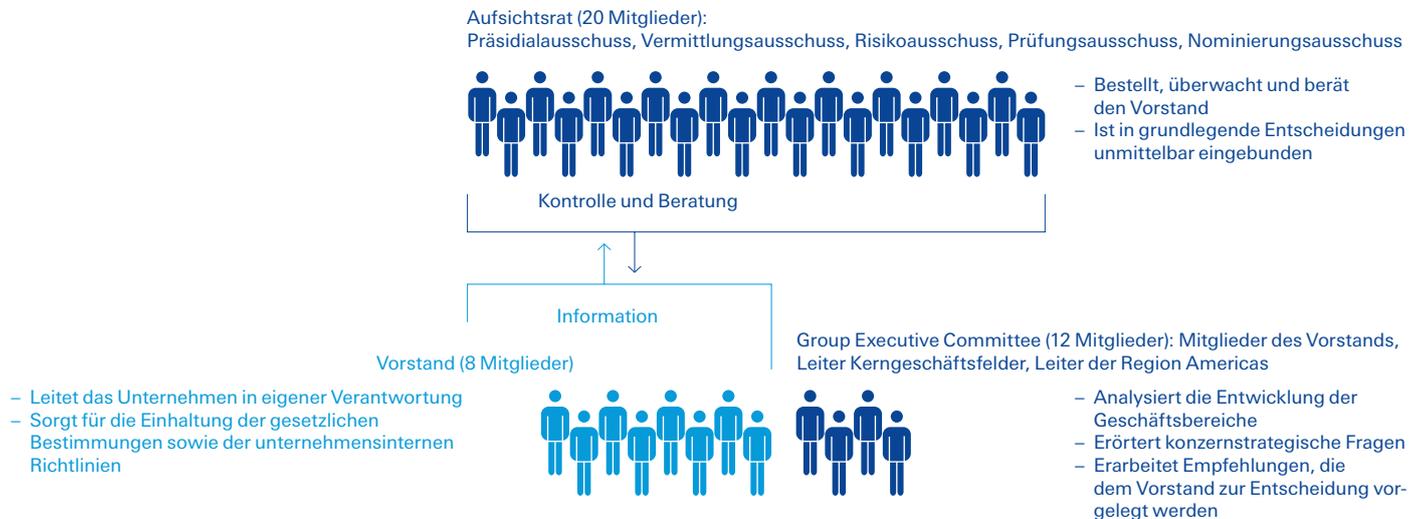
zur Verwendung des Bilanzgewinns, zur Ermächtigung für die Ausgabe neuer Aktien und zu wesentlichen Strukturveränderungen. Außerdem können sie über die Billigung des Vergütungssystems für die Vorstandsmitglieder ihr Votum abgeben. Um unseren Aktionären die Wahrnehmung ihrer Rechte zu erleichtern, setzen 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
Im Rahmen des für deutsche Aktiengesellschaften gesetzlich vorgeschriebenen dualen Führungssystems arbeiten Vorstand und Aufsichtsrat eng zum Wohle des Unternehmens zusammen (s. Schaubild). Die Vorstandsmitglieder werden vom Aufsichtsrat bestellt. Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat und seinen Ausschüssen regelmäßig insbesondere über alle relevanten Fragen der Unter-

nehmensplanung 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. Der Aufsichtsrat überprüft regelmäßig die Effizienz seiner Arbeit. Zur Vermeidung und Offenlegung von Interessenkonflikten handeln wir in Übereinstimmung mit dem Deutschen Corporate Governance Kodex.

Funktion von Aufsichtsrat und Vorstand

Stand: März 2010



3. Erfolgsorientiertes Vergütungssystem

Wir bieten unseren Mitarbeitern ein erfolgs- und leistungsorientiertes Vergütungssystem.

Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder richtet sich insbesondere nach dem erzielten Ergebnis der Bank, nach dem Verhältnis der Aktienrendite im Zweijahresvergleich zum entsprechenden Durchschnittswert einer ausgewählten Gruppe vergleichbarer Wettbewerber und nach der individuellen Leistung. Die variablen Vergütungsbestandteile sind zu einem angemessenen Teil von der nachhaltigen Ergebnisentwicklung der Deutschen Bank abhängig und tragen sowohl negativen als auch positiven Entwicklungen Rechnung.

Die Vergütung der Aufsichtsratsmitglieder enthält eine feste und eine variable Komponente. Der variable Teil ist abhängig von der Erfüllung vorgegebener Ziele, von der Dividende und dem Gewinn je Aktie

im Dreijahresdurchschnitt. Der Vorsitz und seine Stellvertretung im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft in einem der Ausschüsse des Aufsichtsrats werden zusätzlich entgolten.

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

➔ Mehr Informationen im Finanzbericht 2009, Seite 116 ff., abrufbar unter www.deutsche-bank.de/ir

4. Transparente Rechnungslegung und frühzeitige Berichterstattung

Wir informieren Anteilseigner und Öffentlichkeit regelmäßig. Dies geschieht vor allem durch den jährlichen Geschäftsbericht, der den Konzernabschluss enthält, sowie durch die Zwischenberichte. Unsere Konzernrechnungslegung entspricht den International Financial Reporting Standards (IFRS). Damit schaffen wir eine hohe Transparenz und internationale Vergleichbarkeit.

An das Verhalten unserer Mitarbeiter stellen wir hohe Anforderungen, wie sie in unserem Verhaltenskodex und unseren 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 Rücksichtnahme auf andere zu beachten.

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

➔ Mehr hierzu in unserem Corporate Governance-Bericht und weiteren relevanten Dokumenten, die Sie unter www.deutsche-bank.de/ir abrufen können.

Kommunikation mit nationalen und internationalen Institutionen

Die Deutsche Bank beteiligt sich aktiv an der politischen Meinungsbildung. Wir verstehen dies als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und als Beitrag zum demokratischen Gesetzgebungsprozess. So unterstützen wir diverse Initiativen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen an den Kapitalmärkten. In Expertengruppen, in Verbänden der Kreditwirtschaft und bei gesetzgebenden Institutionen und Regulatoren leisten wir zudem inhaltliche und personelle Unterstützung.

Mit unserer politischen Arbeit in Berlin, Brüssel, London und Washington D. C. beteiligen wir uns an den Bemühungen um eine Stärkung der regulatorischen Rahmenbedingungen im Bankgeschäft. Schwerpunkt der weltweiten Reformvorhaben sind die neuen Eigenkapital- und

Liquiditätsvorschriften, die Verbesserung der Marktinfrastruktur sowie die Entlohnungsstrukturen. Die Bank engagiert sich zudem für ein nachhaltiges Risikomanagement und eine verbesserte Corporate Governance. Außerdem implementieren und unterstützen wir Maßnahmen, mit denen die Widerstandsfähigkeit der Finanzmärkte und -institutionen in Krisensituationen erhöht werden kann.

Wir stehen in ständigem Dialog mit Regierungen, Aufsichtsbehörden und Parlamenten über die Bewältigung der Finanzkrise. Wir unterstützen die Forderungen nach mehr Transparenz und Verantwortlichkeit auf den Finanzmärkten. Ein globaler regulatorischer Dialog und eine international abgestimmte Regulierung sind nach unserer Auffassung unerlässlich, um Wettbewerbsverzerrungen

zwischen den einzelnen Finanzmärkten zu vermeiden. Darüber hinaus engagieren wir uns auch weiterhin für die langfristige Stärkung der Finanzmärkte. Dazu zählen die Förderung des Finanzplatzes Deutschland, die Integration der europäischen Finanzmärkte und die Vertiefung der transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen.

Die Bedeutung des europäischen Gesetzgebungsprozesses für die Finanzbranche nimmt stetig zu. Um dieser Entwicklung Rechnung zu tragen, fungiert die EU-Repräsentanz der Deutschen Bank in Brüssel als Bindeglied zwischen dem Konzern und den EU-Institutionen. Die Repräsentanz bringt unsere Markterfahrung in den Prozess der politischen und regulatorischen Entscheidungsfindung auf europäischer Ebene ein.

Die Deutsche Bank und die Regulierung des Finanzsystems

Als Folge der weltweiten Finanzkrise halten Regulatoren und Industrie es für notwendig, das Finanzsystem neu zu ordnen. Unter der politischen Führung der G20-Staaten wurden Vorschläge für Veränderungen entwickelt, die sich auf nahezu alle Aspekte des gegenwärtigen Regulierungssystems und dessen institutionelle Strukturen beziehen.

Ein „Regulatory Affairs Committee“ (RAC) steuert das konzernweite Engagement der Bank in der Debatte um die Zukunft des globalen Finanzsystems. Es wird vom Chief Risk Officer der Bank geleitet.

Vor diesem Hintergrund wurde das 2008 eingerichtete „Regulatory Affairs Department“ (RAD) der Deutschen Bank weiterentwickelt, mit dem Ziel, sich auch künftig zielgerichtet am laufenden, das Finanzsystem betreffenden, regulatorischen Dialog zu beteiligen.

Ein zentrales „Regulatory Policy Team“ (RPT) koordiniert und leitet weltweit die Betreuung einer Vielzahl gegenwärtiger regulatorischer Themen und unterstützt die Ausarbeitung aktueller Stellungnahmen. Das Team steht in direktem Kontakt mit Aufsichtsbehörden und Gesetzgebern und wird durch die drei Büros in Berlin, Brüssel und Washington unterstützt, die mit Regierungsangelegenheiten betraut sind. Über unsere eigenen Stellungnahmen zu regulatorischen Initiativen hinaus ist die Deutsche Bank über nationale und internationale Bankenverbände an allen relevanten Stellungnahmen des Finanzsektors beteiligt. Dies betrifft etwa drei regulatorische Initiativen pro Monat.

Risk-Management-Funktion

Die Positionen der Bank zu regulatorischen Initiativen zu formulieren, ist ein wesentlicher Bestandteil des RAD-Mandats. Ein „Regulatory Contact Office“ (RCO) des RAD unterstützt die professionelle und konsistente Kommunikation mit den deutschen wie auch den wesentlichen ausländischen Aufsichtsbehörden.

Darüber hinaus koordiniert und überwacht „Audit Coordination and Oversight“ (ACO) des RAD die Durchführung regulatorischer sowie vorgeschriebener externer Prüfungen.

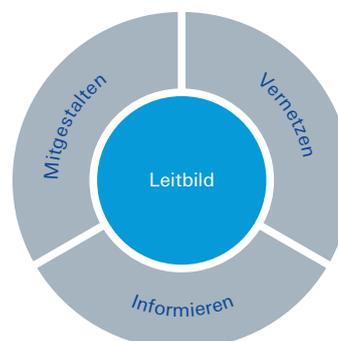
Regulatory Affairs Department (RAD) – Aufgaben



Eine Risikomanagement-Funktion unterstützt die Steuerung des Regulatory Policy Risk, das Risiko, dass

- neue Gesetze, Vorschriften oder regulatorische Richtlinien oder deren Einführung und Anwendung die Deutsche Bank nachteilig beeinflussen und
- Fehleinschätzungen im Verständnis oder bei der Anwendung von Gesetzen, Vorschriften oder regulatorischen Richtlinien zu rechtlichen oder regulatorischen Risiken führen

Regulatory Affairs Department (RAD) – Leitbild



Mitgestalten

Das RAD koordiniert die Stellungnahmen der Bank zu wichtigen politischen und aufsichtsrechtlichen Änderungsvorschlägen. Das RAD unterstützt und koordiniert die Interaktion der Bank mit in- und ausländischen Aufsichtsbehörden.

Vernetzen

Das RAD vernetzt Geschäfts- und Kontrollfunktionen der Deutschen Bank in der Beobachtung neuer regulatorischer Entwicklungen und bündelt vorhandene Expertise in Stellungnahmen der Deutschen Bank zu regulatorischen Änderungsvorschlägen.

Informieren

Das RAD informiert zu neuen regulatorischen Änderungsvorschlägen sowie zu aktuellen regulatorischen Themen aus dem Dialog mit den Aufsichtsbehörden.

Compliance und Anti-Geldwäsche

Als Compliance-Risiko gilt die Gefahr, dass es wegen einer unzureichenden Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Regelungen zu gerichtlichen oder aufsichtsrechtlichen Sanktionen gegen die Bank kommt oder dass finanzielle oder Reputationsschäden eintreten. Das Compliance- und das Anti-Geldwäsche-Programm unterstützen die Deutsche Bank dabei, ihr Compliance-Risiko zu minimieren und zu managen.

Die Grundlage hierfür sind unsere Global Compliance Core Principles, in denen wir Anforderungen an das Mitarbeiterverhalten niedergelegt haben.

Kernaufgaben der Compliance-Abteilung sind:

- die Beratung der Geschäftsbereiche im Hinblick auf die geltenden Gesetze, Vorschriften und Regeln sowie die Unterstützung bei deren Umsetzung
- die Erstellung und Kommunikation global und lokal geltender interner Compliance-Prinzipien, -Standards, und -Verfahren
- die Überwachung und Kontrolle der Einhaltung von Compliance-Standards
- die Beratung zur Rechtmäßigkeit von Transaktionen, Produkten und Dienstleistungen, die die Bank anbietet
- die Steuerung des Reputational Risk Management im Auftrag des Vorstands
- die Koordination der Risikosteuerung mit anderen Funktionen
- die Steuerung der täglichen Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden weltweit
- Unterstützung bei der Einhaltung von innerbetrieblichen Vertraulichkeitsbereichen („Chinese Walls“)
- die Einleitung und Durchführung von Maßnahmen im Rahmen des Anti-Geldwäsche-Programms, die sicherstellen, dass alle Embargobestimmungen eingehalten werden, die in der EU und in weiteren Staaten gelten, in denen die Bank Niederlassungen oder Zweigstellen unterhält
- die Durchführung von Beratungs- und Überwachungsmaßnahmen, die sicherstellen, dass Vorgänge, die den

Verdacht der Geldwäsche oder der Terrorismusfinanzierung begründen, aufgedeckt und bestimmungsgemäß den Strafverfolgungsbehörden mitgeteilt werden

- regelmäßige Schulungen der Beschäftigten im Hinblick auf geltende Vorschriften und Regeln
- die koordinierte Stellungnahme zu Gesetzesvorhaben

Damit die Compliance-Abteilung diese Aufgaben wirksam erfüllen kann, ist sie von den operativen Einheiten der Bank unabhängig. Knapp 680 Mitarbeiter arbeiten weltweit für diese Abteilung. Allein 135 Mitarbeiter setzen das Anti-Geldwäsche-Programm um. Aufwändige Filter- und Monitoringsysteme kommen bei der Eröffnung neuer und der 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.

Die Deutsche Bank unterstützt durch ihr Anti-Geldwäsche-Programm die internationalen Bemühungen zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und anderer krimineller Handlungen mit Nachdruck. Die Deutsche Bank befolgt unter anderem die Empfehlungen der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF) und die Empfehlungen und Standards des Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht. Sie ist Mitglied der Wolfsberg-Gruppe, in der sich führende internationale Banken zusammengeschlossen haben, um Prinzipien zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu entwickeln. Das Geldwäschegesetz ist im Zuge der dritten EU-Geldwäscherichtlinie korrigiert worden. Die Änderungen werden von einer globalen, abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe umgesetzt.

Wir überprüfen kontinuierlich unsere Anti-Geldwäsche-Strategien und -ziel-

setzungen und unterhalten ein effektives Anti-Geldwäsche-Programm für unsere Geschäftstätigkeit. Die Deutsche Bank ist hohen Standards zur Anti-Geldwäsche verpflichtet und verlangt von ihren Geschäftsführern und Mitarbeitern die Einhaltung dieser Standards, um den Missbrauch der Bank, ihrer Produkte und Dienstleistungen für Zwecke der Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu verhindern.

Im Rahmen eines globalen Programms zur Verhinderung von Korruption wird das Korruptionsrisiko fortlaufend überprüft und die internen Kontrollmechanismen werden an die Vorgaben internationaler Abkommen oder der lokalen Gesetzgebung angepasst. Ein wesentlicher Bestandteil des Programms ist ein klar gegliedertes Regelwerk, zu dem unter anderem das Global Anti Corruption Statement in den Global Compliance Core Principles gehört. Die Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen ist überarbeitet worden. Außerdem existiert ein EDV-gestütztes System zur Erfassung und Überwachung von Geschenken und Einladungen sowie eine globale, professionell geführte Telefon-Hotline, die inzwischen in allen Regionen eingeführt ist. Mit der Telefon-Hotline besteht ein weiterer Weg, Anliegen in gutem Glauben, vertraulich und ohne Furcht vor Benachteiligung zur Sprache zu bringen. Diese Maßnahmen wurden begleitet von einem für alle Mitarbeiter weltweit obligatorischen Onlinetraining „Verhinderung von Korruption und Betrug“.

Compliance ist Teil unserer Unternehmenskultur und alle Beschäftigten sind mit dafür verantwortlich. Um dies zu unterstreichen und dafür zu sorgen, dass die Mitarbeiter entsprechend geführt werden, haben wir 2009 zum Beispiel den Vorgesetzten in den Bereichen Global Markets und Global Banking einen ausführlichen Leitfaden zur Ausübung von Aufsichtspflichten an die Hand gegeben. Auch die zum Bereich Asset Management gehörenden Geschäftsbereiche werden diese Vorschriften übernehmen.

Risikomanagement

Die Risiken, denen eine Bank sich heute stellen muss, sind höchst komplex – und ihre Folgen können mitunter weitreichend sein, wie die globale Finanzkrise schmerzhaft gezeigt hat. Die Deutsche Bank legt seit jeher ein besonderes Augenmerk auf ein wirkungsvolles Risikomanagement. Mit Blick auf die Turbulenzen an den Kapitalmärkten haben wir unsere Richtlinien und Prozesse in diesem Bereich in den letzten Jahren noch einmal überprüft und weiter überarbeitet.

Unser konzernweites Risikomanagement gehört zu den zentralen Aufgaben des Vorstands. Es bezieht sich auf alle relevanten Aspekte unserer Geschäftstätigkeit und schließt ökologische, soziale und Governance-Gesichtspunkte ein. Auf die einzelnen Konzernbereiche abgestimmte Risikogrundsätze und Richtlinien sowie systematische Verfahren zur Messung,

Überwachung und Steuerung von Risiken unterstützen die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen der Bank.

Die Deutsche Bank ist sich bewusst, dass aus Geschäftsaktivitäten, die einen negativen Einfluss auf Umwelt und Gesellschaft haben, auch Risiken für ihre eigene Reputation erwachsen können. Wir haben daher unsere Erwartungen an den internen Umgang mit solchen Reputationsrisiken in unserer konzernweit gültigen Richtlinie zum Management von Reputationsrisiken deutlich formuliert. Im Sinne dieser Richtlinie liegt die Hauptverantwortung für die Identifizierung und Eskalation von Reputationsrisiken und deren Lösung bei den Geschäftsbereichen vor Ort. Die bankinternen Kontrollgruppen (wie z. B. Compliance, die Rechtsabteilung oder das Kreditrisikomanagement) stehen den

Eskalation von Reputationsrisiken



Geschäftsbereichen dabei unterstützend und beratend zur Seite, um sicherzustellen, dass Reputationsrisiken angemessen identifiziert, eskaliert und zufriedenstellend geklärt werden.

Ist eine einvernehmliche Regelung hinsichtlich Reputationsrisiken einzelner Transaktionen nicht möglich, erfolgt die Eskalation in eines unserer regionalen oder geschäftsbereichsbezogenen Reputational Risk Committees oder in unser Group Reputational Risk Committee (s. Schaubild Seite 51). Letztgenanntes ist als Sub-Committee des Risk Executive Committee unter dem Vorsitz des Chief Risk Officer

der Deutschen Bank eingerichtet. Zu den weiteren Mitgliedern dieses Committee gehören die Leiter der verschiedenen Risikomanagement-Funktionen der Bank sowie seit 2009 auch der Global Head of Communications and Corporate Social Responsibility.

Neben dem Group Reputational Risk Committee erhält auch das Risk Executive Committee monatlich einen Bericht über die Eskalationen im Reputational Risk Management-Prozess. Im Jahr 2009 wurde über 89 Transaktionen berichtet; sieben Prozent davon betrafen ökologische, soziale und Governance-Aspekte.

Ausgewählte wichtige Bausteine

Gremien	Funktionen
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 sogenannte 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-Risiken (ESG = Environmental, Social, Governance)
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
Reputational Risk Management Desk Guide	<ul style="list-style-type: none"> – Konzernweite Richtlinie zur Unterstützung bei der Beurteilung des Reputationsrisikos aller vorgeschlagenen Transaktionen. Darunter fallen der geschäftliche bzw. ökonomische Charakter einer Transaktion sowie Fragen der sozialen Verantwortung, des Umweltschutzes und der Governance-Aspekte
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"> – Kontrollmechanismus zur Qualitätssicherung bestehender und neuer Geschäftsaktivitäten

Kreditrichtlinien – zentrale Prinzipien für unser Bankgeschäft



Waffengeschäfte

„Wir ziehen keine Geschäfte im Zusammenhang mit bestimmten Waffenarten in Betracht, insbesondere Landminen, Streubomben oder ABC-Waffen. [...]“



Pornografie/Rotlichtmilieu

„Die Deutsche Bank nimmt keine Geschäftsbeziehungen mit Parteien auf, die zum Pornografiesektor oder ihm nahestehenden Bereichen (Rotlichtmilieu) gehören oder diesen nahestehen. [...]“



Glücksspiel

„Wir wollen insbesondere nicht mit Parteien in diesem Sektor in Verbindung gebracht werden, bei denen Anzeichen für eine Nähe zu problematischen Bereichen (z. B. Rotlichtmilieu) stehen oder die als Strohleute für illegale Aktivitäten dienen könnten, da z. B. beim Umgang mit Bargeld die Möglichkeit der Geldwäsche besteht. [...]“



Umweltthemen

„Die Deutsche Bank sieht einen verantwortungsbewussten Umgang mit der Umwelt als integralen Bestandteil ihrer Corporate Identity an. [...] Neben der Einhaltung gesetzlicher Umweltvorschriften wollen wir natürliche Ressourcen wie z. B. Luft, Wasser und Boden schützen. [...] Wir führen keine Finanzierungen für bestimmte weltweit verbotene Produkte wie z. B. FCKW oder Asbest durch. [...]“



Embargos und damit zusammenhängende Einschränkungen

„Alle europäischen Embargos gelten für die gesamte Deutsche Bank Gruppe. Lokale Regelungen, die über die von der EU-Kommission erlassenen Einschränkungen hinausgehen, sind von den jeweiligen Niederlassungen einzuhalten. [...]“

Um die steigende Relevanz von Klimarisiken besser in unseren Risikoabwägungen zu berücksichtigen, haben wir 2009 einen „Green Filter“ entworfen. Im Januar 2010 wurde dieser in unsere Konzernrichtlinie für das Management von Reputationsrisiken integriert. Damit beziehen wir künftig in unsere Entscheidungen ein, ob bestimmte Transaktionen zur Verbesserung der CO₂-Effizienz beitragen. Diese Überlegungen werden vor allem in CO₂-intensiven Branchen wie Kohle, Forst- und Landwirtschaft, Bergbau, Zementherstellung und Chemie relevant sein.

Insgesamt sind alle unsere Mitarbeiter verantwortlich für das ordnungsgemäße Management von Reputationsrisiken, die die Bank betreffen. Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, so kann dies unter anderem negative Auswirkungen auf die Höhe der individuellen variablen Vergütungsbestandteile haben.

Darüber hinaus enthalten auch unsere globalen Kreditrichtlinien Regelungen

zum Umgang mit Waffen, geächteten Produkten oder Gefahren für Klima und Umwelt (siehe Schaubild). Transaktionen, die diese Bereiche tangieren, bedürfen einer besonderen Prüfung durch unser Senior Management. Für diese Prüfungen sind das Group Reputational Risk Committee und das Group Credit Policy Committee zuständig.

Schließlich ist selbstverständlich auch die Einhaltung grundlegender gesetzlicher und regulatorischer Vorgaben sowie international anerkannter Standards und Selbstverpflichtungen Gegenstand unseres Risikomanagements. Dazu zählen etwa Embargovorschriften, Vorgaben der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF), die Weltbankstandards, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie die Prinzipien des UN Global Compact und des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP).

➤ Mehr zum Risikomanagement finden Sie im detaillierten Risikobericht unseres Finanzberichts 2009: www.deutsche-bank.de/09



Die sechs UN Principles for Responsible Investment (PRI)

1. Wir berücksichtigen ESG-Themen bei der Investmentanalyse und in Entscheidungsprozessen.
2. Wir werden als Eigentümer aktiv und berücksichtigen ESG-Themen bei unseren Entscheidungen und Maßnahmen als Eigentümer.
3. Wir bemühen uns darum, dass die Unternehmen, in die wir investieren, ESG-Themen in angemessener Weise offenlegen.
4. Wir fördern die Akzeptanz und Umsetzung dieser Prinzipien im Investmentsektor.
5. Wir arbeiten zusammen, um die Prinzipien möglichst wirksam umzusetzen.
6. Wir berichten über unsere Aktivitäten und Fortschritte bei der Umsetzung der Prinzipien.

Asset Management

Immer mehr Investoren legen heute Wert auf sozial- und umweltverantwortliches Investieren (Socially Responsible Investing – SRI). Sie entscheiden sich bei der Kapitalanlage bevorzugt für Unternehmen, die diesen Anforderungen entsprechen. Zugleich gewinnt die Einhaltung von SRI-Kriterien für die Unternehmen selbst zunehmend an Bedeutung – gerade auch mit Blick auf den Geschäftserfolg.

Um diesen Trends gerecht zu werden, integriert die Deutsche Bank Kriterien der Nachhaltigkeit in ihr Asset Management. Bereits im Jahr 2008 haben wir die Principles for Responsible Investment der Vereinten Nationen (UN PRI) unterzeichnet und uns verpflichtet, diese Prinzipien anzuerkennen und sie selbst umzusetzen, soweit dies im Rahmen unserer treuhänderischen Pflichten möglich ist. Sie bilden seither ein maßgebliches Element unserer Anlageentscheidungen.

Im Bereich der Vermögensverwaltung für institutionelle Kunden – DB Advisors – haben wir unsere Kompetenzen auf dem Gebiet des nachhaltigen Investierens zum festen Bestandteil der Geschäftsstrategie gemacht und ein eigenes ESG-Analysekonzept entwickelt. Dieses bildet die Grundlage der Portfolioentwicklung und ermöglicht es, ESG-Kriterien von Anfang an in den Anlageprozess einfließen zu lassen. Über unser Investmentportal G-Cube, das als globale Kommunikationsplattform und Datenbank für Research fungiert, haben unsere Investmentexperten jederzeit Zugang zu aktuellen Ergebnissen der von uns genutzten ESG-Ratings und können diese in ihre Entscheidungsfindung einbeziehen. Beim SRI-Research greifen wir auf unseren globalen Pool erfahrener Spezialisten zurück, zu dem auch ein eigenes Portfoliomanagement-Team gehört. Dieses Team haben wir 2009 weiter ausgebaut und bieten seitdem nicht nur Aktienpro-

dukte, sondern auch Rentenprodukte an. Zusätzlich arbeiten wir im Portfoliomanagement sowie bei der Entwicklung von Anlagerichtlinien auch mit externen ESG-Fachleuten und Interessengruppen zusammen. So haben wir ein Gremium unabhängiger Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft ins Leben gerufen, das die Prozesse im Bereich nachhaltiges Investment beaufsichtigt und die Investmentteams berät. In den Analyseprozess zur Auswahl ESG-konformer Unternehmen binden wir außerdem ein unabhängiges Research-Unternehmen mit ein: Sustainalytics ist auf die Analyse und Bewertung der Nachhaltigkeitsleistungen von Unternehmen und Ländern spezialisiert und gilt weltweit als führend auf diesem Gebiet.

Wir betrachten Klimawandel und CO₂-Risiken als zentrale Elemente unseres ESG-Analysekonzepts, das wir 2010 allen Managern und Analysten unseres Asset Managements zur Verfügung stellen werden. Zusätzlich greifen wir für die Bewertung von Klimawandelrisiken und Anlagegelegenheiten im Bereich Equity-Portfolios und festverzinsliche Portfolios auf die von RiskMetrics (ehemals Innovest Strategic Value Advisors) entwickelte Carbon Beta Plattform zurück.

Wie bei der Vermögensverwaltung für unsere Kunden berücksichtigen wir Nachhaltigkeitskriterien auch bei Anlageentscheidungen im Rahmen der Altersvorsorge unserer Mitarbeiter: Der Deutsche Bank Pensionsfonds umfasst ein Volumen von 5,5 Milliarden Euro. Davon werden bereits 100 Millionen Euro ausschließlich nach ESG-Kriterien angelegt, mit dem Ziel, diese Art der Anlage langfristig auszubauen.

➔ Mehr zu unseren Aktivitäten und Lösungen im Bereich nachhaltige Investments: www.banking-on-green.de/investments

Konzernsicherheit und Krisenmanagement

Von Strategien zur Verhinderung betrügerischer Maßnahmen bis hin zum Schutz von Personen und Gebäuden – unsere Programme in den Bereichen Corporate Security und Business Continuity Management (BCM)/Crisis Management (CM) setzen in der gesamten Branche Maßstäbe.

Sie umfassen alle Maßnahmen unseres Unternehmens weltweit, die der gezielten Vorsorge und der praktischen Bewältigung von möglichen Krisen und Zwischenfällen, dem Schutz von Personen, Infrastruktur, Prozessen und Informationen sowie der Aufrechterhaltung bzw. Wiederherstellung des Geschäftsbetriebs gelten.

Dazu gehören zum Beispiel die strategische Planung für das Verhalten bei einem möglichen Terroranschlag oder einer Naturkatastrophe sowie ein zentraler Dienst für Analysen und Untersuchungen

bei IT-Sicherheitsvorfällen. So hat das Computer Emergency Response Team (dbCERT) im Berichtsjahr umfangreiche Technologieanalysen und Risikobeurteilungen unter anderem zu Trojanern, Viren und Phishing-Attacken vorgenommen. Insgesamt konnte sich die Deutsche Bank auch 2009 vor derartigen Angriffen schützen.

Darüber hinaus bildete im Jahr 2009 die Notfallplanung im Falle einer H1N1-Grippe-Epidemie einen wichtigen Schwerpunkt unserer BCM-Maßnahmen.

Eine Bestätigung unserer Arbeit ist für uns die Auszeichnung „Most Effective Recovery of the Year“, die wir im Mai 2009 bei der Verleihung der CIR Business Continuity Awards erhalten haben.

➔ [Mehr Informationen zu den Maßnahmen im Jahr 2009 und den gesetzten Zielen: www.banking-on-green.de/governance](http://www.banking-on-green.de/governance)

Datenschutz

Datenschutz ist bei der Deutschen Bank eine Aufgabe, die weltweit organisiert ist. Unsere Datenschutzexperten arbeiten über alle Regionen hinweg eng zusammen. Sie stellen sicher, dass die häufig von Land zu Land unterschiedlichen Datenschutzbestimmungen eingehalten werden. Sie sind Ansprechpartner in allen datenschutzrelevanten Fragen, beraten die Geschäftsbereiche und steuern datenschutzrechtlich relevante, globale Projekte. Außerdem führen sie Schulungen durch und sind dafür verantwortlich, dass gesetzliche Berichtspflichten erfüllt werden.

Darüber hinaus war im Jahr 2009 eine unserer Hauptaufgaben, praxistaugliche Lösungen zu finden, um das novellierte Bundesdatenschutzgesetz im Geschäftsalltag der Bank anwenden zu können. Dies ist uns gelungen. So haben wir beispielsweise die unternehmensinterne Meldepflicht für datenschutzbezogene Vorfälle neu ausgestaltet. Etwaige Datenverluste müssen nun sofort bekannt gegeben werden. Die Musterverträge für die Datenverarbeitung haben wir neu formuliert.

Wir haben Maßnahmen getroffen, um unsere globalen Prozesse und Standards zu verbessern, etwa zur datenschutzrechtlichen Bewertung und Freigabe von personenbezogenen Datenverarbeitungen durch Dritte. Außerdem haben wir das Bewusstsein für den Datenschutz gefördert, beispielsweise durch die Überarbeitung unserer internen Datenschutz-Homepage. Hier sind nun die Datenschutzregelungen aller Länder verfügbar, in denen die Deutsche Bank Gruppe tätig ist.

Verbraucherschutz und Produktverantwortung bei Privat- und Geschäftskunden

Die Finanzkrise hat für große Verunsicherung unter den Bankkunden gesorgt. Wir wollen Vertrauen zurückgewinnen und unseren Ruf als verlässlicher und kompetenter Partner unserer Privat- und Firmenkunden festigen. Die Krise verstehen wir daher auch als Chance, besser zu werden und unsere Stärke – unsere hohe Beratungsqualität – auszubauen.

Mit unserer Initiative für mehr Transparenz in der Anlageberatung leisten wir einen aktiven Beitrag zum Verbraucherschutz und gehen damit über die gesetzlichen Vorgaben hinaus. Als erste Bank in Deutschland haben wir eine Produktkennzeichnung für Anlageprodukte eingeführt (s. Schaubild). Einfache Symbole geben Anlegern auf einen Blick Orientierung und ermöglichen die schnelle Vergleichbarkeit der Produkteigenschaften. Die Produktkennzeichnung findet man auf dem neuen Produktinformationsblatt, das detaillierte Informationen zur Struktur, zu den Chancen und Risiken sowie zu den Kosten eines Anlageprodukts beinhaltet. Das Informationsblatt ergänzt sukzessive die Unterlagen für alle neuen Anlageprodukte.

➔ Mehr Informationen zur Kennzeichnung unserer Anlageprodukte unter www.deutsche-bank.de/transparenz

Internetsicherheit und Umgang mit sensiblen Kundendaten

Um die Sicherheit von Online-Transaktionen zu gewährleisten und Missbrauch vorzubeugen, legen wir hohe Maßstäbe an. Wir prüfen Datenbestände regelmäßig hinsichtlich verdächtiger Merkmale und führen Recherche- und Abwehrmaßnahmen im Hinblick auf Online-Banking-Angriffe durch. Unsere Kunden informieren wir regelmäßig über mögliche Sicherheitsrisiken im Bereich des Online-Bankings. Darüber hinaus steht eine kostenlose Security-Hotline rund um die Uhr zur Verfügung.

Um unseren Kunden einen noch besseren Schutz vor dem Missbrauch ihrer Kartendaten zu bieten, führen wir bis Ende 2010 überall in Deutschland neue Geldautomaten ein, die mit neuester Sicherheitstechnik ausgestattet sind.

Unterschiedliche Kundenbedürfnisse im Blick

Bei der Beratung und Gestaltung unserer Produkte sind die spezifischen Bedürfnisse und Lebenssituationen unserer Kundengruppen ein entscheidender Maßstab. Die gesetzlichen Vorgaben zum Verbraucherschutz bilden den Rahmen, an dem wir uns orientieren.

Wir achten darauf, dass unsere Verträge kundenfreundlich und verständlich formuliert sind. Mithilfe ausgereifter Beurteilungsverfahren können wir zügig Kreditentscheidungen fällen. Unser Frühwarnsystem dient dazu, rechtzeitig das Gespräch mit Kunden zu suchen und sie vor Überschuldung zu bewahren. Für die Eröffnung und Führung von Konten bei Minderjährigen gelten besondere Bestimmungen, die sich aus der gesetzlichen Regelung zum Schutz dieses Personenkreises ergeben.

Persönliche Nähe ist unser Ziel

Bei der Konzeption und Ausgestaltung unserer Filialen beachten wir Kriterien der Barrierefreiheit. 64 Prozent unserer Investment- und Finanzcenter und 52 Prozent unserer Selbstbedienungs-Standorte ermöglichen bereits einen barrierefreien Zugang. Zudem haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2010 alle Geldautomaten an unseren Selbstbedienungs-Standorten mit Kopfhöreranschluss und einer sehbehindertengerechten Sprachmenüführung auszustatten.*

* Nur für Deutschland.

Die neue Produktkennzeichnung für Anlageprodukte



Kapitalrückzahlung

Gibt an, ob und zu welchem Zeitpunkt ein Kapitalschutz besteht bzw. wovon die Rückzahlung abhängt



Konditionen

Gibt die mit dem Wertpapier zusammenhängenden Konditionen an, z. B. den Ausgabeaufschlag oder die Verwaltungsvergütung; darüber hinaus wird die Vertriebsvergütung angezeigt



Fälligkeit

Gibt an, wann die Laufzeit zu Ende ist oder ob die Anlage vorzeitig zurückgezahlt wird und wann bzw. unter welchen Bedingungen dies erfolgt



Anlageinstrument

Gibt die Produktart an – ein Investmentfondsanteil, ein Zertifikat oder eine Direktanlage, also Aktieneinzeltitel bzw. Anleihen



Anlageklasse

Gibt an, von welchen Märkten (z. B. Aktien, Anleihen oder Immobilien) die Wertentwicklung des Produkts im Wesentlichen abhängt



Anlagerregion

Gibt an, wo das Wertpapier investieren kann, z. B. in Deutschland, Europa oder Asien



Risikoklasse

Gibt die Risikoklasse des Wertpapiers an, die von der Bank zugeordnet wurde. Es gibt 5 Risikoklassen – Klasse 1 drückt das niedrigste, Klasse 5 das höchste Risiko aus; wenn das Produkt wesentlich durch derivative Komponenten geprägt ist, wird dies angezeigt

Kundenbindungs- und Beschwerdemanagement

Kundenbindungsmanagement bei Privat- und Geschäftskunden

Regelmäßig fragen wir unsere Kunden nach ihrer Zufriedenheit und werten diese Ergebnisse systematisch aus. Damit gewinnen wir wertvolle Hinweise für die Verbesserung von Geschäftsabläufen und die Optimierung unserer Service- und Beratungsqualität. Ergänzend haben wir Anfang 2009 den „Kundenbindungsindex“ (KBI) eingeführt. In ihn gehen Daten aus unserem bewährten Kundenzufriedenheitskompass ein, zu dessen Teilnahme unsere Kunden einmal im Jahr via Onlinebanking und am Bankingterminal aufgefordert werden. 2009 haben fast 800 000 Kunden daran teilgenommen. Die Ergebnisse des KBI helfen uns u. a., unzufriedene Kunden zu ermitteln und mit ihnen das Gespräch zu suchen. Außerdem dient der KBI als eine Basis für die Zielvereinbarungen unserer Führungskräfte im Vertrieb. Unser Verständnis von gelebter Kundenorientierung haben wir in unserer „Kundencharta“ als Leitlinie unserer Qualitäts- und Servicestandards formuliert.

Wie die gesamte Finanzbranche verzeichnete auch die Deutsche Bank Ende 2008 – bedingt durch die Finanzkrise – einen rückläufigen Trend in der Kundenbindung. Nach konstanten Werten im ersten Quartal 2009 stieg die Kundenbindung bis zum Ende des Jahres jedoch wieder kräftig an. Das zeigt uns, dass wir das Vertrauen unserer Kunden wieder zurückgewinnen.

Beschwerdemanagement bei Privat- und Geschäftskunden

Es liegt in der Verantwortung unserer Berater, Kunden individuelle Lösungen vorzuschlagen. Schriftlich geäußerte Beschwerden werden zentral bearbeitet und so schnell wie möglich beantwortet. Ein Beschwerdemanagement-Tool erleichtert unseren Mitarbeitern die flexible Erfassung und Verfolgung von Kundenrückmeldungen. Wiederkehrende Beschwerdethemen und Störungen in Produkt- und Serviceprozessen werden so frühzeitig sichtbar. Ein konzernweit tätiger Qualitätsrat identifiziert Verbesserungspotenziale und lässt Lösungsvorschläge erarbeiten. Dem Gremium ge-

hören Vertreter z. B. unserer Service- und Vertriebsseinheiten sowie des Qualitäts-, Zielgruppen- und IT-Managements an.

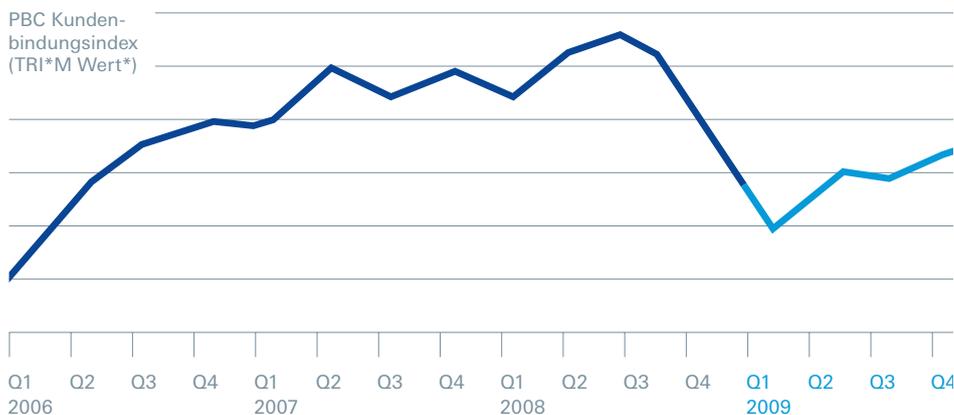
Mindeststandards für die Dokumentation von und den Umgang mit Beschwerden haben wir in einer konzernweit geltenden Richtlinie formuliert. Ihr allgemeiner Grundsatz lautet, Beschwerden grundsätzlich fair, effektiv und unverzüglich zu bearbeiten.

Beschwerdemanagement Konzern

Die Stabsstelle Qualitätsservice Konzern als Teilbereich des Group Operational Risk Management verantwortet:

- Entwicklung und Einführung konzernweiter Standards für das Beschwerdemanagement
- Entwicklung zukunftsgerichteter Methoden für die Analyse des Risikopotenzials von Beschwerden
- Berichterstattung über das Beschwerdegeschehen an den Konzernvorstand
- Koordinierung der Recherche und Beantwortung der an den Konzernvorstand und Aufsichtsrat gerichteten Beschwerden

Kundenbindung Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden



* Quelle: Ergebnisse PBC (Private & Business Clients), Kundenbefragung, Institut TNS Infratest Finanzforschung.

Ausgewählte Produkte und Dienstleistungen

Stand: Ende Dezember 2009

Produktfeld	Ergebnisse 2009
Nachhaltige Fonds/Themenfonds von DWS Investments/DB Advisors	
	– Verwaltung von insgesamt rund 3,1 Mrd. €
Emissionshandel	
	– Beteiligung an mehr als 50 CDM- und JI-Projekten*, die bis Ende 2012 mehr als 200 Mio. CERs* und ERUs* generieren werden – 28 eingetragene/beendete Projekte (von 50) – 12 Projekte (von 50) haben bis heute 61 Mio. CERs und ERUs mit einer Ausgabeerfolgsrate von 102% ausgegeben
Stiftungsmanagement	
Deutsche StiftungsTrust GmbH (DSTT)	– Betreuung von rund 140 Stiftungen
StiftungsOffice für rechtsfähige Stiftungen (Private Wealth Management)	– Begleitung von über 130 rechtsfähigen steuerbegünstigten Stiftungen – Auszeichnung als „uneingeschränkt empfehlenswert“ durch Fuchs Report Stiftungsvermögen 2009 und als „Elite der Stiftungsexperten“ – Elite Report 2009
Investitionen in erneuerbare Energien (Solar, Wind, Biomasse)	
Unternehmensfinanzierung	– Rund 1,3 Mrd. Euro Kreditvolumen für Unternehmen im Bereich German MidCap (inklusive Windpark-/Solarparkfinanzierungen)
Projektfinanzierung	– Finanzierung von 21 Windparks mit einer installierten Leistung von 316 MW in Deutschland sowie von 10 Solarparks mit einer installierten Leistung von 105 MWp in Deutschland und Spanien – Weitere Solarparks mit einer installierten Leistung von rund 50 MWp in Deutschland, Spanien und Italien befinden sich in der Strukturierung
Projektentwicklung	– 28 realisierte Projekte im Bereich Windenergie – Begleitung verschiedener Solarprojekte mit einer Leistung von bis zu 70 MW in Spanien und Italien
Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments	
	– Individuelle Vermögensverwaltung für Depotvermögen des Kunden unter Nachhaltigkeitsaspekten – Definition eines umfangreichen Katalogs an Nachhaltigkeitskriterien (in Kooperation mit oekom research AG) – Integration von Nachhaltigkeits- und individuellen ethischen Aspekten in Anlagerichtlinien
Drittfondsangebot im Bereich nachhaltige Investmentfonds	
	– Auflage des Nachhaltigkeitsfonds „WvF Rendite und Nachhaltigkeit“ (Wilhelm von Finck AG; 100%ige Tochter der Deutschen Bank, Nachhaltigkeitsanalyse in Zusammenarbeit mit der oekom research AG)
Nachhaltige geschlossene Beteiligungen	– Auswahl und Angebot von Investments unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit, wie z. B. Investitionen in Photovoltaikanlagen in den sonnenreichsten Regionen Europas, global gestreute Portfolios von Investitionen in Waldbestände, in die Bewirtschaftung von Wäldern sowie in Bereiche der Holzwirtschaft, Investitionen in börsennotierte Unternehmen mit Schwerpunkt Klimaschutz und Umwelttechnologien sowie Beteiligungen an sogenannten Green Buildings (Immobilien mit erhöhten Ressourceneffizienzen in den Bereichen Energie, Wasser und Material)
Förderbankmaßnahmen	
Förderung von Investitionen in Umwelt- und Klimaschutz	– 9 200 Zusagen für KfW-Darlehen (KfW = Kreditsanstalt für Wiederaufbau) im Jahr 2009 für wohnwirtschaftliche und gewerbliche Programme
dbStudentenKredit	
	– Zusage von ca. 3 000 neuen Krediten im Jahr 2009 – Zusage von insgesamt ca. 11 600 Krediten seit der Einführung im Oktober 2005 mit einem Volumen von rund 180 Mio. € im Bestand

* CER: Certified Emission Reduction; ERU: Emission Reduction Units; CDM: Clean Development Mechanism; JI: Joint Implementation.

➤ Mehr zu unseren nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen unter www.banking-on-green.de/investments

Nachhaltigkeitsratings und -indizes

Für die Bewertung von Unternehmen am Finanzmarkt gewinnen Nachhaltigkeitsratings zunehmend an Bedeutung. Sie nehmen über die finanziellen Kennzahlen hinaus den Umgang des Unternehmens mit ökologischen Herausforderungen wie dem Klimawandel in den Blick. Auch Corporate Governance-Aspekte, Fragen der Produktverantwortung sowie soziale Erfolgsfaktoren wie Umgang mit unseren Mitarbeitern und gesellschaftliches Engagement fließen in die Bewertung ein. Damit schaffen Nachhaltigkeitsratings Transparenz und dienen einer wachsenden Zahl von Investoren und Fondsmanagern als Parameter für eine zukunftsorientierte Unternehmensführung.

Unsere Performance wird von international führenden Nachhaltigkeitsratingagenturen wie etwa EIRIS-imug, oekom research, Sustainable Asset Management, Sustainalytics, RiskMetrics und vigeo bewertet. Diese Analysen helfen uns, Chancen und Risiken aus den sogenannten ESG-Themen (Environmental,

Social, Governance) besser zu erkennen und unsere Geschäftsprozesse entsprechend zu optimieren.

Auch bei einer höheren Gewichtung der Themenfelder Risikomanagement, Corporate Governance, Gehaltssysteme und ökonomische Daten – als Folge der Finanzkrise – konnten wir unsere Position bei anerkannten Nachhaltigkeitsratings halten oder sogar noch verbessern. Sie bescheinigen uns auch 2009 einen Platz unter den besten Unternehmen der Finanzbranche. So belegten wir z. B. im internationalen oekom Corporate Rating Platz 7 von 65. Die Ratings machen auch deutlich, in welchen Bereichen unser Unternehmen noch besser werden kann: Das gilt weiter für die Nachhaltigkeitsorientierung von Produkten und Dienstleistungen sowie für die Veröffentlichung von Richtlinien und internen Prozessen.

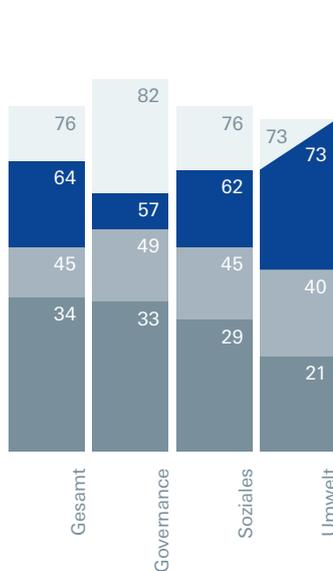
Die positiven Bewertungen führten wie in den Vorjahren zur Listung der Deutsche Bank-Aktie in folgenden Advanced Sustainable Performance

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, NASDAQ OMX CRD Global Sustainability 50 Index.

Im renommierten Carbon Disclosure Leadership Index (CDLI) zählt die Deutsche Bank zu den besten 15 Prozent. In diesem Index der internationalen Investorengruppe Carbon Disclosure Project (CDP) sind Unternehmen gelistet, die in besonderer Weise auf die Chancen und Risiken des Klimawandels reagieren und transparent darüber berichten. Ein sehr gutes Ergebnis erzielte unser Unternehmen in der neu eingeführten Kategorie zur Performance („Effectiveness of measures taken“). Im Branchenvergleich gehört die Deutsche Bank zu den drei Finanzunternehmen, die am effektivsten mit den Herausforderungen des Klimawandels umgehen.

Sustainalytics

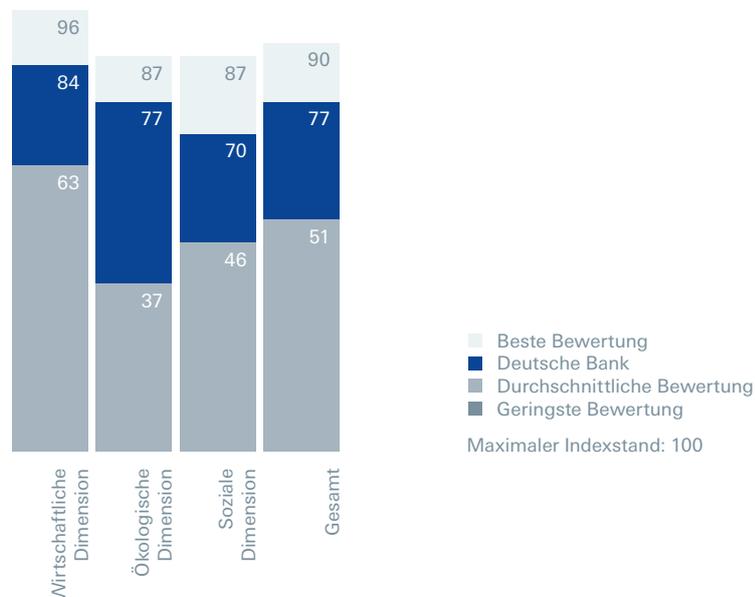
Gesamtbewertung: **64** Platz: **2** von **93**
Quelle: Sustainalytics, Rating 2009/2010



SAM (Sustainable Asset Management)

Rating von 109 Banken weltweit.
Die Deutsche Bank gehört zu den besten 10%.

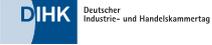
Quelle: SAM Research Inc., Sep. 2009
Geringste Bewertung nicht ausgewiesen





Deutsche Bank-Türme
in Frankfurt am Main:
Umbau zu einem der
umweltfreundlichsten
Gebäude der Welt

Mitgliedschaften und Teilnahmen der Deutschen Bank im Bereich Nachhaltigkeit

Mitgliedschaft	Profil	Seit
Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e. V.	 Umweltinitiative der Wirtschaft; Auszeichnung der Deutschen Bank mit dem B.A.U.M.-Umweltpreis 2003	1988
dena – Deutsche Energie-Agentur	 Institution 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 750 Organisationen aus Bau- und Immobilienbranche sowie dem Real-Estate-Sektor	2007
Deutscher Industrie- und Handelskammertag e. V.	 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 Kreditinstituten 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	 Bei dem UN Global Compact handelt es sich um eine strategische Initiative, in deren Rahmen Unternehmen sich dazu verpflichten, ihr Tagesgeschäft und ihre Strategie an zehn allgemein akzeptierten Prinzipien für die Bereiche Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umwelt und Korruptionsbekämpfung auszurichten	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



03



Corporate Volunteering:
Engagement beweisen

Gemeinsam mit drei Mitarbeitern gründete David Koh, Managing Director der Deutschen Bank in China, im Jahr 2008 ein Corporate Volunteering-Netzwerk in Shanghai. Sein Ziel: die Integration von körperlich oder geistig behinderten Kindern in die Gesellschaft. Inzwischen gehören der preisgekrönten Initiative 88 Kollegen an – und jeden Monat kommen neue hinzu.

34 240 Tage
ehrenamtliche Arbeit
leisteten Mitarbeiter
der Deutschen Bank
im Jahr 2009.

14 Prozent
der Mitarbeiter
engagierten sich als
Corporate Volunteers.
Das entspricht einer
Steigerung um zwei
Prozentpunkte gegen-
über dem Vorjahr.

1 200 Mitarbeiter
meldeten sich 2009
als neue ehrenamtliche
Referenten für die
Initiative „Finanzielle
Allgemeinbildung“.

Engagement beweisen: Gemeinsam neue Ziele erreichen

An manchen Tagen im Jahr wird aus dem Banker David Koh der Lehrer David Koh. Dann unterrichtet er im Weifang Sunshine House in Pudong, einem jungen und aufstrebenden Stadtteil der chinesischen Metropole Shanghai. Das Sunshine House ist eine Tageseinrichtung für geistig oder körperlich behinderte Kinder, und selbstverständlich erzählt Koh ihnen hier nichts über sein Tagesgeschäft, das Transaction Banking. Auf dem Lehrplan stehen stattdessen der Umgang mit Computern, Zeichnen, Kochen – und die englische Sprache. Inzwischen wechseln sich 88 Mitarbeiter der Deutschen Bank bei den Lehrveranstaltungen ab. Oder sie organisieren Ausflüge und Bildungstage. Auch eine Bibliothek mit derzeit 400 Büchern haben die Corporate Volunteers aufgebaut. David Koh weiß: „Bildung ist für diese Kinder das Allerwichtigste. Denn nur über die Bildung kann es uns gelingen, sie wirklich in unsere Gesellschaft zu integrieren.“ Für seine Initiative erhielt David Koh 2009 den „Top 10 Individual Award for Supporting the Disabled“ der Behindertenorganisation von Pudong.



Ausflug mit Bewohnern des Weifang Sunshine House in Pudong, Shanghai, einer Einrichtung für geistig oder körperlich behinderte Menschen

Was David Koh und seine Kollegen in Pudong leisten, steht beispielhaft für das ehrenamtliche Engagement von Deutsche Bank-Mitarbeitern überall auf der Welt. Denn durch den persönlichen Einsatz des Einzelnen wird gesellschaftliche Verantwortung zu einem selbstverständlichen Teil unseres Denkens und Handelns als Unternehmen. Dies ist unser vorderstes Ziel. Besonders wichtig ist uns dabei, mit jedem Einsatz einen möglichst hohen gesellschaftlichen Nutzen zu stiften.

Um dies zu erreichen, ist unsere Corporate Volunteering (CV) Strategie dreistufig aufgebaut:

Stufe 1: praktisches und handwerkliches Engagement

Beispiele hierfür sind kurzfristige Einsätze unserer Mitarbeiter in gemeinnützigen Organisationen und sozialen Einrichtungen.

Stufe 2: Wissen und Erfahrung

Beispiele hierfür sind das Mentoring von Schülern und Studenten, unsere Initiative „Finanzielle Allgemeinbildung“ (s. Seite 66), sowie Job Coaching und das sogenannte Peer Consulting: Hier stehen Kollegen der Deutschen Bank Führungskräften im gemeinnützigen Sektor als Berater zur Seite.

Stufe 3: Management und Führung

Typische Beispiele hierfür sind die Begleitung von Schulleitern wie bei unserem Programm „Partners in Leadership“ (s. Seite 68) oder die projektbezogene Beratung von Mikrofinanzinstituten in Schwellenländern. Das Flaggschiffprogramm der Deutschen Bank in diesem Bereich heißt „Corporate Community Partnership“, kurz CCP (s. Seite 68).

Die Erfahrungen bei unseren vielfältigen Corporate Volunteering-Einsätzen zeigen: Projekte, bei denen handwerklicher Einsatz gefragt ist, erzielen schnelle, sichtbare Ergebnisse und mobilisieren viele Mitarbeiter. Initiativen, bei denen unsere Mitarbeiter ihr Wissen und ihre Erfahrung einbringen, sind komplexer, erfordern einen höheren Zeitaufwand, wirken dafür aber auch nachhaltiger. Die weitreichendste Wirkung erzielen Einsätze immer dann, wenn unsere Mitarbeiter gemeinnützige Organisationen und deren Führungskräfte bei Managementaufgaben unterstützen. Besonders gefragt ist unser Expertenwissen in den Bereichen Finanzen, Qualitätsmanagement, Projektsteuerung und Marketing.

Grundsätzlich gilt für alle unsere Corporate Volunteering-Aktivitäten: Je langfristiger die Kooperationen mit unseren Partnern angelegt sind, desto besser (s. Schaubild).

Das Corporate Volunteering-Programm der Deutschen Bank

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



Bei ihren Einsätzen verstehen sich unsere Volunteers immer auch als Botschafter der Bank. Sie signalisieren sowohl Kunden als auch der Öffentlichkeit unsere Bereitschaft, Verantwortung zu übernehmen. So füllen sie den Anspruch mit Leben, den wir bei all unseren CSR-Aktivitäten haben: soziales Kapital zu schaffen.

Projektschwerpunkte 2009

Ähnlich wie bei der Initiative im Weifang Sunshine House von Pudong organisieren sich die Mitarbeiter der Deutschen Bank mehr und mehr in Netzwerken vor Ort. Ziel dieser „Grassroot“-Strukturen ist, sich nicht nur punktuell, also bei Einzelprojekten, sondern kontinuierlich für die Gesellschaft zu engagieren.

Zum Beispiel in Japan: Hier gründeten unsere Mitarbeiter auf eigene Initiative im Jahr 2008 das Volunteering-Netzwerk „V-Net“, einen Arbeitskreis, der den Corporate Volunteering-Gedanken vorantreiben soll und der allen Mitarbeitern der Bank in Japan offensteht. Seit seiner Gründung hat „V-Net“ mehr als ein Dutzend Aktionen organisiert, darunter Wohltätigkeitsläufe, eine Sammelaktion für Flaschenverschlüsse und Volunteering-Veranstaltungen mit „Kinka Gakuin“, einer gemeinnützigen Organisation, die im Tokioter Stadtviertel Nerima ein Heim für Kinder und Jugendliche betreibt, die

entweder keine Eltern mehr haben oder aufgrund anderer sozialer Härten von ihren Familien getrennt wurden. Mit „Kinka Gakuin“ arbeiten wir seit 2007 zusammen und haben unser Engagement dort im Jahr 2009 erheblich verstärkt – auch deshalb, weil derartige Organisationen im Zuge der weltweiten Finanzkrise mehr und mehr auf ehrenamtliche Einsätze und Spenden aller Art angewiesen sind.

Bei der Zusammenarbeit der Deutschen Bank mit der Organisation „Habitat for Humanity“ geht es um ein für uns selbstverständliches Grundrecht: das Recht auf menschenwürdigen Wohnraum. „Habitat for Humanity“, gegründet 1976 und unterstützt vom ehemaligen US-Präsidenten Jimmy Carter, organisiert in mittlerweile 90 Ländern den Bau von Häusern und Wohnungen für Obdachlose und arme Familien. Bis heute sind 350 000 Häuser gebaut worden – sie geben mehr als 1,75 Millionen Menschen in 3 000 Gemeinden ein sicheres Dach über dem Kopf. Die Deutsche Bank fördert „Habitat for Humanity“ seit 2002. Im Berichtsjahr sammelten Mitarbeiter Geldspenden für Bauvorhaben in Kambodscha und halfen persönlich beim Bau mehrerer Häuser in Indien, Südafrika und den USA. Die erfolgreiche Kooperation bewährte sich auch nach dem Erdbeben in Haiti im Januar 2010.

In den USA sind wir schon seit mehr als 15 Jahren Partner des „Off The Street Club“ in Chicago, des im Jahr 1900 gegründeten ältesten Jugendclubs dieser Stadt, die wie viele andere US-Metropolen mit Drogen, Gewalt, Armut und einem Mangel an positiven Vorbildern zu kämpfen hat. Für die Jugendlichen, meistens aus der West Side Chicagos, ist der „Off The Street Club“ ein Ort, an dem sie sicher sind und Wissen erwerben können. Mehr als 60 Mitarbeiter der Bank helfen abwechselnd dabei mit, dass den rund 3 000 Mädchen und Jungen der Start ins Leben so gut wie möglich gelingt. Zum Beispiel, indem sie Veranstaltungen organisieren, sich als Tutoren zur Verfügung stellen, Ausflüge mit den Kindern machen, mit ihnen spielen und Sport treiben. Denn für die Deutsche Bank bedeutet gesellschaftliches Engagement immer auch mehr als Geld zu geben – eben persönlich Verantwortung zu übernehmen.

Genau darum geht es auch bei unserer Initiative „Finanzielle Allgemeinbildung“ (FAB) in Deutschland, speziell um den verantwortungsbewussten Umgang mit Geld – und als Voraussetzung dafür ist das Wissen um grundlegende ökonomische Zusammenhänge entscheidend.



„Habitat for Humanity“:
In mittlerweile 90 Ländern
der Welt treibt die Orga-
nisation den Bau von
Häusern und Wohnungen
für Obdachlose voran



Initiative „Finanzielle Allgemeinbildung“: ein wichtiger Beitrag zur ökonomischen Bildung von Jugendlichen

FAB ist ein hervorragendes Beispiel, wie wir im Rahmen unseres Corporate Volunteering-Programms Know-how aus unserem Kerngeschäft an andere weitergeben. Mit der Initiative „Finanzielle Allgemeinbildung“ verbinden wir zwei wesentliche Aspekte unseres gesellschaftlichen Engagements. Wir leisten einen wichtigen Beitrag zur ökonomischen Bildung von Jugendlichen und bieten zugleich ein lebendiges Forum für das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter. 2005 als gemeinsame Initiative der Deutschen Bank und der Deutsche Bank Stiftung ins Leben gerufen, zielt das Projekt auf eine Verbesserung der Wirtschafts- und Finanzkenntnisse von Kindern und Jugendlichen ab. Unsere Mitarbeiter besuchen Schulen und vermitteln den Schülern ökonomisches Wissen. So schließt diese Initiative eine wesentliche Lücke in den Lehrplänen. Dabei profitieren nicht nur die Schüler und Lehrer von dem besonderen Wirtschaftsunterricht. Auch die Deutsche Bank-Referenten erleben die Unterrichtsstunden und die Diskussion mit den Schülern als Ansporn und Bereicherung. In den Regionen Asien und Amerika tragen unsere „Financial Literacy“-Programme ebenfalls dazu bei,

Jugendliche im verantwortungsvollen Umgang mit Geld anzuleiten.

In unserem Heimatmarkt Deutschland haben wir im Jahr 2007 „Hilfe für Helfer“ begonnen und im Berichtsjahr erfolgreich weitergeführt. Mit „Hilfe für Helfer“ verfolgen wir einen neuen Ansatz innerhalb unseres Corporate Volunteering-Programms: Wir unterstützen gemeinnützige Projekte unserer Kunden (und auch Nichtkunden) mit Geldspenden. Dafür stellen wir in 20 Regionen Deutschlands jährlich jeweils 10 000 Euro zur Verfügung, die von einer Jury mit Vertretern aus Politik, Gesellschaft und der Deutschen Bank an Menschen oder Vereine vergeben werden, die sich in ihrer Gemeinde sozial engagieren – zum Beispiel bei der Arbeit mit Kindern und Jugendlichen, in Bildung und Erziehung, für die Integration von Migranten, bei Hilfsaktionen für Notfälle oder in Nachbarschaftsinitiativen. Bis Ende 2009 hat die Deutsche Bank Fördermittel in Höhe von 430 000 Euro an soziale Einrichtungen und Projekte in allen beteiligten Regionen Deutschlands vergeben und so in vielen Fällen einen Beitrag dazu geleistet, die Strukturen und damit die Lebensqualität der Menschen dort zu verbessern.



An dem Programm „Partners in Leadership“, ursprünglich in Großbritannien entwickelt, beteiligen wir uns im Rahmen unseres strategischen Ansatzes, unser Management- und Führungs-Know-how weiterzugeben, bereits seit dem Jahr 2006 in Frankfurt am Main. Seit 2008 sind wir auch in Berlin dabei, Hamburg und München kamen im Berichtsjahr hinzu. Im Rahmen dieses Programms begleiten Führungskräfte der Deutschen Bank und anderer Unternehmen ehrenamtlich Schulleiterinnen und Schulleiter für etwa ein Jahr. Die Partners in Leadership profitieren dabei gegenseitig von den Kenntnissen des anderen. Die Schulleitungen erhalten einen tieferen Einblick in unternehmerische Prozesse und prüfen, ob und wie wirtschaftliche Instrumentarien sinnvoll auf ihre Organisation übertragen werden können. Gleichzeitig werden die Führungskräfte aus der Wirtschaft für die notwendigen Veränderungsprozesse sensibilisiert, die Schulen heute bewältigen müssen. 20 Mitarbeiter der Deutschen Bank beteiligten sich im vergangenen Jahr an diesem Programm, das auch von der deutschen Standortinitiative „365 Orte im Land der Ideen“ (s. Seite 78) ausgezeichnet wurde.

Seit 2007 entsenden wir im Rahmen unseres Flaggschiffprogramms „Corporate Community Partnership“ (CCP) unsere Spezialisten aus verschiedensten Geschäfts- oder Infrastrukturbereichen (bei fortlaufenden Bezügen) zu gemeinnützigen Organisationen in Schwellenländer. Typische Aufgaben dort: Beratung des Managements vor Ort, zum Beispiel

bei der Optimierung des Credit Risk Management, Verbesserung von IT-Systemen und Entwickeln oder Mitentwickeln von Marketingstrategien. CCP nennen wir aus mehreren Gründen unser Flaggschiffprogramm: erstens, weil wir hier unsere Expertise als global tätiger Finanzdienstleister optimal an unsere Partner weitergeben können – zum Beispiel an das Management von Mikrofinanzinstituten und Mikro-Krankenversicherungen in Schwellen- und Entwicklungsländern wie Mexiko, Indien oder Uganda. Zweitens, weil wir hier effizienter als mit allen anderen Programmen unsere Partner stärken und so dazu beitragen können, dass in Ländern oder Regionen, in denen wir tätig sind, selbsttragende ökonomische und soziale Strukturen entstehen. Und schließlich drittens, weil unsere eigenen Mitarbeiter bei ihren meist mehrwöchigen Einsätzen Erfahrungen machen, die ihnen ihr Arbeitsalltag nicht bieten kann. Sie lernen andere Lebensweisen, Mentalitäten und Kulturen kennen und müssen oft auch Widerstände überwinden, auf die sie nicht vorbereitet sind. All das trägt dazu bei, dass sie sich professionell weiterentwickeln und auch persönlich neue Perspektiven in ihren Arbeitsalltag mitbringen.

Mikrokredite helfen jungen Frauen, sich eine eigene Existenz aufzubauen (Bild: Textilbetrieb in Indien). Im Rahmen unseres Programms „Corporate Community Partnership“ beraten wir Mikrofinanzinstitute

Im Fokus:

„Menschen mit Verantwortung“ so heißt die neue, deutschlandweite Initiative des Geschäftsbereichs Private Wealth Management (PWM) der Deutschen Bank. Unter diesem Motto engagierten sich 2009 insgesamt ca. 500 Mitarbeiter als Corporate Volunteers. Mehr als 50 Teams kamen bei rund 50 Projekten in allen PWM-Regionen zum Einsatz – in Schulen, Kindergärten, Jugendclubs, Behindertenwerkstätten, Beratungszentren und anderen gemeinnützigen Einrichtungen.



Viele dieser Projekte wurden von den Kollegen selbst initiiert, andere von der Deutschen Bank vermittelt. Im Rahmen von „Initiative plus“ oder „Social Days“ fördert die Bank das persönliche Engagement ihrer Mitarbeiter durch bezahlte Freistellung oder Geldspenden an die gemeinnützigen Organisationen (siehe unten). Die Bank unterstützte „Menschen mit Verantwortung“ im Berichtsjahr mit insgesamt 80 000 Euro. Im Rahmen dieser Projekte ist es uns gelungen, regional nachhaltige Impulse zu setzen und unsere Verankerung in

den Märkten vor Ort zu stärken. Zahlreiche Projektteams aus PWM haben die geknüpften Kontakte zu „ihrer“ sozialen Einrichtung gehalten und wollen sich 2010 erneut engagieren. Wir werden die Initiative „Menschen mit Verantwortung“ im Jahr 2010 in Deutschland fortführen.

Corporate Volunteering: Unsere Bilanz 2009

Im vergangenen Jahr engagierten sich 14 Prozent der Mitarbeiter der Deutschen Bank als Corporate Volunteers. Das ist eine Steigerung um zwei Prozentpunkte gegenüber dem Vorjahr. Insgesamt leisteten sie weltweit 34 240 Tage ehrenamtliche Arbeit.

Im Rahmen unserer Matched Giving-Programme haben die Mitarbeiter und die Deutsche Bank insgesamt rund sieben Millionen Euro (2008: rund acht Millionen Euro) an gemeinnützige Organisationen gespendet.

Aufgrund der guten Resonanz bei allen Beteiligten entwickeln wir unsere Initiative „Finanzielle Allgemeinbildung“ fortlaufend weiter. Waren in der Vergangenheit jährlich rund 100 Mitarbeiter der Deutschen Bank als Referenten aktiv, so haben sich nach dem jüngsten Aufruf 1 200 Mitarbeiter für einen ehrenamtlichen Einsatz zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus verankert die Bank ihr Engagement für die Initiative „Finanzielle Allgemeinbildung“ jetzt mit ständigen Schulpatenschaften an all ihren 770 IFC-Standorten in Deutschland.

Unser Ziel, das globale „Corporate Community Partnership“-Programm auf 30 Entsendungen in Mikrofinanzinstitutionen oder zu „Social Entrepreneurs“ in Schwellenländern auszubauen, haben wir fast erreicht. 25 Projekte konnten wir 2009 abschließen, einige geplante Projekte mussten jedoch auf Anfang 2010 verschoben werden. Im November 2009 begann unsere Zusammenarbeit mit

den Organisationen „Ashoka“, „Women's World Banking“ (WWB) und „Financial Services Volunteer Corps“ (FSVC) bei insgesamt 13 Projekten.

Was wir verbessern wollen

Mit unserem Programm „Initiative plus“ unterstützen wir von den Mitarbeitern vorgeschlagene Projekte durch finanzielle Spenden oder bezahlte Freistellung in insgesamt 14 Ländern. Rund 3 600 Mitarbeiter engagierten sich 2009 weltweit im Rahmen von „Initiative plus“. 2009 haben wir im Heimatmarkt Deutschland die Förderbedingungen überarbeitet, um die „Initiative plus“-Projekte noch stringenter auf die CSR-Handlungsfelder auszurichten.

Darüber hinaus wurden die Fördersummen angepasst, um mehr Kollegen als Corporate Volunteers zu gewinnen und unserem Anspruch „Mehr als Geld“ noch besser gerecht zu werden. Höhere finanzielle Zuwendungen sind nur dann vorgesehen, wenn der Mehrwert eines Projekts dadurch maßgeblich gesteigert werden kann.

Die Corporate Volunteering-Aktionen wollen wir als integralen Bestandteil unserer Einführungsprogramme für neue Mitarbeiter, Trainees und Praktikanten weiter ausbauen.

Unsere Ziele für die Zukunft

Eine regelmäßige Überprüfung erreichter Ziele anhand festgelegter Standards spielt eine entscheidende Rolle. Das übergeordnete Ziel ist die Professionalisierung unseres Corporate Volunteering-

Engagements, unter anderem durch eine noch stärkere Konzentration auf leistungsstarke Projektpartner.

Schon im Jahr 2009 wurde die Governance unserer CV-Aktivitäten weiter gestärkt. 2010 sollen die Nomenklatur und der Ansatz von CV-Programmen global vereinheitlicht werden, um deren überregionale Vergleichbarkeit zu gewährleisten.

Im Jahr 2010 wollen wir mit einer neu entwickelten, webbasierten Online-Plattform für Corporate Volunteering unseren Mitarbeitern interessante Projekte noch besser vermitteln, um die Teilnehmerzahlen an unseren Aktivitäten weiter zu steigern. Darüber hinaus wollen wir so ein kontinuierliches Monitoring der Teilnahmequoten und einen raschen Zugriff auf wichtige Steuerungsgrößen gewährleisten.

„Partners in Leadership“: Die Beteiligung an diesem Weiterbildungsprogramm für Schulleiter wollen wir auf die Städte Stuttgart, Mannheim und Hannover ausweiten. Außerdem wollen wir unsere Partnerschaft mit der Organisation „Big Brothers Big Sisters“ ausbauen, die Kindern und Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen Mentoren an die Seite stellt.

„Corporate Community Partnership“ (CCP): Für 2010 haben wir uns vorgenommen, bestehende Partnerschaften mit Mikrofinanzorganisationen auszubauen und neue zu prüfen. Darüber hinaus wollen wir mehr Entsendungen für Senior Manager ermöglichen.



1

Ausgewählte Projekte

Projekt/Ziel

Ergebnisse 2009

LISC (Local Initiatives Support Corporation) Advisors
USA, seit 2009
www.lisc.org

– Seit Oktober 2009 haben Mitarbeiter 7 Organisationen in den Bereichen Finanzierung und Management beraten

Beratung von Stadtentwicklungsorganisationen in New Yorker Stadtbezirken, die stark unter der Finanzkrise leiden

berami: Einsteigen, Umsteigen, Aufsteigen
Deutschland, seit 2005
www.berami.de

– 5 Mitarbeiter waren 2009 als Mentoren aktiv
– 50% der Mentees haben einen Arbeitsplatz gefunden

Beratung von Migrantinnen bei der Suche nach einem ihren Qualifikationen entsprechenden Arbeitsplatz

Big Brothers Big Sisters (BBBS)
Deutschland, seit 2008
www.bbbsd.org

– Einsatz von 20 Mitarbeitern als Mentoren
– Auszeichnung als „Ort im Land der Ideen“
– Start des Programms in Essen, Hamburg und Stuttgart
– 2010: Ausweitung von BBBS auf weitere Standorte

Mentorenprogramm zur individuellen Förderung von Kindern und Jugendlichen im Alter zwischen 6 und 16 Jahren

M.A.D. (Music, Art, Drama) Programm
Hongkong, seit 2009
www.hkceces.org

– Ehrenamtlicher Einsatz von 50 Mitarbeitern
– 60 Schulkinder profitierten von dem Engagement
– 2010: Fortsetzung der Zusammenarbeit nach erfolgreichem Pilotjahr

Entwicklung eines Programms in Kooperation mit dem Council of Early Childhood Education, das die Englischkenntnisse von Schulkindern verbessert und ihre Neugier auf Kultur weckt

Fundación Altius
Mexiko, seit 2009
www.altius.org

– 74 Bankmitarbeiter und Familienangehörige beteiligten sich an den Renovierungsarbeiten

Renovierung der Mano Amiga School in Chalco, die sozial benachteiligten Kinder eine Schulausbildung ermöglicht



2



3



4

- 1 Big Brothers Big Sisters, Deutschland
- 2 Whitechapel Mission, Großbritannien
- 3 M.A.D. Programm, Hongkong
- 4 Special Olympics Nippon Tokyo (SON-T), Japan

Projekt/Ziel

Ergebnisse 2009

Whitechapel Mission

Großbritannien, London, seit 2007
www.whitechapel.org.uk

Betreuung und Beratung von Obdachlosen

- 86 Mitarbeiter engagierten sich in der Gemeinde, gaben Essen aus und berieten Obdachlose in praktischen Lebensfragen
- Sie leisteten 242 Stunden ehrenamtlichen Einsatz bei der Frühstücksausgabe und im Beratungszentrum

Special Olympics Nippon (SON) Special Olympics Nippon Tokyo (SON-T)

Japan, seit 2005
www.son.or.jp

Bestärkt Menschen mit geistiger Behinderung, ihre Potenziale auszuschöpfen und ihre Fähigkeiten durch Sporttraining und Wettkämpfe weiterzuentwickeln

- 33 Mitarbeiter haben bei drei SON-T-Sportveranstaltungen mitgeholfen
- Seit 2005 haben mehr als 250 Mitarbeiter die Organisation und Durchführung zahlreicher Sportevents unterstützt

Fundación Junior Achievement España

Spanien, seit 2006
www.fundacionjaes.org

Ausbildungsförderung, Persönlichkeitsentwicklung und praxisnahes Mentoring von Jugendlichen

- Aufnahme von 9 neuen Programmen, bei denen sich 19 Mitarbeiter als Mentoren engagierten
- Veranstaltung von Praxistagen in der Bank

Flüchtlingshilfe

Pakistan, seit 2009
www.ugood.org

Bereitstellung von Spenden und Hilfsgütern für Flüchtlinge in Kooperation mit United Global Organization of Development (UGOOD)

- 25 Bankmitarbeiter unterstützten über mehrere Monate hinweg Flüchtlinge in Mardan und Islamabad
- Kauf und Verteilung von Hilfsgütern im Wert von 40 000 € an 1 200 Familien

Community Awards

Großbritannien, seit 2009
www.db.com/uk/csr

Finanzielle Unterstützung gemeinnütziger Einrichtungen, in denen sich unsere Mitarbeiter außerhalb ihrer Arbeitszeit engagieren

- Vergabe von 64 Community Awards
- Jährliche Fördersumme in Höhe von insgesamt rund 62 900 £

Matched Giving-Programm

USA, Großbritannien, Südafrika, Australien und Neuseeland, vor über 20 Jahren eingeführt

Verdopplung von Mitarbeiterspenden bis zu einem Maximalbetrag von 5 000 US-\$, 3 000 £, 10 000 Rand, 200 AUS-\$

- Mitarbeiter spendeten 3,5 Mio. € für gemeinnützige Organisationen
- Die Bank verdoppelte den Betrag
- Einführungskampagne von Community Care in Australien und Neuseeland erzielte Spenden in Höhe von 88 000 AUS-\$



04

Soziales:
Chancen eröffnen

Sébastien Marot ist Gründer und Geschäftsführer von „Friends International“, einer Kinderhilfsorganisation, die heute in mehreren Ländern Asiens, Lateinamerikas und im Nahen Osten rund 1,2 Millionen Kinder und Jugendliche betreut. Die Keimzelle dieses internationalen Netzwerks war „Mith Samlanh“, ein Programm für die Straßenkinder der kambodschanischen Hauptstadt Phnom Penh. Die Deutsche Bank Asia Foundation unterstützt „Mith Samlanh“ seit mehr als fünf Jahren.



2,6 Millionen
Kleinstunternehmern wurde der Zugang zu Kapital ermöglicht – mit Unterstützung der Deutschen Bank.

1,2 Milliarden Dollar
beträgt das Gesamtvolumen aller von der Deutschen Bank ermöglichten Mikrofinanzfonds.

30 000 Waisen
und benachteiligte Kinder unterstützt die Organisation NOAH, zu deren Hauptförderern die Deutsche Bank Africa Foundation gehört.

Chancen eröffnen: Hilfe zur Selbsthilfe leisten

Als der französische Tourist Sébastien Marot am 1. April 1994 spätabends aus einem Restaurant in Phnom Penh kam, hatte er ein Schlüsselerlebnis: Auf der Straße sah er mehr als zwei Dutzend schlafende Kinder, notdürftig bedeckt mit alten Kartons. Im gleichen Augenblick fuhr eine dunkle Luxuslimousine vorbei. Das war der Gründungsmoment von „Mith Samlanh“ – Khmer für „Freunde“ – und des Netzwerks „Friends International“, das heute auch in Laos, Thailand, Indonesien, Honduras, Mexiko, Myanmar und Ägypten tätig ist. „Mith Samlanh“ hat inzwischen 215 Mitarbeiter, darunter Sozialarbeiter, Lehrer und Ärzte. Sie betreuen Tausende von Straßenkindern in den kambodschanischen Großstädten Phnom Penh und Kampong Cham – geben ihnen ein Zuhause, kümmern sich um ihre Ausbildung und die medizinische Versorgung. Gemeinsam mit „Mith Samlanh“ fördert die Deutsche Bank Asia Foundation gezielt von HIV betroffene Kinder. Sébastien Marot wurde 2009 von der Schwab Foundation als „Social Entrepreneur of the Year“ in Ostasien ausgezeichnet. Konsequenter verfolgt er ein großes Ziel: „In zehn Jahren soll kein Kind mehr auf der Straße leben müssen.“



Hilfe zur Selbsthilfe – das ist der Grundgedanke, das Fundament unseres sozialen Engagements in allen Regionen der Welt, in denen wir tätig sind. Jeder Mensch ist Teil der Gesellschaft und es liegt in unserem ureigenen Interesse, in die Stabilität und Prosperität dieser Gesellschaft zu investieren. Deshalb unterstützen wir Menschen, die in schwierigen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen leben, dabei, von fremder Hilfe unabhängig zu werden und ihr Leben in Zukunft möglichst selbstbestimmt und eigenständig zu gestalten. Ein Schwerpunkt unserer Aktivitäten zur Armutsbekämpfung liegt auf der Förderung von Projekten wie „Mith Samlanh“ und „Friends International“, die bereits bei Kindern und Jugendlichen ansetzen und deshalb besonders gut geeignet sind, die gesellschaftlichen Strukturen vor Ort dauerhaft zu stärken. Im Mittelpunkt unserer Anstrengungen stehen die Gemeinden vor Ort, die ihre Probleme sehr genau selbst kennen und am besten in der Lage sind, gemeinsam mit uns Lösungen zu entwickeln.

Vor allem unsere anerkannte Expertise als global tätiges Finanzinstitut ermöglicht es uns, vielen Menschen Chancen zu eröffnen. Als Kreditgeber haben wir

110 Mikrofinanzinstituten in Entwicklungs- und Schwellenländern Zugang zu Kapital verschafft. Dieses wurde in Form von Mikrokrediten mittlerweile rund 2,6 Millionen Kleinunternehmern zur Verfügung gestellt, die sich damit eine eigene Existenz aufbauen und so ihren Lebensstandard verbessern können: soziales Kapital in seiner reinsten Form. Darüber hinaus initiieren wir, häufig gemeinsam mit Partnern, Finanzierungsmodelle für gesellschaftlich sinnvolle Projekte, die unter rein kommerziellen Gesichtspunkten wenig Aussicht auf Realisierung hätten, beispielsweise weil ein finanzieller Return on Investment erst nach einigen Jahren zu erwarten ist.

Und schließlich leisten wir mit Ad-hoc-Spenden der Bank, unserer Mitarbeiter und zum Teil auch der Kunden schnelle und unbürokratische Hilfe bei Naturkatastrophen wie den verheerenden Bränden in Australien im Berichtsjahr und dem Haiti-Erdbeben vom Januar 2010. Und wo immer es möglich ist, erfüllen wir unseren Anspruch, mehr als Geld zu spenden, indem wir unsere finanzielle Förderung auch durch das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter als Corporate Volunteers ergänzen.



Projekt „Mith Samlanh“ („Freunde“) in Phnom Penh, Kambodscha: Junge Männer lernen die Grundlagen der Elektrotechnik; auch das Schneiderhandwerk gehört zum Ausbildungsprogramm (Bild oben)



PACES („Palestine Association for Children’s Encouragement of Sports“): Sportförderung für Kinder aus Flüchtlingslagern und Armenvierteln in Palästina

Projektschwerpunkte 2009

Kinder und Jugendliche stehen im Mittelpunkt unseres sozialen Engagements. Sie sind überall auf der Welt die schwächsten Mitglieder der Gesellschaft und meist auch die bedürftigsten. Ihnen gilt unsere besondere Aufmerksamkeit.

Beispiel Südafrika: Hier ist die Deutsche Bank Africa Foundation seit dem Jahr 2004 Hauptsponsor von „Little Artists“, einem Programm speziell für Jugendliche aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Beim Zeichnen und Malen entdecken sie ihr kreatives Potenzial und lernen gleichzeitig – das ist der tiefere Sinn des Programms – Werte wie Disziplin und Eigenverantwortung. Im Berichtsjahr wurde die Deutsche Bank Africa Foundation für ihre langjährige Förderung des „Little Artists“-Projekts mit dem „Business and Arts South Africa Award“ (BASA-Award) ausgezeichnet. In ähnlicher Weise unterstützen wir – zunächst auf ein Jahr befristet – in Kooperation mit der „Watercolour Society of South Africa“ die jährliche Ausstellung „Black Like Us“, die talentierte

Maler einem breiteren Publikum bekannt machen soll. Wenn sich dieses Modell durchsetzt, werden wir unser Engagement verlängern.

Einen ganz anderen Schwerpunkt setzt die schnell wachsende gemeinnützige Organisation „Nurturing Orphans of AIDS for Humanity“ (NOAH). Sie gibt rund 30 000 Waisen und benachteiligten Kindern in Südafrika eine neue Lebensperspektive, indem sie ihnen eine Grundausstattung zur Verfügung stellt, die für uns längst selbstverständlich ist: Lebensmittel, Kleidung und Hygieneartikel sowie die Chance auf Bildung und ein Zuhause. Die Deutsche Bank Africa Foundation ist einer der Hauptförderer von NOAH und investierte in den vergangenen acht Jahren rund 1,6 Millionen Euro in diese Organisation.

Beispiel Asien: Anlässlich des 30-jährigen Bestehens der Deutschen Bank in Thailand errichteten wir drei Schulen in ländlichen Gebieten, in denen die Bildungsinfrastruktur bisher nur sehr schwach entwickelt ist. 60 Kinder erhal-

ten in jeder der Schulen eine Ausbildung. Zusätzlich absolvieren in den Schulen rund 100 Erwachsene Berufstrainings. Etwa 40 unserer Kollegen unterstützten das Projekt „My School“ als ehrenamtliche Mitarbeiter.

In China fördern wir seit nunmehr fünf Jahren die „Half the Sky Foundation“. Die Organisation betreibt zwei Waisenhäuser in den Metropolen Qingdao und Peking sowie mehrere Familiendörfer für Kinder, die geistig oder körperlich behindert sind und deshalb kaum eine Chance auf Adoption haben. Seit ihrer Gründung im Jahr 2000 hat die „Half the Sky Foundation“ rund 15 000 Babys und Kinder betreut.

Beispiel Naher Osten: Ziel des 2006 gestarteten Sportprogramms „Palestine Association for Children’s Encouragement of Sports“ (PACES) ist es, palästinensische Kinder und Jugendliche in der von Gewalt zerrütteten West Bank von der Straße zu holen, das Zusammenspiel in der Gruppe zu lernen und besonders begabten Fußball- und Basketballspielern eine Profiausbildung zu ermöglichen.

NOAH („Nurturing Orphans of AIDS for Humanity“): neue Lebensperspektiven für Waisen und benachteiligte Kinder in Südafrika





„Half the Sky Foundation“,
China: Betreuung von
Kindern, die geistig oder
körperlich behindert sind

Im Berichtsjahr wurden 5 775 Kinder an 57 Standorten vor allem in Armenvierteln, Flüchtlingslagern und abgelegenen Dörfern gefördert. Darüber hinaus wurden über dieses Programm 459 Arbeitsplätze geschaffen.

Beispiel Deutschland: Türkische Hauptschülerinnen und -schüler sowie ihre Familien im Großraum München stehen im Mittelpunkt der Initiative „aktiF“, die der Alfred Herrhausen Fonds der Deutsche Bank Stiftung seit 2007 fördert. Mit gezielten Trainingsprogrammen und der Beratung durch ehrenamtliche deutsch-türkische Mitarbeiter der Deutschen Bank werden die Schüler auf ihre spätere Ausbildung und das Berufsleben vorbereitet – ein wichtiger, wenn nicht der entscheidende Schritt für ihre erfolgreiche Integration in die deutsche Gesellschaft. Im Berichtsjahr beriet „aktiF“ Jugendliche an insgesamt 19 Münchner Schulen mit einem besonders hohen Anteil an Schülern mit Migrationshintergrund. Das Projekt soll künftig auch auf andere deutsche Städte ausgedehnt werden.

Schon seit 2003 unterstützen wir gemeinsam mit SOS-Kinderdorf e. V. und der Deutsche Bank Bauspar AG die Initiative „Zukunft für Kinder“. Das damalige

Startkapital eines Bausparvertrages wird seither durch Spenden von Bank, Kunden und Mitarbeitern kontinuierlich aufgestockt. Mit diesem Projekt setzt sich die Deutsche Bank langfristig für die Zukunftssicherung sozial benachteiligter Kinder ein. Auch im vergangenen Jahr fanden die inzwischen traditionellen Ferienspiele-Aktivitäten in 14 regionalen Einrichtungen des SOS Kinderdorf e. V. statt, nicht zuletzt aktiv getragen durch die ehrenamtlichen Einsätze vieler unserer Kollegen.

Neben der Jugend stehen strukturschwache Kommunen im Fokus unseres weltweiten sozialen Engagements.

Beispiel Großbritannien: Eines unserer herausragenden Förderprojekte heißt „Project Shoreditch“ – genau wie der Londoner Stadtteil, um den es dabei geht. Hier arbeiten wir in Kooperation mit dem gemeinnützigen Shoreditch Trust und einigen Partnern aus der Wirtschaft daran, die soziale Infrastruktur dieses Stadtteils langfristig zu verbessern. 86 unserer Londoner Mitarbeiter stellten sich im vergangenen Jahr als Corporate Volunteers für ehrenamtliche Einsätze in Shoreditch zur Verfügung. Für unser Engagement, das nachhaltige Wirkung zeigt, wurden wir im Berichtsjahr mit dem Preis „Business



Londoner Stadtteil Shoreditch: 86 ehrenamtliche Mitarbeiter der Deutschen Bank arbeiteten im Jahr 2009 an dem „Project Shoreditch“ mit; das Nachfolgeprojekt „Spitalfields Together“ ist bereits angelaufen

in the Community Power in Partnership – Example of Excellence 2009“ (BITC) ausgezeichnet. Die Shoreditch-Förderung endet im März 2010, das Nachfolgeprojekt „Spitalfields Together“ läuft bereits seit 2009. Es ist nach Shoreditch und Shadwell nun schon unser drittes Projekt in London, das die nachhaltige Verbesserung der Infrastruktur eines benachteiligten Stadtteils zum Ziel hat.

Beispiel Sri Lanka: Über unsere Deutsche Bank Asia Foundation finanzierten wir auf Sri Lanka den Bau einer Station für die Behandlung psychisch kranker oder selbstmordgefährdeter Menschen in der größten Fachklinik des Landes, dem National Institute of Mental Health in Angoda. Unser Einsatz gilt der Förderung des Verständnisses und der gesellschaftlichen Akzeptanz von psychischen Krankheiten. Rund 20 Volunteers der Deutschen Bank begleiten nun dieses Projekt und unterstützen die Klinik in unmittelbarer Nähe der Landeshauptstadt Colombo.

Beispiel USA: Das „Neighborhood Energy Loan Program“ ist ebenfalls eine Investition auf kommunaler Ebene, hat aber einen anderen Schwerpunkt. Hier geht es vor allem um die Umwelt. Mit Darlehen in Höhe von 150 Millionen Dollar – ein Zehntel davon stellt die Deutsche Bank zur Verfügung – sollen bis zum Jahr 2014 1 500 bis 2 500 Wohn-

einheiten in Altbauten in New York City energieeffizient saniert werden. Die Umsetzung des Programms führt zu einer Senkung der CO₂-Emissionen um rund 2 300 Tonnen pro Jahr.

Deutschland – Land der Ideen

In Deutschland, unserem Heimatmarkt, loben wir gemeinsam mit der Initiative „Deutschland – Land der Ideen“ den Innovationswettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ aus. 2009 ging diese weltweit größte Veranstaltungsreihe mit einem Rekord von mehr als 2 000 Bewerbungen in das vierte Jahr ihres Bestehens. Im Rahmen des Wettbewerbs unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Dr. Horst Köhler erhält an jedem Tag des Jahres eine Innovation oder ein herausragendes Projekt aus Deutschland die Auszeichnung „Ausgewählter Ort im Land der Ideen“. Gemeinsam bilden die Preisträger aus den Bereichen Wirtschaft, Wissenschaft, Technik, Bildung, Jugend oder Kultur seit dem Gründungsjahr 2006 ein einzigartiges Netzwerk für Mut, Neugier und Innovation.

Auch 2010 stellen sich die Preisträger, darunter zwölf Gewinner des Sonderpreises „Gelebte Einheit“, wieder im Innovationsführer „365 Orte – Eine Reise zu Deutschlands Zukunftsmachern“ vor.

► www.deutsche-bank.de/ideen

► www.land-der-ideen.de

**Im Fokus:
FINCA Microfinance Fund**

Die Deutsche Bank verwaltet seit 2009 für FINCA International, eine führende Mikrofinanzorganisation, einen Fonds für nachrangige Schuldtitel im Volumen von 21,2 Millionen Dollar. Der FINCA Microfinance Fund B. V. ist der erste derartige Fonds im Bereich der Mikrofinanzierung, der seit dem Beginn der weltweiten Finanzkrise geschlossen wurde. FINCA unterstützt Kleinunternehmer in ihrem Bemühen, die Armut zu überwinden. Über lokale Partnerorganisationen stellt sie ihnen günstige



Kredite zur Verfügung. So können sie Arbeitsplätze schaffen, Vermögen aufbauen und ihren Lebensstandard verbessern.

Durch den Fonds erhalten die FINCA-Partner in der Demokratischen Republik Kongo, Mexiko, Armenien, Aserbaidschan, Kirgisistan, Georgien und Tadschikistan die Möglichkeit, rund 100 Millionen Dollar an zusätzlichen Krediten zu vergeben. Darüber hinaus können sie in Mitarbeiter, Filialen und den Ausbau der Infrastruktur investieren, um das expandierende Geschäft mit Mikro-

kredit und Geldanlagen zu unterstützen. Zu den Investoren des Fonds zählen etablierte Pensionsfonds genauso wie gesellschaftlich engagierte Privatinvestoren. FINCA zählt zu den größten Mikrofinanznetzwerken der Welt. Die Organisation mit Hauptsitz in Washington D. C. ist in 21 Ländern vertreten und betreut mehr als 730 000 Kunden. Mit Hilfe des Fonds und auf der Grundlage des durchschnittlichen Kreditrahmens von 503 Dollar sind die sieben FINCA-Partnergesellschaften in der Lage, etwa 150 000 Mikrokredite pro Jahr zusätzlich zu vergeben.

**Soziales:
Unsere Bilanz 2009**

Trotz der im vergangenen Jahr angespannten Lage der Weltwirtschaft spielte die Deutsche Bank eine Katalysatorrolle im Bereich soziale Investitionen.

Die Community Development Finance Group der Deutschen Bank stellte 2009 Kapital in Form von Darlehen, Investitionen und Zuschüssen bereit, um bedürftigen Menschen in benachteiligten Gemeinden in den USA und Entwicklungsgebieten weltweit Chancen zu eröffnen.

Mikrofinanzierung ist einer der vielversprechendsten Ansätze, um Bedürftigen dabei zu helfen, Armut zu besiegen. Die Deutsche Bank fördert seit über zehn Jahren aktiv den Ausbau des Mikrofinanzwesens und kooperiert seit 1997 mit mittlerweile 110 Instituten in 47 Ländern. 2009 vergab die Deutsche Bank Kredite an 83 Institute in 45 Ländern (2008: 81 Institute). Das Gesamtvolumen aller von uns ermöglichten Mikrofinanzfonds stieg von 1,01 Milliarden Dollar 2008 auf 1,2 Milliarden Dollar im Jahr 2009. Die Vorreiterrolle der Deutschen Bank im Mikrofinanzbereich setzte sich auch 2009 fort, insbesondere durch die Schließung des FINCA Microfinance Fund (siehe „Im Fokus“).

Unser Engagement für benachteiligte Kinder und Waisen in Schwellen- und

Entwicklungsländern konnten wir ausbauen. Und unsere Zusammenarbeit mit SOS-Kinderdorf e. V. im Heimatmarkt Deutschland haben wir weiter gestärkt.

Was wir verbessern wollen

Wir werden unsere Strategie fortsetzen, die Instrumente des Public Private Partnership kontinuierlich weiterzuentwickeln. Nur so lassen sich die wachsenden gesellschaftlichen Bedürfnisse bei gleichzeitig begrenzten Ressourcen vieler öffentlicher Haushalte erfüllen.

Unsere internen Prozesse wollen wir effizienter gestalten, indem wir die Zusammenarbeit der Konzernzentrale mit den Spezialistenteams der einzelnen Geschäftsbereiche systematisch verstärken.

Unsere Ziele für 2010

Wir werden auch in Zukunft sinnvolle Projekte vor Ort durch finanzielle Zuschüsse fördern. Gleichzeitig halten wir aber an unserer grundlegenden Strategie fest, vor allem die Kräfte des Marktes und die Stärkung der Eigeninitiative zu nutzen – gerade auch für die Verbesserung der Lebensbedingungen in unterentwickelten Regionen.

In diesem Sinne werden wir das weltweite Portfolio unseres sozialen Engagements weiterentwickeln. Wir werden in allen Regionen, in denen wir tätig sind,

neue Projektmöglichkeiten identifizieren, die gezielt dazu beitragen, Menschen, Gemeinschaften und die lokale Infrastruktur zu stärken. Und wir werden unsere interne Zusammenarbeit über Divisionen und Unternehmensbereiche hinweg weiter optimieren – nicht zuletzt mit dem Ziel, unser Angebot an Möglichkeiten für Investitionen in soziale Projekte auch für unsere Kunden zu erweitern.



1

Ausgewählte Projekte

Projekt/Ziel	Ergebnisse 2009
<p>Alfred Herrhausen Fonds Deutsche Bank Stiftung Deutschland, seit 2005 www.deutsche-bank-stiftung.de</p> <p>Verbesserung der Zukunftschancen von benachteiligten Jugendlichen; Unterstützung von Menschen in schwierigen Lebenslagen</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Förderung von 9 Initiativen mit einer Gesamtsumme von 670 000 € – Seit 2005: Förderung von 112 Projekten mit insgesamt 2,6 Mio. €
<p>StreetSmart Großbritannien, seit 2006 www.streetsmart.org.uk</p> <p>Innovative Spendenaktionen zu Gunsten Obdachloser</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Unterstützung von 90 Wohlfahrtsorganisationen für Obdachlose – Spendensammelaktion in Restaurants, bei der 1 £ pro Rechnung gemeinnützigen Einrichtungen zugutekommt – 2008/2009: Spenden in Höhe von 435 000 £
<p>Impetus Trust Großbritannien, seit 2008 www.impetus.org.uk</p> <p>Unterstützung gemeinnütziger Organisationen und sozial nachhaltiger Unternehmen in London</p>	<ul style="list-style-type: none"> – Unterstützung von drei Wohltätigkeitsorganisationen: Blue Sky, Children: Our Investment und Street League – Über 1 500 sozial benachteiligte Menschen, darunter Obdachlose, Arbeitslose sowie ehemalige Straftäter, erhielten 2009 Unterstützung – Investitionen in Höhe von über 280 000 £
<p>Refilwe God Parents Project Südafrika, seit 2008 www.refilwe.org</p> <p>Vermittlung von Waisenkindern in Patenfamilien</p>	<ul style="list-style-type: none"> – 30 Kinder konnten durch die Unterstützung eine Patenfamilie finden – Förderung in Höhe von 380 000 ZAR, davon 80 000 ZAR als Spende von Mitarbeitern



2



3



4

- 1 Refilwe God Parents Project, Südafrika
- 2 StreetSmart, Großbritannien
- 3 NYC Green Carts, USA
- 4 Impetus Trust – Street League, Großbritannien

Projekt/Ziel

Ergebnisse 2009

Daktari Bush School
Südafrika, seit 2009
www.daktaribushschool.org

Bildungsprogramm für Schulkinder, das einen verantwortungsbewussten Umgang mit Wildtieren und ihrer Umwelt vermittelt

– Bereitstellung von 90 000 ZAR zur Finanzierung von einwöchigen Lehrveranstaltungen für bisher insgesamt 75 Schüler

New York City Green Carts Intermediary Program
USA, New York, seit 2009
www.nyc.gov/greencarts

Verbesserung der Versorgung einkommensschwacher Stadtbezirke mit frischem Obst und Gemüse

– Bereitstellung von 115 000 US-\$ zur Finanzierung mobiler Obst- und Gemüsestände
– Bessere Versorgung der Bevölkerung mit gesunden Nahrungsmitteln, um ernährungsbedingten Krankheiten wie Diabetes oder Fettleibigkeit entgegenzuwirken

Flacq Disabled Center
Mauritius

Zentrum für behinderte Menschen im Alter zwischen 3 und 35 Jahren, das deren Zukunftschancen durch (Weiter-)Bildungsmaßnahmen verbessert

– Unterstützung in Höhe von 9 500 € zum Bau mehrerer Unterrichtsräume, in denen 10 bis 15 weitere Schüler unterrichtet werden können

Katastrophenhilfe
Asien/Pazifik

Wiederaufbauhilfe nach Naturkatastrophen durch finanzielle Unterstützung und ehrenamtliche Hilfsaktionen von Mitarbeitern

– Dreiphasenhilfsprogramm nach dem größten Buschfeuer in Australien; Spende in Höhe von 250 000 AUS-\$ für Soforthilfemaßnahmen und langfristige Wiederaufbauprojekte
– Wiederaufbau der sozialen Infrastruktur nach Wetter- und Naturkatastrophen in Taiwan, auf den Philippinen, in Indonesien, Indien, Vietnam und Kambodscha; Spende in Höhe von 230 000 €



05

Kunst & Musik: Kreativität entwickeln

Manche ihrer Bilder schockieren, manche strahlen, manche streicheln. Und immer berühren sie. Mit ihren hyperästhetischen Collagen, die Schönheit und gleichzeitig Schrecken ausstrahlen, ist die in New York lebende Kenianerin Wangechi Mutu zu einer der bedeutendsten afrikanischen Künstlerinnen der Gegenwart und interessantesten Vertreterinnen der Kunstszene aufgestiegen. Und sie ist unsere „Künstlerin des Jahres 2010“. Ihre erste Einzelausstellung in Deutschland ist im Frühjahr 2010 im Deutsche Guggenheim in Berlin zu sehen.



130 000 Besucher
kamen im Jahr 2009 ins Deutsche Guggenheim in Berlin. Höhepunkt war die Ausstellung „Grey Area“ der aus Äthiopien stammenden Künstlerin Julie Mehretu.

4 000 Zuhörer
verfolgten die Liveübertragung des Saisonöffnungskonzerts der Berliner Philharmoniker in der Digital Concert Hall auf der Internetseite der Deutschen Bank.

80 Jahre
Seit 1929 fördert die Deutsche Bank den Villa Romana-Preis – unser am längsten bestehendes Kunstengagement.

Kreativität entwickeln: Menschen inspirieren

Grotesk verfremdete Pin-ups, mit Rosen und Perlen überwucherte Frauenköpfe, Körperteile, die sich zu pflanzenartigen Fantasiegestalten neu zusammenfügen, Blutfontänen, die aus Rücken, Füßen, Bäuchen spritzen. In irritierenden Bildern setzt sich die 1972 in Nairobi geborene und in New York lebende Wangechi Mutu mit kontroversen gesellschaftlichen und politischen Themen auseinander: der kolonialen Vergangenheit Afrikas und seiner Gegenwart mit vielen politischen und humanitären Problemen, dem Graben zwischen Arm und Reich, dem Spannungsfeld zwischen schwarzafrikanischer Identität und westlicher Konsumgesellschaft und – vor allem – mit der medialen Darstellung und gesellschaftlichen Wahrnehmung von Frauen. „Für mich spiegelt das nicht nur wider, wie Frauen gesehen werden, sondern auch, wie sich die Gesellschaft selbst sieht.“ Mit ihrer Collagetechnik sprengt Mutu Konventionen und Kategorien und lädt ihre Motive so mit völlig neuen Bedeutungen auf. Wangechi Mutu ist unsere erste „Künstlerin des Jahres“, eine Auszeichnung, die wir 2009 konzipiert haben und 2010 erstmals verleihen.



Wangechi Mutu
in ihrem New Yorker
Atelier

Herkömmliches in Frage stellen, neue Perspektiven finden, die Sicht auf die Dinge erschüttern – und erneuern. Als Triebfeder für das Schaffen von Wangechi Mutu wie überhaupt aller bedeutenden Künstler wirkt eine enorme kreative Kraft. Diese Kraft werden wir auch in Zukunft gezielt fördern – in der bildenden Kunst wie auch in der Musik. Denn wir sind überzeugt: Kreativität ist die Quelle, aus der Innovation, Wachstum und Mehrwert entstehen – in Kunst und Musik, aber auch im Geschäftsleben. Künstlerische Kreativität kann uns dabei helfen, ungewöhnliche Lösungen zu finden, indem wir neue Wege gehen. Darum unterstützt die Deutsche Bank schon seit Jahrzehnten vielversprechende Nachwuchskünstler und eröffnet gleichzeitig einem möglichst breiten Publikum den Zugang zu Kunst und Musik. So ermutigen wir Menschen dazu, immer wieder Neues zu wagen und ihren persönlichen Horizont zu erweitern.

Ein Eckpfeiler unseres Kunstengagements ist die Sammlung Deutsche Bank, die während der vergangenen 30 Jahre durch den kontinuierlichen Ankauf von Werken junger Künstler zu einer der bedeutendsten und größten Unternehmenssammlungen der Welt gereift ist. Neben der steten Fortentwicklung der

Sammlung durch An- und Verkäufe legen wir bei unserem Engagement für Kunst und Musik großen Wert auf nachhaltige Kooperationen mit starken Partnern wie zum Beispiel mit der Solomon R. Guggenheim Foundation in New York, dem Deutsche Guggenheim in Berlin und mit den Berliner Philharmonikern, einem der besten Orchester der Welt.

Projektschwerpunkte 2009 – Kunst

Beispiel Türkei und Lateinamerika: Zu den wichtigsten Projekten des Jahres 2009 zählte unsere Ausstellung „Joseph Beuys and his Students“ im Sakıp Sabancı Museum von Istanbul. Dort wurden rund 350 Papierarbeiten des deutschen Künstlers Joseph Beuys und seiner Schüler aus der Sammlung Deutsche Bank einander gegenübergestellt. Rund 12 000 Menschen besuchten die Ausstellung und bekamen einen faszinierenden Einblick in eines der interessantesten Kapitel deutscher Gegenwartskunst. Seit Frühjahr 2010 tourt die Ausstellung unter dem Titel „Beuys and Beyond – Teaching as Art“ durch Lateinamerika. Die um Präsentationen von Lehrer/Schüler-Konstellationen des jeweiligen Landes ergänzte Schau wird in sieben Museen des Kontinents Station machen.

Zukunft@BPhil:
Kindern und Jugendlichen mit Hilfe von
Musik neue Erfahrungsräume eröffnen



Beispiel Italien: Auch auf der 53. Biennale in Venedig, eine der wichtigsten Kunstausstellungen der Welt, war die Deutsche Bank im vergangenen Jahr vertreten. Im Mittelpunkt stand die von Biennale-Direktor Daniel Birnbaum kuratierte Ausstellung „Making Worlds“, zu der das von uns unterstützte Projekt „The Ville Spatiale – Visualisation of an Idea“ des Architekturvisionärs Yona Friedman gehörte. Birnbaum, Rektor der Städelschule und Direktor des Portikus in Frankfurt am Main, gilt als einer der einflussreichsten Protagonisten der internationalen Kunstszene. Inzwischen hat unsere Zusammenarbeit Tradition: 2008 realisierte Birnbaum mit Yona Friedman und Studenten der Frankfurter Städelschule im Portikus eine Installation, die von der Deutsche Bank Stiftung gefördert wurde. Bereits seit 1999 zählt die Stiftung zu den wichtigsten Förderern der Frankfurter Kunsthalle.

Beispiel USA: Mit Anish Kapoor's monumentaler Skulptur „Memory“ wurden die neu konzipierten „Deutsche Bank Series at the Guggenheim“ in New York eröffnet. Die Arbeit wurde zunächst im Deutsche Guggenheim in Berlin gezeigt und ist ein eindrucksvolles Beispiel für den internationalen Ansatz unseres Kunstengagements. Ein weiteres Beispiel war das Projekt „Three Museums (3M)“. Mit diesem innovativen Ausstellungskonzept gaben wir Anfang 2009 jungen Künstlern die einzigartige Gelegenheit, ihre Werke in Museen dreier großer amerikanischer Metropolen gleichzeitig zu präsentieren – im New Museum in New York, im Museum of Contemporary Art in Chicago und im Hammer Museum in Los Angeles. Das Ziel dieses von der Deutschen Bank ermöglichten Konzepts besteht darin, im Zusammenschluss das Entstehen neuer

Kunstwerke zu unterstützen, was einem einzigen Museum allein nicht möglich wäre. Im Anschluss an 3M wurde Mathias Poledna, einer der Teilnehmer des Projekts, zu Beginn des Jahres 2010 für eine Einzelausstellung im Frankfurter Portikus ausgewählt.

Wir fördern künstlerische Talente nicht nur mit Ausstellungen, sondern auch mit Preisen und Stipendien.

Views Art Prize, Polen: Diesen Preis verleihen die Deutsche Bank Stiftung und die Deutsche Bank Polska seit 2003 im zweijährigen Rhythmus an junge polnische Künstler und leisten damit einen Beitrag, die Kunstszene und ihre Entwicklung in Polen zu stärken. Der Preis, der von einer Jury, bestehend aus polnischen und internationalen Künstlern, vergeben wird, ist mit 15 000 Euro dotiert. Der Gewinner 2009 war Wojciech Bałowski. Erstmals wurde 2009 auch ein zweiter Preis vergeben, der mit einem Studienbesuch in der Villa Romana in Florenz dotiert ist. Diese Auszeichnung ging an Anna Molska.

Villa Romana-Preis, Italien: Diese Auszeichnung ermöglicht es besonders begabten, meist jüngeren Künstlern aus Deutschland, zehn Monate lang im renommierten Künstlerhaus Villa Romana in Florenz zu leben und zu arbeiten. Der Preis wird seit 1905 verliehen und ist damit der älteste deutsche Kunstpreis überhaupt. Die Deutsche Bank und später die Deutsche Bank Stiftung fördern die Auszeichnung seit 1929, die sie zu unserem am längsten bestehenden Kunstengagement macht.

Deutsche Bank Award, Großbritannien: Mit diesem Preis erleichtern wir jungen Künstlern in London im ersten Jahr nach



Frieze Art Fair, London:
Deutsche Bank zum
sechsten Mal in Folge
Hauptsponsor

ihrem Studium den Start in eine professionelle Laufbahn. Jedes Jahr erhalten die zehn Gewinner ein Preisgeld in Höhe von 8 000 britischen Pfund, Beratung durch einen Mentor der Deutschen Bank und einen viertägigen Business-Trainingskurs. Außerdem unterstützen wir die Royal Academy Schools, eine Einrichtung der Royal Academy of Arts in London. Für Freunde der königlichen Akademie, sowie für Kunden und Mitarbeiter, organisieren wir bis zu 60 Führungen pro Jahr durch die Ausstellungen der Sammlung Deutsche Bank in unseren Bürogebäuden in London, wo im Winchester House unter anderem ein spektakuläres und monumentales Gemälde des US-Malers James Rosenquist zu sehen ist.

New York Foundation for the Arts (NYFA) Fellowship, USA: Seit 1999 kooperiert die Deutsche Bank mit der NYFA. Sie zeichnet jedes Jahr Künstler, die in New York leben und einen herausragenden künstlerischen Beitrag leisten, mit einem Stipendium aus. 2007 erweiterte die Bank ihr Engagement um das „Mentoring Program for Immigrant Artists“, um Künstlern, die nach New York eingewandert sind, bei der Integration in die New Yorker Kunstwelt zu helfen. Die 60 Wall Gallery in der Deutschen Bank zeigte 2008 die Ausstellung „Making It“. Vertreten waren mit 20 Künstlern aus elf Ländern die aktuellen Stipendiaten des Programms.

Projektschwerpunkte 2009 – Musik

Das zentrale Projekt unseres Förderbereichs Musik war im Berichtsjahr die Weltpremiere der Digital Concert Hall (DCH) der Berliner Philharmoniker. Hochempfindliche Mikrofone und ferngesteuerte Kameras übertragen die Konzerte des Orchesters seitdem in brillanter Bild- und Tonqualität live über das Internet – ermöglicht und aktiv begleitet durch die Deutsche Bank. Dieses innovative Projekt „made in Germany“ öffnet Musikliebhabern auf der ganzen Welt den Konzertsaal der Berliner Philharmonie. Die DCH ist beispiellos in der Welt der klassischen Musik, überschreitet nationale Grenzen, Altersgruppen und soziale Schichten. Vor allem aber begründet die DCH einen neuen Zugang zur Kultur der Klassik und bietet durch das Medium Internet die Chance, auch ein junges Publikum zu erreichen. Mit der Liveübertragung des Saisonöffnungskonzerts der Berliner Philharmoniker auf der Internetseite der Deutschen Bank konnten wir über 4 000 Menschen auf der ganzen Welt Zugang verschaffen zu einem einmaligen Konzerterlebnis. Die renommierte Financial Times schrieb über die DCH: „Eine moderne Antwort der klassischen Musik auf die digitale Revolution.“ Technisch ebenfalls anspruchsvoll und ein wirksames Instrument, um eine breitere Öffentlichkeit für klassische

Musik zu begeistern, ist die Liveübertragung der Opening Night der Metropolitan Opera Association auf dem New Yorker Times Square und auf der Josie Robertson Plaza, die wir schon seit dem Jahr 2000 unterstützen.

Nachwuchsförderung: Weil große Musik nur von großartigen Musikern geschaffen werden kann, hat auch die gezielte Förderung herausragender Nachwuchskünstler für uns einen hohen Stellenwert.

Orchester-Akademie, Berlin: Mit der 1972 von Herbert von Karajan gegründeten Akademie wurde für herausragende junge Musiker die Möglichkeit geschaffen, sich in einer Gemeinschaft von Spitzenmusikern wie den Berliner Philharmonikern zu vervollkommen. Von Dozenten aus den Reihen des Orchesters betreut, integriert in Proben und Konzerte, sammeln die jungen Musiker während der zweijährigen Ausbildung wertvolle Erfahrungen für ihren Berufsweg, erlernen die professionelle Disziplin eines Weltklasseorchesters und Konzertroutine im besten Sinne des Wortes.

Opernstudio der Oper Frankfurt, Akademie Musiktheater heute: Mit der Unterstützung des Opernstudios an der Oper Frankfurt fördert die Deutsche Bank Stiftung hochtalentiertere junge Sängerinnen und Sänger bei ihren ersten Erfahrungen an einer pro-

Weltpremiere für die Digital Concert Hall: Konzerte der Berliner Philharmoniker (im Bild: Dirigent Sir Simon Rattle) in brillanter Bild- und Tonqualität im Internet



fessionellen Opernbühne – dem entscheidenden Karriereschritt nach Abschluss ihres Studiums. Mit diesem Engagement erweiterte die Stiftung 2008 die Tradition ihrer Förderung des Musiktheaters, die 2001 mit der Gründung der Akademie Musiktheater heute, einem weltweit einmaligen Stipendiatenprogramm für junge Regisseure, Dramaturgen, Dirigenten, Bühnenbildner, Kulturmanager und Komponisten, begann. Gemeinsam mit den Stipendiaten der Akademie werden die Mitglieder des Opernstudios beim Festakt 2010 das Stück „InnenLeben“ in Frankfurt uraufführen. Mit dieser Produktion setzt die Akademie einen weiteren Akzent in der aktuellen Opernszene und trägt dazu bei, das Musiktheater als zeitgenössische Kunstform weiterzuentwickeln.

Über die direkte Förderung von Nachwuchskünstlern hinaus besteht ein weiteres strategisches Ziel unseres weltweiten Engagements auch darin, Kinder und Jugendliche, Schüler und Studenten so früh wie möglich für Kunst & Musik zu begeistern. Um dieses Ziel umzusetzen, haben wir verschiedene Vermittlungsprogramme entwickelt.

Zukunft@BPhil: Unsere enge und langjährige Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern hat 2002 ein Projekt hervorgebracht, das Kindern und Jugendlichen die Arbeit des Orchesters und seine Musik näherbringt und damit neue Erfahrungsräume eröffnet. Zukunft@BPhil ist eine von uns ermöglichte Initiative der Berliner Philharmoniker, die junge Menschen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft und Begabung für die aktive und schöpferische Auseinandersetzung mit Musik begeistern will. Zukunft@BPhil stimuliert die Kreativität der Teilnehmer, vermittelt selbstständiges Denken und fördert das kritische Urteilsvermögen. Tausende von Kindern und Jugendlichen können jedes Jahr in verschiedensten Workshops ihre individuellen Möglichkeiten entfalten. Im Jahr 2009 besuchten knapp 22 000 Erwachsene und Schüler die insgesamt 23 Zukunft@BPhil-Projekte. Das außergewöhnliche Programm wurde mehrfach ausgezeichnet, u. a. mit der Goldenen

Opernstudio Frankfurt: Die Deutsche Bank Stiftung fördert junge Sängerinnen und Sänger auf ihrem Weg zu einer professionellen Karriere an der Oper



Kamera, der Urania-Medaille, dem Deutschen Kinderpreis, dem Titel „Internationaler UNICEF-Botschafter“ für das Orchester, dem Musikpreis 2008 von Don Juan de Borbón sowie dem Bildungsmedienpreis digita 2009.

Frieze Education Programme, Großbritannien: Zentrales Thema des Deutsche Bank Education Space auf der Londoner Kunstmesse Frieze Art Fair war 2009 die Kunstform „Skulptur“ – genauer: die Bedeutung ausgewählter Werke, die auf der Messe präsentiert wurden. Darüber hinaus veranstalteten wir Workshops für Kinder und Jugendliche, organisierten öffentliche Veranstaltungen an Wochenenden und veröffentlichten einen eigenen Flyer und eine Website, die mit einer Mischung aus Unterhaltung und Fakten kunstinteressierten Jugendlichen (und Erwachsenen) einen spielerischen Zugang zur Kunst ermöglichte. Mit einer Präsentation von Kunstwerken von Thomas Struth in ihrer Lounge und einem Infostand zum Online-Magazin ArtMag schuf die Bank Aufmerksamkeit für ihr Kunstengagement. Die Deutsche Bank unterstützt die Frieze Art Fair als Hauptsponsor bereits zum sechsten Mal. Unser Erfolg als Sponsor zeigt sich unter anderem darin, dass sich die Frieze Art Fair mittlerweile zu einem der spannendsten Kunstevents der Welt entwickelt hat. Insgesamt zählte die Messe mehr als 60 000 Besucher – nicht

nur professionelle Kuratoren, Künstler, Sammler, Kritiker und Galeristen, sondern auch eine breite interessierte Öffentlichkeit.

Deutsche Guggenheim, Berlin: Hier konnten sich Lehrer von Grund- und Oberschulen im Rahmen der vier Ausstellungen, wie „Grey Area“ von Julie Mehretu, fortbilden, um ihr Wissen anschließend an ihre Schüler weiterzugeben. Unter anderem haben auch unsere kostenlosen Museumsmontage – Titel: „I like Mondays“ – 2009 wieder 130 000 Besucher ins Deutsche Guggenheim geführt. Weil der Eintritt montags frei ist und das Museum bis in die Abendstunden hinein geöffnet hat, kommen besonders gerne Schulklassen und ein Publikum, das sonst kaum Zeit für Kunstgenuss hat. Mit in unserem Programm: Lunch Lectures, Workshops und kostenlose Führungen. Diese Mischung aus anspruchsvoller Kunst und publikumsnaher Präsentation hat bewirkt, dass das Deutsche Guggenheim trotz rückläufigem Trend in den Berliner Museen seine Besucherzahlen im Berichtsjahr um 20 000 (18 Prozent) steigern konnte.

Im Fokus:

Kunst in den Deutsche Bank-Türmen

Gegen Ende des Jahres 2010 werden die Mitarbeiter der Deutschen Bank nach dreijähriger Renovierungsphase in die modernisierten Türme in Frankfurt am Main zurückziehen. Auch nach der Renovierung spielt die Sammlung Deutsche Bank dort eine zentrale Rolle: Es werden Werke von rund 100 Künstlern aus allen fünf Kontinenten zu sehen sein – Arbeiten auf Papier und Fotografien. Viele der Exponate stammen von Nachwuchstalenten, die jüngsten unter ihnen wurden erst Mitte der 80er Jahre geboren.



Zwischen 30 und 40 Prozent aller Ausstellungstücke wurden für die Sammlung Deutsche Bank neu erworben. Auch mit der Präsentation setzen wir Maßstäbe. In Fortführung des einzigartigen Etagenkonzepts werden die insgesamt 60 Stockwerke mit ihren 120 Konferenzräumen systematisch und in einer klaren Struktur bestückt. Vom obersten Stock des A-Turmes bis zur Basis des B-Turmes folgen nacheinander die Regionen Europa inklusive Deutschland, Asien/Pazifik, Amerika, Mittlerer Osten und Afrika. In den Vorstandsetagen werden wir Vertreter der Klassischen Moderne vor

1945 im Dialog mit etablierten zeitgenössischen Künstlern zeigen. Um diese hochkarätige Ausstattung für ein breites Publikum zu öffnen, werden wir nicht nur unsere bereits etablierten Führungen und Künstlergespräche anbieten, sondern auch öffentliche Kommunikationsräume schaffen. Im Sockelbereich der Türme wird es ein neues „Art Café“ geben, das Mitarbeitern, Kunden und Passanten gleichermaßen zugänglich ist.

Kunst & Musik:

Unsere Bilanz 2009

Im vergangenen Jahr hatten wir uns vorgenommen, uns stärker auf erfolgreiche Aktivitäten zu konzentrieren, die Sammlung Deutsche Bank weiter zu öffnen und die Kommunikation zu intensivieren, um neue Zielgruppen zu erreichen. Dies ist uns gelungen. Unserem eigenen Anspruch, einem breiten Publikum den Zugang zu zeitgenössischer Kunst und herausragenden Musikerlebnissen zu verschaffen, sind wir auch im Jahr 2009 gerecht geworden.

Bei der Internationalisierung der Sammlung Deutsche Bank erzielten wir weitere Fortschritte. Mit dem Zukauf von Werken junger Künstler aus Entwicklungs- und Schwellenländern gelingt es uns mehr und mehr, die globale Ausrichtung der Deutschen Bank auch mit unserer Kunstsammlung zu repräsentieren.

Das Online-Kunstmagazin der Deutschen Bank (www.dbartmag.com) haben wir überarbeitet, modernisiert und den Relaunch mit einer Online-Kampagne begleitet. So konnten wir den Bekanntheitsgrad von ArtMag steigern und mehr als 1 000 neue Abonnenten gewinnen.

Mit dem „Künstler des Jahres“ haben wir eine Auszeichnung ins Leben gerufen, die wir von nun an jedes Jahr verleihen werden – und die dazu dient, einen vielversprechenden Nachwuchskünstler gezielt zu fördern. Zu dem Programm

„Künstler des Jahres“ zählt neben der Schau im Deutsche Guggenheim auch der Ankauf von Papierarbeiten für die Sammlung Deutsche Bank.

Unser Kunstengagement haben wir noch fester in der Bank verankert, indem wir ein „Art Advisory Council“ eingerichtet und die Geschäftsbereiche in die „Regional Art Committees“ eingebunden haben.

Mit der Digital Concert Hall haben wir zusammen mit den Berliner Philharmonikern eine weltweit einzigartige Innovation geschaffen, die auch Menschen den Zugang zu klassischer Musik ermöglicht, die sonst kaum eine Chance hätten, das Orchester zu sehen.

Was wir verbessern wollen

Im Jahr 2010 werden wir unsere Kunstaktivitäten noch stärker auf Asien fokussieren. So unterstützen wir ab Mai die internationale Messe „Art HK 10“ in Hongkong als Hauptsponsor. Gleichzeitig stellen wir unseren dortigen Sitz mit zeitgenössischer asiatischer und internationaler Kunst aus (Eröffnung August 2010) und erweitern die Sammlung Deutsche Bank um Werke aus der aufstrebenden Weltregion Asien.

Die Zusammenarbeit mit der Solomon R. Guggenheim Foundation wollen wir sowohl in Berlin als auch in New York noch effizienter gestalten. Auch den

neuen Museumsstandort Abu Dhabi wollen wir für die Kunstaktivitäten der Bank nutzen.

Liveübertragungen ausgewählter Konzerte der Berliner Philharmoniker auf der Internetseite der Deutschen Bank wollen wir regelmäßig anbieten und bewerben. Damit vermitteln wir Kunden und Mitarbeitern, aber auch Besuchern unserer Website herausragende Konzerterlebnisse und tragen dazu bei, dass die Digital Concert Hall noch größere Bekanntheit erlangt.

Unsere Ziele für die Zukunft

Die Sammlung Deutsche Bank werden wir verstärkt internationalisieren und verjüngen. Für ein breiteres Publikum wird dies erstmals nach unserem Umzug in die renovierte Konzernzentrale in Frankfurt am Main sichtbar werden. Dann werden wir das neue Kunstkonzept der Türme der Öffentlichkeit und den Medien präsentieren. Ankäufe neuer Werke wollen wir weiterhin überwiegend durch den Verkauf von älteren Werken refinanzieren, um die Substanz und die strategische Ausrichtung der Sammlung zu erhalten.

Wir wollen unsere Stakeholder zukünftig stärker an unserem Engagement für Kunst und Musik teilhaben lassen und noch mehr Veranstaltungen für Kunden öffnen.



1

Ausgewählte Projekte

Projekt/Ziel

Ergebnisse 2009

Museum of Contemporary Art: „Primavera“
Australien, Sydney, seit 2004
www.mca.com.au

Renommiertestes Museum für zeitgenössische Kunst Australiens

– Hauptförderer der jährlichen Ausstellung „Primavera“, die sich als bedeutendste Schau aufstrebender junger australischer Künstler etabliert hat
– 20 Künstler stellten ihre Werke aus

Portikus
Deutschland, Frankfurt am Main, seit 1999
www.deutsche-bank-stiftung.de
www.portikus.de

Ausstellungshalle für internationale zeitgenössische Kunst

– Unter anderem Förderung der Reihe „MainWerk“, in der jährlich eine Auftragsarbeit ehemaliger Studenten der Städelschule in Frankfurt gezeigt wird
– Zahlreiche Führungen für Mitarbeiter der Deutschen Bank
– 10-jähriges Bestehen der Partnerschaft

Os Gêmeos: „Vertigo“
Brasilien, São Paulo, 2009
www.db-artmag.com
www.faap.br

Ausstellung des Graffiti-Künstlers Os Gêmeos im Museu de Arte Brasileira (MAB)

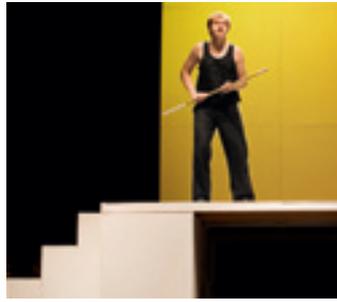
– 73 743 Besucher an 44 Ausstellungstagen
– Empfang der Deutschen Bank mit über 2 000 Gästen, darunter viele brasilianische Künstler
– Präsentation eines breiten Spektrums von Straßenkunst, u. a. Klanginstallationen und bewegliche Skulpturen
– Auszeichnung mit dem Preis der Associação Paulista de Críticos de Arte (APCA) für die beste Ausstellung bildender Kunst in São Paulo 2009

Partnerschaft mit dem Städel Museum
Deutschland, Frankfurt am Main, seit 2008
www.staedelmuseum.de

– Übergabe von 600 Kunstwerken als Dauerleihgabe für den Erweiterungsbau; Spatenstich im September 2009, Eröffnung 2011



2



3



4

- 1 Ausstellung „Primavera“ im Museum for Contemporary Art Sydney, Australien
- 2 Städel Museum, Frankfurt am Main: Entwurf für den geplanten Erweiterungsbau (Computersimulation)
- 3 „Die Zauberflöte“ in Wladiwostok, Russland
- 4 Beijing Music Festival, China

Projekt/Ziel

Ergebnisse 2009

Beijing Music Festival
China, Peking, seit 2007
www.bimfa.org

Begegnung von zeitgenössischer westlicher und chinesischer Musik

- 30 000 Menschen besuchten Konzerte von 11 Orchestern aus 8 Ländern
- 700 Mitarbeiter und Kunden erlebten das Konzert der Violinistin Sarah Chang mit der Akademie St Martin in the Fields
- Kostenlose Konzerte für Kinder und Studenten in Kooperation mit dem Education Department of the Central Conservatory of Music

„Die Zauberflöte“ in Wladiwostok
Russland, seit 2009
www.deutsche-bank-stiftung.de
www.vladopera.de

Musikalischer Brückenschlag zwischen Ost und West und Förderung junger Talente des Musiktheaters

- 3 Vorstellungen, 150 Mitwirkende, 1 950 Zuschauer
- Erfolgreiche Wiederbelebung der Opernkultur in Wladiwostok und intensiver interkultureller Austausch zwischen Ost und West
- 7 Projekte in den nächsten 5 Jahren geplant; 2011 „Figaros Hochzeit“

Prestigious International Symphony Orchestras for Deutsche Bank in Italy
Italien, seit 2009
www.fondoambiente.it

Konzerte internationaler Orchester in Partnerschaft mit dem Fondo per l'Ambiente Italiano (FAI)

- 2 000 Zuschauer erlebten das Konzert des London Symphony Orchestra im Teatro alla Scala in Mailand, dirigiert von Daniel Harding

Deutsche Bank Invites
Polen, seit 2008

Unterstützung von Jazzkonzerten und Musikfestivals

- Konzertzyklus mit international renommierten Jazzstars und regionalen Nachwuchstalenten



06

Bildung:
Talente fördern

Anthony Heyward stammt aus der Bronx, lange Zeit einer der ärmsten Stadtteile in New York City – und einer mit schwacher Bildungsinfrastruktur. Heute studiert Heyward an der City University of New York und steuert auf eine Laufbahn als Lehrer zu – und als Vorbild für seine künftigen Schüler. Er ist Teilnehmer des Programms „Teachers as Leaders“, das die Deutsche Bank Americas Foundation mitbegründet hat und dessen Ziel es ist, den Anteil schwarzer männlicher Lehrer an den öffentlichen Schulen in New York City zu erhöhen.

23,5 Millionen Euro
investierte die Deutsche Bank im Berichtsjahr in Bildungsprojekte rund um die Welt.

275 000 Menschen
nahmen weltweit an Bildungsprojekten teil, die die Deutsche Bank ermöglicht hat.

3 000 Lehrer
haben im Rahmen des „Transatlantic Outreach Program“ erstmals an Trainingsworkshops in den USA teilgenommen.

Talente fördern: Mut machen

Die Evander Childs High School hatte lange Zeit große Probleme: Gewalt, Schulschwänzerei, eine hohe Zahl an Schulabbrechern. Die Schule wurde inzwischen geschlossen und durch einige kleinere Schulen ersetzt. Einer der Schüler, die noch an der Evander Childs High School ihren Abschluss machten, war Anthony Heyward. Heute ist er Teilnehmer am „Teachers as Leaders“-Programm der Deutsche Bank Americas Foundation, das den Anteil afroamerikanischer männlicher Lehrer, die nur 4,4 Prozent der Lehrerschaft in New York City ausmachen, erhöhen soll. Diese Unterrepräsentierung hat auch Auswirkungen auf die Schüler: Nur ein knappes Drittel der männlichen afroamerikanischen Schüler in New York City schaffen den High-School-Abschluss. Um dies zu ändern, brauchen die afroamerikanischen Jugendlichen Vorbilder mit ähnlichem sozialem und ethnischem Hintergrund, mit denen sie sich identifizieren können. Vorbilder wie Anthony Heyward. „Lehrer zu werden“, sagt Heyward, „war für mich viel mehr als nur eine Berufsentscheidung. Mir geht es darum, selbst an der Zukunft meiner Gemeinde mitzuarbeiten. Diese Investition in mich wird sich für all die Generationen junger Leute bezahlt machen, die ich hoffentlich inspirieren kann.“



Unser „Teachers as Leaders“-Programm in New York hat das Ziel, den Anteil afroamerikanischer Lehrer in der Metropole deutlich zu steigern – als Vorbilder für Jugendliche mit vergleichbarem ethnischen und sozialen Hintergrund

Das Prinzip, das hinter dem „Teachers as Leaders“-Programm steht, gilt auch für viele weitere unserer Bildungsinitiativen: Wir fördern Talente und geben ihnen eine faire Chance, weil wir fest davon überzeugt sind, dass Bildung die entscheidende Ressource für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft ist. Bildung ist der Schlüssel zu Wohlstand und Wachstum – und somit eine Grundvoraussetzung dafür, soziales Kapital schaffen zu können. In vielen jungen Menschen stecken Potenziale und Begabungen, die wir mobilisieren wollen. Wir unterstützen Menschen, Ziele zu erreichen, die für sie sonst – meist aufgrund ihrer sozialen Herkunft – unerreichbar blieben.

So wie in New York fördert die Deutsche Bank rund um den Globus Projekte, bei denen aus Schülern Lehrer und damit auch Vorbilder werden. Zum Beispiel das Programm „Teach South Africa“: Hier motivieren wir junge Hochschulabsolventen, zunächst mindestens zwei Jahre lang als Lehrer tätig zu sein. Oder das Programm „Enseña Chile“: Hier ermutigen wir Collegestudenten mit hervorragenden Abschlüssen dazu, an öffentlichen Schulen zu unterrichten. Immer wieder geht es darum, die Zahl und Qualität der Lehrer zu erhöhen und dadurch das Bildungsniveau Schritt für Schritt zu verbessern. Auf diese Weise leisten wir einen Beitrag dafür, dass sich in diesen Gesellschaften langfristig stabile und tragfähige Strukturen entwickeln können.

Unsere weltweiten Bildungsprogramme haben drei Schwerpunkte: Chancengerechtigkeit, kulturelle Bildung sowie Wissenschaftsförderung und internationaler Dialog.

Projektschwerpunkte 2009

Chancengerechtigkeit

In vielen Ländern haben junge Menschen aus Einwandererfamilien wesentlich schlechtere Ausbildungschancen als einheimische Jugendliche. Das hat vielfältige Gründe – fehlendes Interesse oder mangelnde Begabung zählen ganz sicher nicht dazu. Hier setzt unsere Förderung an. Unser Ziel ist es, junge Talente zu entdecken, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihnen beim Ausbau des eigenen sozialen Netzwerks zu helfen. Außerdem beraten und begleiten wir Jugendliche auf ihrem Weg zu einem erfolgreichen Schul- und Universitätsabschluss oder beim Einstieg in den Ausbildungs- und Arbeitsmarkt.

„Talent und Leistungsbereitschaft sollten sich unabhängig von Herkunft, Status und Umgebung entfalten und eine Gesellschaft bereichern können.“ So formuliert das Stipendienprogramm START seinen Leitgedanken. Das von der Hertie-Stiftung initiierte START-Programm wird seit 2004 von der Deutsche Bank Stiftung unterstützt. Derzeit werden rund 600 Schüler aus mehr als 60 Herkunftsländern gefördert – materiell und ideell. Die langfristigen START-Ziele lauten: engagierte Schülerinnen und Schüler zur Wahl



Der deutsche Bundespräsident Dr. Horst Köhler gratuliert dem Schüler einer „Starken Schule“. 600 Schulen haben 2008/2009 an dem Wettbewerb teilgenommen

eines höheren Bildungsweges zu ermutigen, ihnen auch den Übergang in die gymnasiale Oberstufe zu erleichtern, die Voraussetzungen für eine akademische Laufbahn zu verbessern und mit alledem das Potenzial von Zuwandererkindern für die gesamte Gesellschaft fruchtbar zu machen.

Um junge Talente geht es auch bei „Starke Schule“. Dieser Wettbewerb prämiert Schulen, die ihre Schüler individuell und erfolgreich auf die anschließende Berufsausbildung vorbereiten, eine nachhaltige Schul- und Unterrichtsentwicklung betreiben und sich besonders intensiv mit Partnern vernetzen. Fast 600 Schulen haben sich an dem Wettbewerb in den Jahren 2008/2009 beteiligt und ihr Konzept und ihre Erfolge präsentiert – von Hauptschulen bis zu integrierten Schulformen. Für das „Starke Schule“-Netzwerk entwickelte die Deutsche Bank Stiftung zusammen mit dem „institut für finanzdienstleistungen e. V.“ ein Unterrichtsprogramm, das Jugendlichen finanzielles Grundwissen vermittelt: „Wissen rechnet sich“ richtet sich an Hauptschüler der siebten bis neunten Klasse und dient der Prävention von Überschuldung – ein Problem, das inzwischen jeden fünften Jugendlichen direkt betrifft. Hier folgen wir unserem erklärten Ziel, stärker auf Projekte zu fokussieren, bei denen die

Kernkompetenzen der Deutschen Bank wirkungsvoll zum Einsatz kommen.

Einen Schritt weiter gehen wir in unserer Geschäftsregion Naher Osten und Nordafrika (MENA – Middle East and Northern Africa). Allein in der arabischen Welt leben heute rund 300 Millionen Menschen, die Hälfte von ihnen ist jünger als 25 Jahre. Hier wird in den kommenden Jahren ein gewaltiger Bedarf an Arbeitsplätzen entstehen – die allerdings nur von fähigen Unternehmern, Managern und hochqualifizierten Hochschulabsolventen entwickelt werden können. Von unserem Standort Dubai aus unterstützt die Deutsche Bank MENA Foundation das Stipendienprogramm „Young Arab Leaders“, das im Jahr 2004 vom Premierminister der Vereinigten Arabischen Emirate, dem jordanischen König und dem Kronprinzen von Bahrain als Non-Profit-Organisation gegründet wurde. Auch künftig wollen wir Stipendien für junge, begabte Studenten aus dem Nahen Osten ermöglichen, die ihren Master of Business Administration an der American University of Beirut machen wollen. Volunteers der Deutschen Bank fungieren im Rahmen des Programms als Mentoren und unterstützen und begleiten die arabischen Stipendiaten bei ihrem Studienaufenthalt in der libanesischen Hauptstadt.

Neu ins Leben gerufen haben wir im Berichtsjahr die Initiative „College Ready Communities“ in New York City. Auch diese Initiative zielt darauf ab, das allgemeine Bildungsniveau in besonders schwierigen Stadtteilen zu verbessern. Sie kombiniert in struktur- und finanzschwachen Stadtteilen New Yorks Sanierungsmaßnahmen und Bildungsreformen und stärkt die Zusammenarbeit zwischen Gemeinden und öffentlichen Schulen. Akademische Bildung soll für die Schüler, die in diesen Vierteln aufwachsen, zum großen Ziel werden – sie sollen sich für eine Ausbildung auf dem College begeistern. „College Ready Communities“ ist zunächst auf einen Zeitraum von zwei Jahren angelegt. Die Führung der Initiative hat die Deutsche Bank Americas Foundation. Sie wird von der Bill & Melinda Gates Stiftung unterstützt.

Kulturelle Bildung

Wir wollen bei Kindern und Jugendlichen das Interesse an Kultur, Kunst und Musik wecken, damit sie ihr Potenzial entdecken und ihren Horizont erweitern können. Kulturelle Bildung ist für uns weit mehr als die bloße Vermittlung von Wissen und Fertigkeiten – sie schult das Denken in komplexen Zusammenhängen, die bewusste Wahrnehmung, die Dialogfähigkeit und damit die geistige Leistungsfähigkeit insgesamt. So wird



Das Prinzip all unserer Bildungsinitiativen überall auf der Welt: Bildung ist der Schlüssel zu Wohlstand und Wachstum – und somit eine Grundvoraussetzung dafür, soziales Kapital schaffen zu können

kulturelle Bildung auch zur Triebkraft des gesellschaftlichen und wirtschaftlichen Fortschritts.

In Großbritannien inspiriert uns dabei Shakespeare. In Zusammenarbeit mit dem Theater Shakespeare's Globe in London haben wir das Projekt „Playing Shakespeare with Deutsche Bank“ initiiert, das Schülern die Welt des Theaters öffnen soll. Die Bühnenaufführungen von Klassikern wie „Romeo und Julia“ oder „Viel Lärm um nichts“ („Much Ado About Nothing“) werden auf die Bedürfnisse von Teenagern hin produziert, von denen die meisten noch nie ein Theater besucht haben. 59 Prozent der weiterführenden Schulen in London haben seit Beginn des Programms vor vier Jahren teilgenommen. Die Schüler werden im Unterricht gezielt mit den Texten des Dramatikers vertraut gemacht, eine Website, eine Reihe von Podcasts und Workshops in ausgewählten Schulen ergänzen den Lehrplan. Bisher haben rund 16 000 Schüler und Hunderte unserer Mitarbeiter, Kunden und Zuschauer eine Aufführung im Shakespeare's Globe besucht. Diese Zahl wollen wir durch zusätzliche Vorstellungen im Jahr 2010 auf rund 20 000 steigern.

Um Musik geht es dagegen im südafrikanischen Soweto. Dort mussten Kinder

jahrzehntlang jeden Tag ums Überleben kämpfen. Für kulturelle Bildung war in ihrem Leben kein Platz – oder es dachte niemand daran, Platz dafür zu schaffen. Schließlich wurde vor sieben Jahren die Initiative „Melodi Music“ gegründet. Hier können Kinder verschiedene Instrumente erlernen – und solo spielen oder gemeinsam im Orchester. So hat es „Melodi Music“ geschafft, den Kindern neue Perspektiven zu eröffnen, ihr Selbstvertrauen zu stärken und ihnen mehr Freude am Leben zu vermitteln. Inzwischen umfasst das Programm elf Grundschulen in Soweto mit insgesamt mehr als 1 500 Schülerinnen und Schülern. Den 25 engagiertesten Mitgliedern des südafrikanischen „Melodi Music“-Projekts ermöglichte die Deutsche Bank Africa Foundation Ende vergangenen Jahres eine dreiwöchige Europatournee. Zwischen ihren eigenen Konzerten in London und Amsterdam besuchten die jungen Musiker die Berliner Philharmoniker und hörten Konzerte der Berliner Barock Solisten. Gegeben wurden die Brandenburgischen Konzerte von Johann Sebastian Bach.

In mehreren Regionen der Welt bringen wir Kinder zur Kultur – im wörtlichen Sinn mit dem Bus. So fährt der „Deutsche Bank Art Bus“ Schüler in Singapur regelmäßig zum Singapore Art Museum (SAM), und in Deutschland pendelt „Wallraf



Initiative „Melodi Music“
in Soweto, Südafrika: neue
Perspektiven für Kinder,
mehr Selbstvertrauen und
mehr Freude am Leben

der Museumsbus“ zum Wallraf-Richartz-Museum in Köln. Mit pädagogischen Führungen und in Workshops werden Schulklassen aus Köln und Umgebung an Kunst herangeführt. Im Rahmen des europäischen Projekts Kulturhauptstadt RUHR.2010 ermöglicht die Deutsche Bank die „Collection Tours“: Zwischen März und Dezember 2010 fahren Kinder, Jugendliche und Erwachsene im Ruhrgebiet kostenlos zu Begegnungen mit zeitgenössischer Kunst in insgesamt 20 Museen, die sich in dem Verbund RuhrKunstMuseen (RKM) zusammengeschlossen haben.

Wissenschaftsförderung und internationaler Dialog

Gerade vor dem Hintergrund der weltweiten Finanz- und Wirtschaftskrise wird es immer wichtiger, die Forschung zu ökonomischen und finanzwissenschaftlichen Fragen in einem globalen Maßstab zu fördern und den internationalen Austausch zwischen Wissenschaft und Wirtschaft, zwischen Theorie und Praxis weiter zu intensivieren. Bereits seit vielen Jahren unterstützt der Stiftungsfonds Deutsche Bank die Wissenschaft in Forschung und Lehre mit erheblichen Mitteln. Im Berichtsjahr waren es wieder rund fünf Millionen Euro. Wir unterhalten Partnerschaften mit der Goethe-Universität in Frankfurt am Main, wo wir die Einrichtung einer neuen Stiftungsprofessur für International Finance ermöglichen, außerdem mit der Bucerius Law School in Hamburg, der Herzliya-Universität in Israel und der Career Academy Foundation in Groß-

britannien. Seit 2005 wird zudem alle zwei Jahre der Deutsche Bank Prize in Financial Economics vergeben. Dieser Preis zeichnet international bekannte Forscher im Bereich Financial Economics aus, die mit grundlegenden Forschungen einen herausragenden Beitrag für den internationalen Diskurs geleistet haben. Im September 2009 verlieh Dr. Josef Ackermann, der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank, gemeinsam mit Professor Krahen, dem Direktor des Center for Financial Studies, den Preis an den renommierten Finanzökonom und Wirtschaftsprofessor der amerikanischen Yale University, Robert J. Shiller (s. Interview Seite 8).

Mit dem „Transatlantic Outreach Program“ (TOP) unterstützen wir ein Netzwerk, das die deutsch-amerikanischen Verbindungen stärkt und außerdem die Vermittlung eines modernen Deutschlandbildes zum Ziel hat. Im Berichtsjahr wurde das Lehrmaterial aktualisiert und in einer Auflage von 15 000 Exemplaren bereitgestellt. Erneut wurden rund 100 nordamerikanische Sozialkundeführer zu einem Besuch in Deutschland eingeladen, und erstmals fanden in den USA Trainingsworkshops statt, an denen rund 3 000 Lehrer teilgenommen haben.

Im Fokus: „FairTalent“

Nicht die Begabung, sondern die Herkunft entscheidet häufig über den Bildungserfolg junger Menschen: 71 Prozent aller Akademikerkinder studieren, aber nur jedes vierte Kind aus einer Nichtakademiker-Familie schafft oder wagt den Schritt in Richtung Studium. Das „FairTalent“-Programm der Roland Berger Stiftung, das die Deutsche Bank ermöglicht, will das ändern und einen Beitrag zu mehr Fairness und Chancengerechtigkeit leisten. Es richtet sich an



begabte Kinder und Jugendliche aus sozial benachteiligten Verhältnissen. Im Unterschied zu vielen anderen Stipendienprogrammen beginnt es schon bei Schülern ab der ersten Grundschulklasse – mit dem Ziel, diese bis zur Hochschulreife zu begleiten. Die umfassende Förderung beinhaltet gezielten Fachunterricht, themenspezifische Seminare, Ferienakademien und Kreativworkshops sowie Praktika bei NGOs oder in Unternehmen. Außerdem kann jeder Stipendiat auf ein Netzwerk von qualifizierten

Mentoren zurückgreifen, darunter Mitarbeiter der Deutschen Bank, die sich ehrenamtlich bei „FairTalent“ engagieren. „FairTalent“ wurde im Berichtsjahr vorbereitet und startet 2010 mit rund 150 Kindern und Jugendlichen aus den Bundesländern Hessen, Sachsen und Thüringen.

Bildung: Unsere Bilanz 2009

Auf individuelle Förderungen angelegte Bildungsprogramme sind in besonderem Maße geeignet, Chancengerechtigkeit zu ermöglichen und die interkulturelle Kompetenz der Teilnehmer erfolgreich und vor allem nachhaltig zu verbessern.

Die Programme zur Förderung interkultureller Kompetenzen und Fähigkeiten von Menschen aus bildungsfernen Schichten sowie der finanziellen Allgemeinbildung von Jugendlichen haben wir ausgebaut.

Wir haben unsere Initiativen zur Verbesserung der Chancengerechtigkeit gestärkt. So konnten wir 2009 650 Stipendiaten unseres deutschen Stiftungsprojekts „Studienkompass“ beim Einstieg in eine akademische Ausbildung unterstützen.

Wir haben die Förderung der Integration weiter vorangetrieben – so wie wir es uns im vergangenen Jahr vorgenommen hatten – und den Fokus auf Projekte gelegt, bei denen die Kernkompetenzen der Deutschen Bank und ihrer Mitarbeiter wirkungsvoll zum Einsatz kommen.

Wir können aufgrund der großen Nachfrage feststellen, dass die von uns präsentierten Bildungsangebote mit wirtschaftlichen Inhalten für die Schulen, Lehrer und Teilnehmer wichtig sind. Erfolgreiche Konzepte einer Region – wie zum Beispiel die Kunstbusse – konnten wir auch in andere Länder übertragen.

Mit der Verleihung des Deutsche Bank Prize in Financial Economics an Robert J. Shiller haben wir einen viel diskutierten Impuls für eine herausragende wissenschaftliche Diskussion gegeben.

Im Berichtsjahr investierte die Deutsche Bank rund 23,5 Millionen Euro in Bildungsprojekte rund um die Welt.

Was wir verbessern wollen

Unsere Bildungsprojekte wollen wir noch enger mit anderen Förderprogrammen sowie mit den Kompetenzen der Bank und ihrer Mitarbeiter vernetzen.

Die Zusammenarbeit mit starken Partnern und Organisationen, die über hohes Multiplikatoren-Potenzial verfügen, wollen wir weiter intensivieren.

Auch vor dem Hintergrund der Finanzkrise wollen wir den Austausch zwischen Wirtschaft und Wissenschaft noch weiter vorantreiben, um dazu beizutragen, dass unerwartete Herausforderungen auch in Zukunft erfolgreich gemeistert werden können.

Unsere Ziele für die Zukunft

Für das kommende Jahr haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Programme zur Steigerung der Chancengerechtigkeit weiter auszubauen und besonders solche Integrations- und Dialogprogramme zu stärken, die das Miteinander und gegenseitige Verständnis unterschiedlicher Kulturen fördern.

Wir werden die Bildungsprojekte mit den anderen Förderbereichen der Bank sowohl organisatorisch als auch inhaltlich noch enger verzahnen, um die Kernkompetenzen der Mitarbeiter und beispielhafte Engagements der Bank noch stärker einzubinden – wie zum Beispiel der Umbau unserer Konzernzentrale in Frankfurt am Main zu einem der umweltfreundlichsten Bürohäuser der Welt.

Im Rahmen unseres Engagements für die „Stiftung Deutsche Sporthilfe“ wollen wir noch mehr Menschen anspornen, Leistungsbereitschaft als gesellschaftlichen Wert anzunehmen, und private Sponsoren für herausragende Amateursportler gewinnen.

Unsere Partnerschaften zur Vernetzung von Wissenschaft und Praxis sollen konsequent intensiviert werden.

Die Übertragung von Best-Practice-Projekten einer Region in andere Länder und Regionen wollen wir künftig noch konsequenter prüfen.



1

Ausgewählte Projekte

Projekt/Ziel

Ergebnisse 2009

Educational Assistance Program
Philippinen, seit 2009
www.childhope.org.ph

Ermöglicht Kindern aus sozial benachteiligten Familien eine Schulbildung

- Unterstützung von 300 Schülern
- Kostendeckende Stipendien und medizinische Versorgung

KINDER ZUM OLYMP!
Deutschland, seit 2005
www.deutsche-bank-stiftung.de
www.kinderzumolymp.de

Wettbewerb für Schulen, um Kooperationsprojekte mit Kulturinstitutionen und Künstlern zu entwickeln

- 800 eingereichte Projekte mit insgesamt 31 000 Teilnehmern
- Auszeichnung von 30 Gewinnern
- Verleihung von Sonder- und Zusatzpreisen zur Weiterführung der kulturellen Bildungsarbeit

Pratham Foundation
Indien, Mumbai, seit 2007
www.pratham.org

Bildungsprogramme für sozial benachteiligte Kinder aus Slums oder ländlichen Gebieten ohne Bildungsinfrastruktur

- Förderung von insgesamt über 113 000 Kindern
- Unterstützung von 6 Programmen, darunter „Read India“, das 6- bis 14-Jährigen eine Grundbildung vermittelt, und „Skills Training Programme“, ein Berufsausbildungsprojekt für 18- bis 30-Jährige

Reach Higher
in Kooperation mit **The Outward Bound Trust**
und **Battersea Park School**
London, seit 2007
www.theoutwardboundtrust.org.uk

Verbesserung der Leistungen und Unterstützung der Persönlichkeitsentwicklung von Jugendlichen

- Erlebnispädagogische Aktivitäten für 307 Jugendliche
- Weitere 338 Schüler werden 2010 an dem Programm teilnehmen



2



3



4

- 1 Studienkompass, Deutschland
- 2 Royal Academy of Arts Outreach Programme, Großbritannien
- 3 Sparrow Combined Schools, Johannesburg, Südafrika
- 4 KINDER ZUM OLYMPI, Deutschland

Projekt/Ziel

Ergebnisse 2009

Sparrow Combined Schools
Südafrika, Johannesburg, seit 2001
www.sparrowschools.co.za

Ausbildungszentren, die Jugendliche mit Lernschwierigkeiten auf das Berufsleben vorbereiten und ihnen erste praktische Erfahrungen ermöglichen

- Förderung von 450 Schülern
- 80% der Absolventen finden eine Arbeitsstelle

Royal Academy of Arts Outreach Programme
Großbritannien, seit 2006
www.royalacademy.org.uk/education/outreach

Zeichenkurse für Jugendliche zur Förderung von Kreativität und Selbstvertrauen und zur Entfaltung der eigenen Potenziale

- Teilnahme von 3 000 Jugendlichen an 100 Workshops
- ca. 12 000 Teilnehmer seit Beginn unserer Unterstützung 2006

Studienkompass
Deutschland, seit 2007
www.deutsche-bank-stiftung.de
www.studienkompass.de

Fördert die universitäre Ausbildung von Jugendlichen aus nichtakademischen Elternhäusern

- Größte private Bildungsinitiative in Deutschland
- Insgesamt 650 Stipendiaten in 12 Regionen
- 275 neue Stipendiaten 2009
- Einführungsveranstaltungen mit Mitarbeitern und Trainees der Deutschen Bank

Adopt a Teacher
Indonesien, seit 2009
www.sampoernafoundation.org

15-monatiges Fortbildungsprogramm für Lehrer

- 300 Lehrer und Schuldirektoren von 32 Schulen nehmen derzeit an dem Programm teil
- Vermittlung von neuen pädagogischen Konzepten und interaktiven Lernmethoden

Stiftung Deutsche Sporthilfe
Deutschland, seit 2001
www.sporthilfe.de

Förderung von Nachwuchstalenten und Spitzensportlern in Deutschland

- Duale Karriere: Programm zur Vereinbarkeit von Sport und Beruf; Ausgleichszahlungen an kleinere und mittlere Unternehmen für trainings- und wettkampfbedingte Arbeitsausfälle; seit 2001 Förderung von 500 Sportlern
- Unterstützung der Spendenkampagne „Dein Name für Deutschland“ seit Anfang 2010

07

Ergänzende Informationen

Auszeichnungen für die Deutsche Bank (Auswahl sortiert nach Kapiteln)¹

Good Company Ranking 2009, Deutschland	Rang 39 im Ranking 2009 des manager magazins; Verbesserung seit 2007 um 21 Plätze
Financial Times Sustainable Banking Awards	Shortlist in der Kategorie „Sustainable Bank of the Year 2009“
Energy Risk Awards 2009	Auszeichnung in mehreren Kategorien; die Deutsche Bank belegt in einer Umfrage von „Risk“ und „Energy Risk“ weltweit den zweiten Rang unter den Rohstoffhändlern (nach Platz fünf im Vorjahr)
Vorzertifikat Deutsches Gütesiegel Nachhaltiges Bauen in Gold der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB)	Für die Modernisierung der Firmenzentrale in Frankfurt am Main als ein herausragendes Beispiel für nachhaltiges und umweltgerechtes Bauen im Bestand und als ein Projekt mit großer Strahlkraft für die Bau- und Immobilienwirtschaft
Zertifizierung für Arbeitsschutz-Management-System	Zehn Unternehmen der Deutschen Bank Gruppe erhalten für ihr Arbeitsschutz-Management-System Zertifikate von der gesetzlichen Unfallversicherung VBG
Audit berufundfamilie®-Zertifikat der Hertie-Stiftung	2007–2009 Zertifizierung für die Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie
Human Rights Campaign – Corporate Equality Index 2009	Die Deutsche Bank erzielte zum siebten 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
Top Arbeitgeber Deutschland der Zeitschrift „Junge Karriere“ und des Research-Unternehmens CRF und Top Arbeitgeber Schweiz 2009	Gütesiegel für vorbildliches modernes Personalmanagement
Top 100 Companies for Working Mothers 2009	Auszeichnung als eines der 100 besten Unternehmen für berufstätige Mütter im jährlichen Ranking der Zeitschrift „Working Mother“
Dave Thomas Foundation for Adoption Award 2009	Anerkennung als Arbeitgeber für besondere Leistungen bei Adoptionen, z. B. finanzielle Rückvergütungen oder bezahlten Urlaub
Universum Worldwide: Most Attractive Employers 2009	Platz 19 im Hochschulabsolventen-Ranking der 50 attraktivsten Arbeitgeber weltweit. Unter den Investmentbanken mit Sitz außerhalb der USA steht die Deutsche Bank an erster Stelle
Active Citizens in Europe Award	Dritte Auszeichnung in der Kategorie „Corporate Organizations“ für das ehrenamtliche Mitarbeiterengagement
Business and Arts South Africa Award	Auszeichnung in der Kategorie „langjährige Kunstförderung“ für die Unterstützung des Little Artists Projekts in Südafrika (s. Seite 76)
Business in the Community (BITC) Power in Partnership – Example of Excellence 2009	Erneute Auszeichnung in der Kategorie „Power in Partnership“ für das Londoner Stadtentwicklungsprojekt „Shoreditch“ (s. Seite 77)
Visionärer Partner der Solomon R. Guggenheim Foundation	Ehrung für die visionäre Partnerschaft mit der Solomon R. Guggenheim Foundation und für die außerordentlichen Leistungen, die aus dieser Kooperation hervorgegangen sind
Diploma of a Friend of Kremlin	Von dem Freundeskreis des Moskauer Kremlin-Museums verliehene Auszeichnung für die Ausstellung „Free Imperial City of Augsburg: Centuries of Grandeur“
Georg-August-Zinn-Medaille	Auszeichnung der Deutsche Bank Stiftung für ihre „Verdienste um das Gemeinwohl in Hessen“; vor allem für das nachhaltige regionale Engagement für Kunst und kulturelle Bildung
Econ Award 2009	Jahrbuch der Unternehmenskommunikation 2009: Special Award für das „Digital Concert Hall“-Webspecial; Shortlist für „Gesellschaftliche Verantwortung – Bericht 2008“, Website „Greentowers“ und die Filme „The way we do business“ sowie „The right way“

¹Zu den Ergebnissen der Nachhaltigkeitsratings s. Seite 59.

Unternehmensprofil und Organisation des Bereichs Gesellschaftliche Verantwortung

Die Deutsche Bank ist eine führende globale Investmentbank mit einem erfolgreichen Privatkundengeschäft und sich gegenseitig verstärkenden Geschäftsfeldern. Der Sitz des Unternehmens ist Frankfurt am Main.

Managementstruktur

Die Aufgaben des Vorstands der Deutsche Bank AG umfassen insbesondere die strategische Steuerung, die Zuteilung der Ressourcen, die Rechnungslegung und Finanzberichterstattung sowie das Risikomanagement und die Kontrolle des Konzerns. Der Vorstand nimmt seine Führungs- und Aufsichtsfunktion, in der ihn das Corporate Center und ihm zugeordnete Stabs-

und Serviceabteilungen unterstützen, auch über von ihm geleitete funktionale Gremien wahr.

Konzernbereiche

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

Corporate and Investment Bank

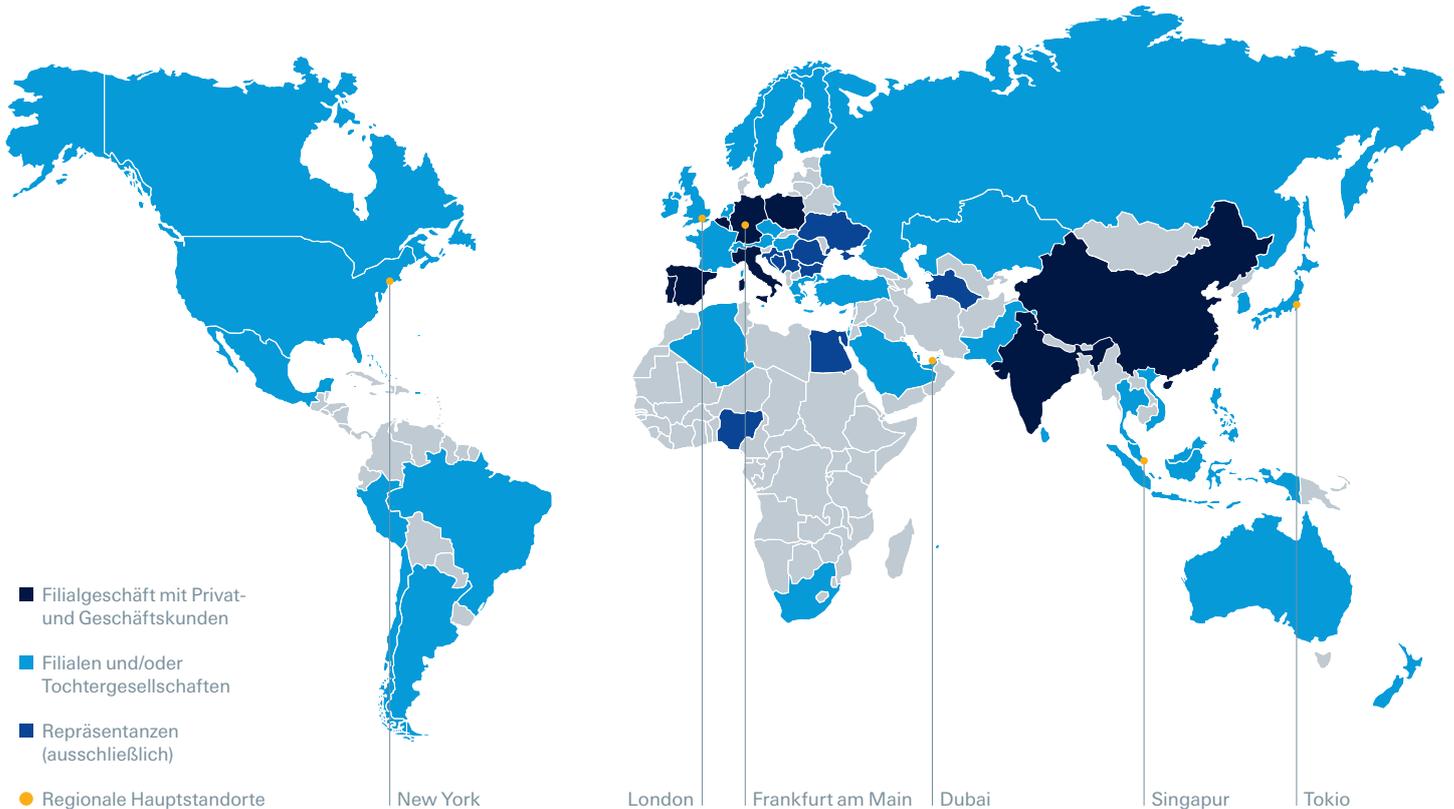
Im Konzernbereich CIB betreiben wir das Kapitalmarktgeschäft einschließlich Emission, Verkauf und Handel von Kapitalmarktprodukten wie Aktien, Anleihen und anderen Wertpapieren, das Beratungs- und Kreditgeschäft

sowie das Geschäft mit Transaktionsdienstleistungen. Unsere institutionellen Kunden kommen sowohl aus dem öffentlichen Sektor – wie souveräne Staaten und supranationale Einrichtungen – als auch aus der Privatwirtschaft, von mittelständischen Unternehmen bis hin zu multinationalen Großkonzernen. Der Konzernbereich CIB gliedert sich in die Unternehmensbereiche Corporate Banking & Securities (CB & S) und Global Transaction Banking (GTB).

Private Clients and Asset Management

Der Konzernbereich PCAM ist in die Unternehmensbereiche Asset and Wealth Management (AWM) und Private & Business Clients (PBC) gegliedert.

Weltweite Präsenz



Asset and Wealth Management umfasst die beiden Geschäftsbereiche Asset Management (AM) und Private Wealth Management (PWM). Im Geschäftsbereich AM haben wir das weltweite Fondsgeschäft für Privatkunden unter der Marke DWS Investments zusammengeführt. Der Geschäftsbereich PWM betreut weltweit vermögende Privatkunden und Familien.

Der Unternehmensbereich PBC richtet sich insbesondere an vermögensbildende Privatkunden und kleine bis mittlere Unternehmen, denen wir ein breites Spektrum von Bankdienstleistungen wie Kontoführung, Kredit- und Einlagengeschäft sowie Vermögensanlageberatung zur Verfügung stellen.

Corporate Investments

Der Konzernbereich Corporate Investments umfasst unsere weltweiten Beteiligungen. Dies sind im Wesentlichen unsere verbliebenen Industriebeteiligungen, übrige Kapitalbeteiligungen sowie sonstige Anlagen einschließlich bestimmter Immobilien- und Kreditengagements, die nicht zu unserem Kerngeschäft gehören.

Die Deutsche Bank beschäftigte zum 31. Dezember 2009 77 053 Mitarbeiter aus 139 Nationen in circa 2 000 Niederlassungen in 72 Ländern.

Organisation des Bereichs Gesellschaftliche Verantwortung

Das weltweite gesellschaftliche Engagement der Deutschen Bank wird vom Bereich Communications & CSR gesteuert, der dem Vorstandsvorsitzenden zugeordnet ist.

Das Team am Hauptsitz der Bank koordiniert die globalen Aktivitäten, die sich auf fünf Handlungsfelder konzentrieren. Die regionalen Teams der Deutschen Bank setzen die Programme vor Ort um (s. Schaubild).

So stellen wir sicher, dass die Bank in allen Ländern, in denen sie tätig ist, als verantwortungsvoller Unternehmensbürger agiert.

Organisationsstruktur des Bereichs Gesellschaftliche Verantwortung



CSR-Einheiten und Stiftungen der Deutschen Bank

Die globale Ausrichtung des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Bank spiegelt sich in den regionalen CSR-Einheiten und unabhängigen Stiftungen wider. Ihre Initiativen tragen dazu bei, dass in allen Regionen, in denen die Bank tätig ist, soziales Kapital geschaffen wird. Die Schwerpunkte liegen dabei im

Einklang mit der CSR-Strategie der Bank auf den Handlungsfeldern Nachhaltigkeit, Corporate Volunteering, Soziales, Kunst & Musik und Bildung. Darüber hinaus treibt die Deutsche Bank aktiv den Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Wirtschaft voran.

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Gründungsjahr	1970
Stiftungskapital	13,2 Mio. €
Förderungen 2009	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 wurden auf Initiative der Deutschen Bank eingesetzt, 50 Prozent im Rahmen der Projekte und Förderungen des Stifterverbands.

www.stiftungsfonds-deutsche-bank.de

Deutsche Bank Stiftung

Gründungsjahr	1987
Stiftungskapital	135,5 Mio. €
Förderungen 2009	4,9 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 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

Corporate Citizenship UK

Gründungsjahr	1989
Hervorgegangen aus dem Charity-Programm der Morgan Grenfell, Ltd., die 1989 von der Deutschen Bank übernommen wurde	
Förderungen 2009	4,7 Mio. €

Corporate Citizenship UK ist eine Geschäftseinheit der Deutschen Bank. In enger Kooperation mit gemeinnützigen Partnerorganisationen und durch zahlreiche Volunteering-Programme fördert sie vorrangig Projekte in den Bereichen Soziales und Bildung. Corporate Citizenship UK erhielt in den vergangenen Jahren zahlreiche Auszeichnungen für vorbildliches gesellschaftliches Engagement.

www.db.com/uk/csr

Deutsche Bank Americas Foundation

Gründungsjahr	1999
Hervorgegangen aus der Stiftung von Bankers Trust, die von der Deutschen Bank übernommen wurde	
Förderungen 2009	9,5 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 bis Lateinamerika. 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. Die Federal Reserve Bank bewertet das gemeinsame Engagement von Stiftung und CDFG seit 1992 als „hervorragend“.

www.db.com/usa/csr

Deutsche Bank Afrika Stiftung

Gründungsjahr	2001
Stiftungskapital	16,4 Mio. €
Förderungen 2009	0,9 Mio. €

Das zentrale Anliegen der Deutsche Bank Afrika Stiftung liegt darin, Bildungsprogramme in strukturschwachen Gemeinden zu ermöglichen. 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 Afrika Stiftung seit 2002 im Rahmen der Initiative NOAH (Nurturing Orphans of AIDS for Humanity) die Integration von Waisen und benachteiligten Kindern.

➔ www.deutsche-bank.de/csr

Transatlantic Outreach Program (TOP)

Gründungsjahr	2001
Stiftungskapital	2,75 Mio. €
Förderungen 2009	0,15 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, Lehrern und Multiplikatoren ein aktuelles Deutschlandbild zu vermitteln. Ergänzend dazu unterstützt TOP den Sozialkundeunterricht in den USA mit (internetgestützten) Lehrmaterialien sowie praxisorientierten Fortbildungsangeboten.

➔ www.deutsche-bank.de/csr,
www.auswaertiges-amt.de, www.goethe.de/top,
www.bosch-stiftung.de

Deutsche Bank Asia Foundation

Gründungsjahr	2003
Förderungen 2009	3,7 Mio. €

Die Deutsche Bank Asia Foundation organisiert das gesellschaftliche Engagement in Asien. Ziel ist die nachhaltige Verbesserung der Lebensgrundlage sozial benachteiligter Kinder und ihrer Familien. In Partnerschaft mit NGOs, anderen Stiftungen sowie in Zusammenarbeit mit lokalen Entscheidungsträgern und ehrenamtlich engagierten Mitarbeitern unterstützt sie eine Vielzahl von Bildungs- und Entwicklungsprogrammen.

➔ www.deutsche-bank.de/csr

Deutsche Bank MENA Foundation

Gründungsjahr	2008
Beginn der Aktivitäten	2009
Förderungen 2009	0,5 Mio. €

Die MENA Foundation der Deutschen Bank ist die jüngste Initiative im Rahmen der Stiftungsgründungen der Bank. Ihr Einsatzgebiet ist die Region Mittlerer Osten und Nordafrika. Einen Schwerpunkt bildete im Berichtsjahr die Förderung von Kunstprojekten. Darüber hinaus engagiert sich die Stiftung in den Bereichen Nachhaltigkeit, Soziales und Bildung. Das MENA Foundation Committee koordiniert die Aktivitäten vor Ort und prüft die Projekte auf ihre Nachhaltigkeit und Effizienz.

➔ www.deutsche-bank.de/csr

Historische Gesellschaft der Deutschen Bank e. V.

Gründungsjahr	1991
Mitgliederzahl Ende 2009	1 806

Die Historische Gesellschaft der Deutschen Bank ist ein eingetragener Verein, dessen Mitglieder von der Deutschen Bank und aus 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

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Gründungsjahr	1992
Budget 2009	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.

➔ www.alfred-herrhausen-gesellschaft.de

GRI-Index

(s. auch Seite 111)

Strategie und Analyse

1.1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	S. 6–7, 23; JB: S. 2–7
1.2	Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	S. 19–24

Organisationsprofil

2.1	Name des Unternehmens	U1
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 58, 104–105; JB: S. 14–16
2.3	Unternehmensstruktur	S. 104–105; JB: S. 13–16
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	S. 104
2.5	Anzahl der Standorte	S. 104–105
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	S. 104–105; JB: S. 12, 17, 20
2.7	Bediente Märkte	S. 104–105; JB: S. 13–16, 20–21
2.8	Größe des Unternehmens	U3; JB: S. 51–53
2.9	Signifikante Änderungen der Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum	JB: S. 15–16, 27–30, 41; FB: S. 279–288
2.10	Auszeichnungen	S. 103; www.db.com/de/content/company/auszeichnungen.htm

Berichtsparameter

3.1	Berichtszeitraum	U1, S. 111
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	S. 111
3.3	Berichtszyklus	S. 111
3.4	Ansprechpartner	S. 112
3.5	Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	S. 45, 111
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	S. 111
3.7	Einschränkungen im Berichtsumfang	S. 32, 111
3.8	Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures etc.	JB: S. 13–16; FB: S. 279 ff.
3.9	Erhebungs- und Berechnungsmethoden für Daten	S. 32, 111
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	Keine
3.12	GRI-Index	S. 108–109
3.13	Verifizierung externer Dritter	S. 35, 111

Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	S. 22, 47–48; JB: S. 17–18, 64–65
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	S. 47–48
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. 22, 44, 47–48; JB: S. 17
4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit der Leistung der Organisation	S. 47–48; JB: S. 18
4.6	Verfahren zur Vermeidung von Interessenskonflikten	S. 47–48; JB: S. 17–18
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	S. 21–22, 26–27, 47–48
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	U4, Klappe vorne, S. 20–21, 27, 40, 44, 50–53
4.9	Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsbene zur Überwachung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Chancen/Risiken	S. 21–22, 26, 47, 105
4.10	Beurteilungsverfahren der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	S. 47–48; JB: S. 17–18
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	S. 50, 51–53, 54, 56
4.12	Teilnahme/Unterstützung externer Initiativen	S. 20, 44, 61
4.13	Mitgliedschaften	S. 20, 44, 61
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	S. 45
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder	S. 45; JB: S. 19
4.16	Stakeholderdialog	S. 45; JB: S. 19
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	S. 23–24, 45

Ökonomische Leistungsindikatoren

	Managementansatz	S. 6–7, 19–24; JB: S. 2–7
EC1	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	U3, Klappe hinten
EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	S. 26–28
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	S. 40, 41; JB: S. 44, 51; FB: S. 126–127
EC4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	Nicht berichtet aus Datenschutzgründen
EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	S. 36, 44
EC7	Standortbezogene Personalauswahl	S. 38, 40–41, 44; JB: S. 22, 45
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	Klappe hinten, S. 106–107

Ökologische Leistungsindikatoren

	Managementansatz	S. 21–22, 26–27, 29–32
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 33–34
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	S. 33–34
EN3–4	Direkter und indirekter Energieverbrauch	S. 33–35
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	S. 30–35
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz	S. 23–24, 26–28
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	S. 29–32
EN8	Gesamtwasserentnahme	S. 34
EN11	Grundstücke in oder angrenzend an Schutzgebiete	Nicht relevant, da keine Grundstücke in Schutzgebieten vorhanden
EN12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität in Schutzgebieten	S. 58; Integration von ökologischen Fragen in unser Risikomanagement, s. Seite 51–53
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	S. 31, 33–35
EN17	Andere Treibhausgasemissionen	S. 34
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	S. 26–28, 29–33
EN19–21, 23, 27	Emissionen, Abwasser und Abfall	Nicht berichtet, weil die Daten ob der geringen Menge nicht erfasst werden (EN19–21), keine unkontrollierten Freisetzen gegeben sind (EN23) und Verpackungsmaterial nicht anfällt (EN27)
EN22	Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	S. 34–35
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	S. 26–28, 29–32
EN28	Strafen für Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften im Umweltbereich	Keine

Produktverantwortung

	Managementansatz	S. 55–57; JB: S. 31 ff.
PR1	Lebenszyklusstadien, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten analysiert werden	S. 51–53, 54, 56
PR3	Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	S. 54, 56
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit	S. 57
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	S. 56
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. 23, 36, 38–44, 55
LA1	Angaben zur Gesamtbelegschaft	S. 38, 40, 41
LA2	Angaben zur Mitarbeiterfluktuation	S. 40; JB: S. 43
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	S. 44; Form 20-F: S. 115
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. 36
LA8	Beratungsangebote etc. in Bezug auf ernste Krankheiten	S. 40, 42
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	S. 39, 40; JB: S. 45
LA11	Programme für Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	S. 23, 39
LA12	Prozentzahl der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	S. 39; JB: S. 45
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Mitarbeiter (Alter/Geschlecht etc.)	S. 40, 41; JB: S. 22, 64–65
LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie	Nicht berichtet aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen

Menschenrechte

	Managementansatz	S. 36, 44, 57
HR1	Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder entsprechend geprüft wurden	S. 36, 44, 51–53
HR2	Zulieferer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	S. 36, 44

HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Angebot verschiedener Instrumente zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Unterstützung von betroffenen Mitarbeitern (s. Seite 40, 43, 44; Deutsche Bank Verhaltenskodex für Mitarbeiter unter www.deutsche-bank.de/ir); keine Datenveröffentlichung zum Schutz der Mitarbeiter
HR5	Vereinigungsfreiheiten/Kollektivverhandlungen	S. 36, 44, 51–53
HR6-7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinder-/Zwangsarbeit	S. 36, 44
Gesellschaft		
	Managementansatz	Klappe vorne/hinten, S. 6–7, 19–21, 23
SO1	Programme/Verfahrensweisen, die die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln	S. 45, 50, 51–53
SO2-4	Maßnahmen und Initiativen zur Korruptionsbekämpfung	S. 44, 50
SO5	Politische Positionen, Teilnahmen an der politischen Willensbildung und Lobbying	S. 45, 48–49
SO8	Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften	Nicht berichtet aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen

FB = Finanzbericht 2009, JB = Jahresbericht 2009, Form 20-F 2009

Finanzsektor-spezifische Indikatoren

FS1	Richtlinien mit ökologischen und sozialen Komponenten innerhalb des Kerngeschäfts	S. 21–22, 26–27, 36, 44, 50–54, 56
FS2	Verfahren zur Erkennung und Bewertung ökologischer und sozialer Risiken im Kerngeschäft	S. 21–22, 24, 26–27, 29–32, 36, 49, 50–54
FS3	Kontrollprozesse auf Kundenseite bezüglich Einhaltung ökologischer und sozialer Anforderungen in Verträgen und Transaktionen	S. 50–53
FS4	Weiterbildung von Mitarbeitern zu ökologischen und sozialen Richtlinien und Prozessen	S. 22, 44, 50, 53
FS5	Dialog mit Kunden/Investoren/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und sozialer Risiken und Chancen	S. 26–27, 45, 54, 57, 59, 61
FS6	Anteil des Portfolios für Geschäftsbereiche nach Region, Größe und Sektor	JB: S. 2–7, 31 ff.
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	U3, S. 54, 58, 106–107
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	S. 23, 27–28, 54, 58
FS9	Reichweite und Häufigkeit von Audits zur Beurteilung der Implementierung ökologischer und sozialer Richtlinien	S. 21–22, 27, 29–30, 36
FS10	Firmen, die im Portfolio des Unternehmens enthalten sind und mit denen ein Dialog zu ökologischen oder sozialen Fragen stattfand	S. 54
FS11	Anteil der Einlagen, die positiven oder negativen ökologischen oder sozialen Auswahltests unterworfen sind	S. 51–53, 54
FS12	Abstimmungsrichtlinien zu ökologischen und sozialen Fragen bei Aktienbesitz	S. 54
FS13	Zugangsstellen in wenig besiedelten oder wirtschaftlich schwachen Gebieten	S. 56, 75, 79
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	S. 56, 75, 79
FS15	Richtlinien für faire Gestaltung und Verkauf von Finanzdienstleistungen	S. 21–23, 56
FS16	Initiativen zur Förderung finanzieller Allgemeinbildung	S. 66–68, 99

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 sozialverträglicher Arbeitsbedingungen sowie zur Förderung des Umweltschutzes und zur Bekämpfung von Korruption.

Die zehn Prinzipien des Global Compact

Beispiele für die Umsetzung

Menschenrechte

Prinzip 1:	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten, sowie sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	S. 20–21, 36, 44, 40–43
Prinzip 2:		S. 20–21, 36, 44, 51–53

Arbeitsnormen

Prinzip 3:	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner	S. 20–21, 36, 44
Prinzip 4:	für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,	S. 20–21, 36, 44
Prinzip 5:	für die Abschaffung der Kinderarbeit,	S. 20–21, 36, 44
Prinzip 6:	für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	S. 38–43, 44

Umweltschutz

Prinzip 7:	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,	S. 19–24, 26–28, 29–33
Prinzip 8:	Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, sowie	S. 20–24, 26–29, 54, 61
Prinzip 9:	die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	S. 23–24, 26–29, 58

Korruptionsbekämpfung

Prinzip 10:	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	S. 50–53
-------------	---	----------

Die wichtigsten Internetadressen

sortiert nach Kapiteln

Kapitel	Seite	Link
Dialog	15	www.alfred-herrhausen-gesellschaft.de
Nachhaltigkeit	21	www.banking-on-green.de/nachhaltigkeit
	24	www.know-the-number.com
	22	www.banking-on-green.de/nachhaltigkeit www.banking-on-green.de/governance
	27	www.banking-on-green.de/esc www.banking-on-green.de/ccab www.banking-on-green.de/research
	28	www.banking-on-green.de/wuestenstrom www.db.com/solarimpulse
	29	www.banking-on-green.de
	39	www.db.com/careers www.initiative-fuer-beschaeftigung.de
	48	www.deutsche-bank.de/ir
	53	www.deutsche-bank.de/09
	54	www.banking-on-green.de/investments
	55	www.banking-on-green.de/governance
Corporate Volunteering	56	www.deutsche-bank.de/transparenz
	70	www.lisc.org www.berami.de www.bbbsd.org www.hkceces.org www.altius.org
Soziales	71	www.whitechapel.org.uk www.son.or.jp www.fundacionjaes.org www.ugood.org
	80	www.deutsche-bank-stiftung.de www.streetmart.org.uk www.impetus.org.uk www.refilwe.org
Kunst & Musik	81	www.daktaribushschool.org www.nyc.gov/greencarts
	90	www.digital-concert-hall.com www.mca.com.au www.deutsche-bank-stiftung.de www.portikus.de www.db-artmag.de
Bildung	91	www.faap.br www.staedelmuseum.de www.bimfa.org www.musikgymnasium-belvedere.de www.fondoambiente.it/en
	100	www.childhope.org.ph www.deutsche-bank-stiftung.de www.pratham.org www.theoutwardboundtrust.org.uk
	101	www.sparrowschools.co.za www.royalacademy.org.uk/education/outreach www.deutsche-bank-stiftung.de www.studienkompass.de www.sampoernafoundation.org www.sporthilfe.de



Ihre Meinung ist uns wichtig!
Bitte beteiligen Sie sich an unserer
Umfrage zum CSR-Bericht 2009 unter:
www.deutsche-bank.de/csr-befragung

Über diesen Bericht

Berichtszeitraum

Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum Januar bis Dezember 2009. Unseren Leistungsbeitrag für die Gesellschaft bilanzieren wir seit 2002 jährlich. Der nächste CSR-Bericht erscheint im Mai 2011. Vertiefende Informationen sowie regelmäßige Aktualisierungen bieten unsere CSR-Websites sowie die CSR-Berichte unserer regionalen Einheiten und Stiftungen.

➔ Downloads unter www.deutsche-bank.de/csr und www.banking-on-green.de

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

Der vorliegende Bericht erfüllt in vollem Umfang die Anforderungen der GRI-Richtlinien der dritten Generation (G3). Die GRI hat die Übereinstimmung unserer diesjährigen Berichterstattung mit ihren Leitlinien geprüft und auf einer Skala von A+ bis C erneut mit A bestätigt. 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 Seite 108 und 109 zeigt, wie wir die Anforderungen konkret umgesetzt haben. Wenn zu

einem Indikator keine Informationen vorliegen, haben wir dies kurz begründet.

Unsere CSR-Berichterstattung dient zugleich als Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) der Deutschen Bank im Rahmen ihrer Mitgliedschaft im Global Compact (s. Seite 20). Als Mitglied berichten wir kontinuierlich über unser Engagement und wie wir die zehn Global-Compact-Prinzipien in die Praxis umsetzen.

➔ Eine tabellarische Übersicht hierzu findet sich auf der Seite 109.

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 sowie bisherigen Leistungen und Ergebnisse vor. Aufgrund der Vielzahl unserer Aktivitäten veröffentlichen wir nur eine Auswahl unserer Initiativen und Projekte. Wir haben diese so ausgewählt, dass sie ein repräsentatives Bild unseres weltweiten Engagements geben.

➔ 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 112 aufgeführten Publikationen entnehmen.

Qualität und Transparenz

Unsere Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen 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 2009 veröffentlichten betriebsökologischen Kennzahlen geprüft und verifiziert. Unser Nachhaltigkeits-Management-System ist extern nach DIN EN ISO 14 001 zertifiziert und rezertifiziert bis einschließlich 2011.

Feedback und Anregungen

Wir sehen diesen Bericht als Einladung zum offenen und konstruktiven Dialog. Das Feedback unserer Stakeholder ist für die Weiterentwicklung unserer CSR-Berichterstattung von besonderer Bedeutung. Daher freuen wir uns auf neue Impulse und Ihre Meinung, die uns ermöglicht, unsere Aktivitäten zu evaluieren und auch weiterhin erfolgreich fortzuführen. Bitte verwenden Sie hierfür die Kontaktangaben im Impressum. Für unseren CSR-Bericht 2009 führen wir eine Leserschaftsbefragung durch.

➔ Teilnahme unter www.deutsche-bank.de/csr-befragung

Impressum/Publikationen

Deutsche Bank AG
Theodor-Heuss-Allee 70
60262 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 910-00
deutsche.bank@db.com

Corporate Citizenship
Leitung/Verantwortlich für den Inhalt
Christofer Habig

Group Sustainability
Leitung/Verantwortlich für den Inhalt
Hanns Michael Hölz

Projektkoordination
Uli Pecher, Edith Pürschel,
Antje Kopyciok, Heike Hilbig,
Nadine Abu-Ghoush

Gestaltung
Studio 2br, Scholz & Friends Berlin,
Michael Kornmann

Textredaktion
Uli Pecher, SLau Konzepte &
Kommunikation, Judith Csaba
Mitarbeit: Stefan Wichmann

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.

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

Publikationen zum Jahresabschluss
Jahresbericht 2009
(in Deutsch/Englisch)
Finanzbericht 2009
(in Deutsch/Englisch)
Annual Report 2009 on Form 20-F
(in Englisch)
Jahresabschluss und Lagebericht
der Deutschen Bank AG 2009
(in Deutsch/Englisch)
Verzeichnis der Mandate
(in Deutsch/Englisch)
Verzeichnis des Anteilsbesitzes 2009
(in Deutsch/Englisch)
Verzeichnis der Beiratsmitglieder
(in Deutsch)

Bestellmöglichkeiten
E-Mail: service-center@bertelsmann.de
Internet: www.deutsche-bank.de/09
Fax: (01805) 070808
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 103 Tonnen CO₂-Äquivalenten wurden durch zusätzliche Investitionen in das CER Projekt „BK Energia Itacoatiara“ zur nachhaltigen Stromerzeugung im Amazonasbecken in Brasilien kompensiert.

Bildnachweise

Titelbild, S. 16–17, 19, 25, 29, 37, 46, 62–63, 65, 72–73, 75 (o. & u.), 82–83, 85, 92–93, 95: Matthias Ziegler / Umschlag Innenseite: Nr. 2: Mathias Schormann / Nr. 3: Andreas Gemperle / Nr. 4: Frank Marburger / Nr. 5: agentur orange / Nr. 7, S. 76 (r.), 98, 101 (M.): Colin Brown / Nr. 8: Alfred Herrhausen Gesellschaft / Nr. 9, S. 86 (o.), S. 87: Monika Rittershaus / Nr. 10: Deutsche Bank Thailand, Vanee Lohanimit / Nr. 11: David John / Nr. 12: Eric, Audras, PhotoAlto, Corbis / S. 5, 9, 11: Martin Joppen / S. 5: gettyimages / S. 5, 12, 13, 15: Süreya Dernek / S. 6: Gabi Gerster / S. 11, 14: Atlantide Phototravel, Corbis / S. 22: Jonathan Gayman / S. 27 (o.): Francis Demange / S. 43 (l.): Rafael Herlich / S. 43 (M.): Julia Schwager / S. 43 (r.): Jeffrey Yarias / S. 54: iStockphoto.com – Calin Ilea / S. 60: Frank Marburger / S. 67: Tim Wegener / S. 69: Nicola Zanger / S. 71 (l.): Anthony Epes / S. 71 (M. & r.): Paul Lopez / S. 76 (l.): Hani Qattan / S. 77: John Yuen / S. 78, 81 (l.): Scott Williams / S. 79: Gulera Tagiyeva / S. 80: Annatjie Cilliers / S. 81 (M.): Karp Resources 2009 / S. 86 (u.): Joanna Plumbe Photography / S. 88: Wolfgang Runkel / S. 90: Christine Eid / S. 91 (l.): schneider-schumacher Architekturgesellschaft mbH, Frankfurt am Main / S. 91 (M.): Maik Reichert / S. 91 (r.): Beijing Music Festival Organizing Committee / S. 97: John Yuen / S. 99: Steffen Leiprecht / S. 100: Stiftung der Deutschen Wirtschaft / S. 101 (l.): Steve Hooper / S. 101 (r.): Kulturstiftung der Länder

© 2010 Deutsche Bank AG
Nachdruck, auch auszugsweise,
nur mit schriftlicher Genehmigung
des Herausgebers und mit Bild-
und Textverweis Deutsche Bank AG.



Deutsche Bank Der Konzern im Überblick

	2008	2009
Ergebnis je Aktie (basic)	-7,61 €	7,92 €
Ergebnis je Aktie (verwässert)	-7,61 €	7,59 €
Ausstehende Aktien (basic, Durchschnitt), in Mio.	504	628
Ausstehende Aktien (verwässert, Durchschnitt), in Mio.	504	655
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	-11,1 %	14,6 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	-16,5 %	15,3 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity) ¹	-17,7 %	15,1 %
Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (basic) ²	52,59 €	57,81 €
Aufwand-Ertrag-Relation ³	134,3 %	72,0 %
Personalaufwandsquote ⁴	70,6 %	40,5 %
Sachaufwandsquote ⁵	63,7 %	31,5 %
In Mio. €	2008	2009
Erträge insgesamt	13 613	27 952
Risikoversorge im Kreditgeschäft	1 076	2 630
Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt	18 278	20 120
Ergebnis vor Steuern	-5 741	5 202
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (-)	-3 896	4 958
In Mrd. €	31.12.2008	31.12.2009
Bilanzsumme	2 202	1 501
Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Eigenkapital	30,7	36,6
Tier-1-Kapitalquote ⁶	10,1 %	12,6 %
Anzahl	31.12.2008	31.12.2009
Niederlassungen	1 950	1 964
davon in Deutschland	961	961
Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	80 456	77 053
davon in Deutschland	27 942	27 321
Langfrustrating	31.12.2008	31.12.2009
Moody's Investors Service	Aa1	Aa1
Standard & Poor's	A+	A+
Fitch Ratings	AA-	AA-

¹ Aus 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 (2009: 34 016 Mio. €; 2008: 34 442 Mio. €) bereinigen, sind die durchschnittlichen unrealisierten Gewinne/Verluste (-) aus zur Veräußerung verfügbaren Wertpapieren und die durchschnittliche Fair-Value-Anpassung von Cash Flow Hedges, beide Bestandteile nach darauf entfallenden Steuern (2009: -884 Mio. €; 2008: 619 Mio. €) sowie die durchschnittliche jährliche Dividende, die unterjährig abgezogen und im Folgejahr nach Zustimmung der Hauptversammlung gezahlt wird (2009: 287 Mio. €; 2008: 1743 Mio. €).

² Nettovermögen 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).

³ Prozentualer Anteil der zinsunabhängigen Aufwendungen insgesamt am Zinsüberschuss vor Risikoversorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge.

⁴ Prozentualer Anteil des Personalaufwands am Zinsüberschuss vor Risikoversorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge.

⁵ Prozentualer Anteil des zinsunabhängigen Sachaufwands, der sich aus den zinsunabhängigen Aufwendungen abzüglich Personalaufwand zusammensetzt, am Zinsüberschuss vor Risikoversorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge.

⁶ Die Tier-1-Kapitalquote enthält keine Übergangsposten gemäß § 64h Absatz 3 KWG.

Gesellschaftliche Verantwortung

Kennzahlen

	2007	2008	2009
Nachhaltigkeit (s. Seite 16 ff.)			
Verwaltetes Vermögen in nachhaltigen Investments (Asset Management)	2,7	2,8	3,1
Umweltdaten (s. Seite 29 ff. zu weiteren Daten, auch zu Standorten im Ausland und deutschen Tochtergesellschaften)			
	2007	2008	2009
Globale CO ₂ -Emissionen ¹	522 789	415 269	313 500 ²
Anteil von erneuerbaren Energien am globalen Strombezug (in %)	7	48	69 ²
CO ₂ -Emissionen aus Flugreisen (in t)	95 144	87 441	85 222
Mitarbeiter (s. Seite 38 ff.)³			
	2007	2008	2009
Mitarbeiter-Commitment-Index (s. Seite 38)	71	74	77
Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger (Top 2/5)			
Global	76%	79%	81%
Deutschland	77%	79%	82%
Corporate Volunteering (s. Seite 62 ff.)			
	2007	2008	2009
Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter im Rahmen von Volunteeringprogrammen der Bank			
In Tagen	19 440	35 738	34 240
Globale Beteiligungsquote ³	9%	12%	14%
Soziales (s. Seite 72 ff.)			
	2007	2008	2009
Realisierte Mikrokredite (in Mrd. US \$) ⁴	1,0	1,01	1,2
Anzahl der Mikrokreditnehmer (in Mio.) ⁴	2,1	2,2	2,6
Kunst & Musik (s. Seite 82 ff.)			
	2007	2008	2009
Leser des Online-Magazins „db ArtMag“	280 550	328 244	329 214
Teilnehmer an „Zukunft@BPhil“-Projekten	2 200	2 500	3 703
Bildung (s. Seite 92 ff.)			
	2007	2008	2009
Teilnehmer an Ausbildungs- und Integrationsprojekten	33 896	108 898	274 251
Teilnehmer an kulturellen Bildungsprojekten	80 090	156 703	126 095
CSR-Investitionen			
	2007	2008	2009
Investitionen gesamt (in Mio. €)	92,8	82,3	81,1
Investitionen pro Mitarbeiter (in €)	1 121	1 011	1 052

¹ Angaben in Tonnen einschließlich CO₂-Äquivalenten unter Einbezug von „grünem“ Strom.

² Schätzung.

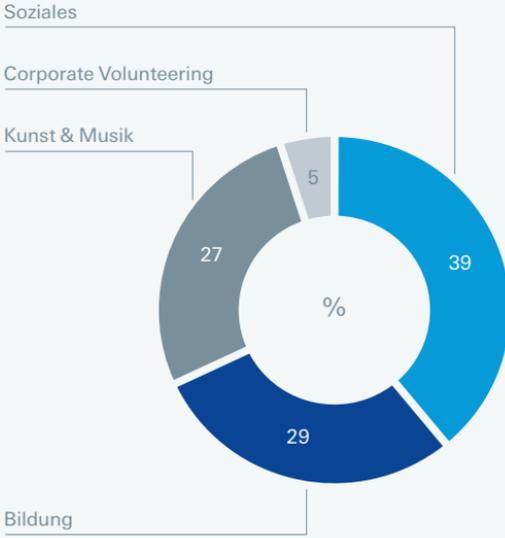
³ Interne, repräsentative Online-Befragung.

⁴ Seit 1997.

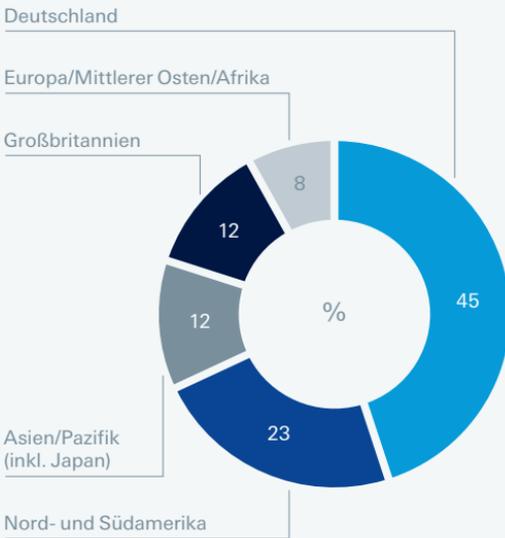
Investitionen für gesellschaftliches Engagement

Mit einem Fördervolumen von **81,1 Millionen Euro** gehörten die Deutsche Bank und ihre Stiftungen 2009 erneut zu den engagiertesten Unternehmen weltweit.

Fördervolumen nach Themen



Fördervolumen nach Regionen



Unsere Identität

Unser Leitbild

Wir wollen der weltweit führende Anbieter von Finanzlösungen sein und nachhaltig Wert schaffen – für unsere Kunden, unsere Aktionäre, unsere Mitarbeiter und für die Gesellschaft als Ganzes.

Unsere Marke

Die Deutsche Bank hat ein klares Profil: Sie steht für Leistung – im Geschäft und darüber hinaus. Die Verbindung von **Passion** und **Präzision** macht unsere Leistung aus und gibt uns das **Selbstbewusstsein, Neues offensiv anzugehen**. Wir stellen Herkömmliches immer wieder in Frage und entwickeln neue Lösungen für alle, die mit uns zusammenarbeiten.

Unsere Werte

Leistung. Vertrauen. Teamwork. Innovation. Kundenfokus.

Unser Versprechen

Spitzenleistungen. Kundenorientierte Lösungen. Verantwortung.