

Gesellschaftliche Verantwortung



Gesellschaftliches Engagement

Die Deutsche Bank engagiert sich weltweit für Kultur, Bildung, Gesellschaft und Nachhaltigkeit

	2003	2002
Gesamtausgaben für Kultur und Gesellschaft (in Mio EUR)	67,4	80,0
davon:		
Projektbezogene Ausgaben	43,0	49,8
Deutsche Bank Konzern	14,6	11,6
Stiftungen und andere gemeinnützige Organisationen, die mit dem Deutsche Bank Konzern verbunden sind:		
In Deutschland ansässige Stiftungen und gemeinnützige Organisationen ¹	13,9 ²	18,2
Deutsche Bank Africa Foundation	0,4	0,2
Deutsche Bank Americas Foundation	10,6 ²	15,7
Deutsche Bank Asia Foundation	0,1	-
Deutsche Bank Citizenship UK	3,4 ²	4,1
Spenden und Sponsorships der Geschäftsbereiche³	24,4	30,2

¹ Siehe S. 90-91 und S. 94.

² Veränderungen gegenüber Vorjahr basieren teilweise auf Sonderspenden in 2002 für die Opfer der Flutkatastrophe in Ostdeutschland bzw. für die Opfer der Anschläge vom 11. September sowie auf Wechselkursschwankungen.

³ Sponsorships nur für Kultur und Gesellschaft.

Verlässlichkeit auch in schwierigen Zeiten

Brief an die Leserinnen und Leser

Sehr geehrte Damen und Herren,

auch im Jahre 2003 haben sich die Deutsche Bank und ihre Stiftungen weltweit wieder mit mehr als 67 Millionen Euro für Kultur und Gesellschaft engagiert: Nachhaltigkeit – das ist nicht nur ein wichtiges Thema unseres Förderprogramms (etwa mit dem Deutsche Bank Microcredit Development Fund, s.S.76), sondern Prinzip unseres Engagements. Kontinuität in unserem gesellschaftlichen Engagement ist auch für unsere Mitarbeiter ein zentrales Anliegen, wie eine repräsentative anonyme Umfrage im Sommer 2003 ergab: 69 Prozent sprachen sich darin für eine „Kombination aus festen, langfristigen Budgets und flexiblen Spenden nach Bedarf“ aus, während nur 16 Prozent den Umfang der Ausgaben „von Gewinn oder Dividende abhängig“ machen wollten. Lediglich zwei Prozent waren grundsätzlich gegen jegliches Budget für gesellschaftliche und kulturelle Zwecke.

Doch Geld allein ist nicht alles. Gerade wenn es um die Lebensbedingungen in unserer Nachbarschaft geht, um die Inspiration von Kindern und Jugendlichen oder den Erhalt kultureller Vielfalt, zählt der persönliche Einsatz jedes Einzelnen in seinem Umfeld. Besonders stolz sind wir deshalb auf das freiwillige Engagement der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Bank. In Deutschland engagiert sich fast die Hälfte von ihnen ehrenamtlich in ihrer Freizeit, wie die bereits zitierte Umfrage ergab. In London wurden sie 2003 zum zweiten Mal in Folge vom Lord Mayor für ihren Einsatz mit dem begehrten „Dragon Award“ ausgezeichnet. Und in Argentinien hat sich im vergangenen Jahr praktisch die ganze Mitarbeiterschaft an der „Initiative plus“, dem globalen Freiwilligen-Programm der Deutschen Bank, beteiligt.

Dieses Engagement zeigt: „Leistung aus Leidenschaft“ gilt für uns nicht nur im Einsatz für unsere Kunden, sondern in allen Lebensbereichen. Vielleicht liegt hierin der Grund, weshalb die Deutsche Bank fast zeitgleich von renommierten Fachzeitschriften als „Bank des Jahres 2003“ (International Financing Review, Dezember 2003) ausgezeichnet und als eine der weltweit „Most Socially Responsible Companies“ identifiziert wurde (Global Finance, Januar 2004). Beides macht uns nicht nur stolz, wir nehmen die Auszeichnung zugleich als Verpflichtung für unser zukünftiges Handeln.

Mit freundlichen Grüßen



Josef Ackermann
Sprecher des Vorstands und
Chairman of the Group
Executive Committee



Tessen von Heydebreck
Mitglied des Vorstands und
Member of the Group
Executive Committee

Unsere Identität

Ein klares Leitbild

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

Unsere Marke

Wir verfügen nicht nur über ein ausgezeichnetes Geschäftsmodell mit weltweiten Ressourcen, fundierten Marktkenntnissen und exzellentem Know-how, sondern auch über hervorragende Mitarbeiter mit dem Willen zum Erfolg. Wir denken weiter, arbeiten härter und leisten mehr:

Deutsche Bank. Leistung aus Leidenschaft.

Unsere Werte

Kunden-Fokus. Der Kunde steht im Mittelpunkt all unserer Aktivitäten. Wir orientieren uns kompromisslos an seinen Zielen und Wünschen.

Teamwork. Die Vielfalt unserer Mitarbeiter und Geschäftsfelder macht uns in der Zusammenarbeit erfolgreich.

Innovation. Wir stellen herkömmliche Ansätze immer wieder in Frage und entwickeln neue Lösungen zum Nutzen unserer Kunden.

Leistung. Leistung bestimmt unser Handeln.

Vertrauen. Unser Handeln ist von Verlässlichkeit, Fairness und Ehrlichkeit geprägt.

Gesellschaft

Soziales

- 10 Von der Kunst, Brücken zu bauen
- 16 Hilfe zur Selbsthilfe

Bildung

- 20 Dreidimensionales Lernen
- 24 Eine Option auf die Zukunft

Musik

- 28 Von der Freiheit, neue Fragen zu stellen
- 32 Mozart zwischen Dorfkirche und Carnegie Hall

Kunst

- 34 Ein Preis und Publicity für die junge Polnische Kunst
- 38 Art works – Wie Kunst zu den Menschen kommt

Internationaler Dialog

- 40 Europa leidenschaftlich gesucht
- 44 Europa – Viele Facetten und Gesichter

Mitarbeiterengagement

- 46 Doppeltes Engagement
- 50 Anpacken und Erfahrungen teilen

Unternehmen

- 54 Nachhaltigkeit als umfassender Auftrag

Mitarbeiter

- 58 Walk the Talk oder vom Gewinn, vielfältig zu sein
- 66 Verantwortung in einer Kultur der Vielfalt

Nachhaltigkeit

- 68 Es geht immer um die Menschen
- 74 Gastessay von María Otero:
Mikrokredite als Mittel der Armutsbekämpfung
- 76 Sustainability: Ein universales Leitmotiv

Unternehmensgeschichte

- 80 „Tradition zählt in Asien zwar viel,
aber geschenkt wird einem deshalb nichts ...“

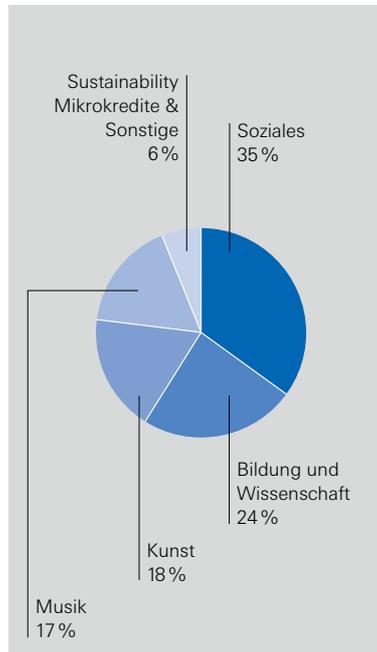
Ergänzende Informationen

- 87 Stiftungen und gemeinnützige Gesellschaften der Deutschen Bank
- 95 Anhang

Corporate Citizenship

Gesellschaftliches Engagement von Menschen für Menschen

Projektbezogene Ausgaben weltweit 2003
nach Themengebieten



Projektvolumen insgesamt: Mio EUR 43
(Inklusive Sponsorships für Kultur und Gesellschaft)

Gesellschaftliche Verantwortung beginnt im Unternehmen. Sie besteht zunächst darin, den Bestand des Unternehmens langfristig zu sichern, Mehrwert und Arbeitsplätze zu schaffen. Sie drückt sich in der Gestaltung umwelt- und ressourcenschonender Prozesse aus, in der Qualität von Produkten und Dienstleistungen und in einer umfassenden und transparenten Rechenschaftslegung gegenüber allen Interessengruppen.

Um diesen inneren Kreis gesellschaftlicher Verantwortung als Teil unserer täglichen Geschäftsprozesse legt sich ein Kranz von Aktivitäten des Unternehmens für die Gesellschaft, die über das Betriebliche weit hinausgehen. Spenden und Sponsorships, eigene Initiativen und Projekte, die Mitwirkung in nationalen und internationalen Organisationen, die Arbeit von Stiftungen und gemeinnützigen Gesellschaften und nicht zuletzt das freiwillige, ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiter sind Ausdruck desjenigen Teils unserer gesellschaftlichen Verantwortung, der meist im engeren Sinne als „Corporate Citizenship“ bezeichnet wird.

Beide Sphären gesellschaftlicher Verantwortung sind nicht nur materiell, sondern auch ideell miteinander verbunden: „Corporate Citizenship“ ist nur der von außen sichtbarste Teil unserer Unternehmenskultur, die sich, ausgehend von den grundlegenden Werten und Zielen des Unternehmens, in Selbstverpflichtungen, Richtlinien und Führungsstandards auf allen Ebenen des Unternehmens konkretisiert (Abb. 1, s.S. 7). 2003 haben wir unser vielfältiges Engagement für Kultur und Gesellschaft auf diesen Zusammenhang hin überprüft, inhaltlich auf die vier Themenfelder Soziales („Community Development“), Bildung, Kunst und Musik fokussiert und in der Umsetzung international neu koordiniert.

Wenn von dem gesellschaftlichen Engagement „der Deutschen Bank“ die Rede ist, geht es immer um Menschen: Einerseits die Projektleiterinnen und Projektleiter aus der Bank und ihren Stiftungen, die sich die Themen und Probleme, um die es geht, mit Sachverstand, Leidenschaft und hohem persönlichen Einsatz zu Eigen machen – andererseits um die vielen Partner und Mitstreiter in gesellschaftlichen oder kulturellen Einrichtungen, in Bildungsinstitutionen oder NGOs und internationalen Organisationen, mit denen die Bank bei der Umsetzung kooperiert. Diese Menschen verkörpern die Inhalte unseres Engagements; sie stehen deshalb, vertreten durch die Protagonisten beispielhafter Projekte aus allen Förderbereichen, im Mittelpunkt dieses Berichts.

Michael Hickey von der Deutsche Bank Americas Foundation und Shari Siegel von Common Ground, einer lokalen Non-Profit-Organisation, zeigen uns beispielsweise, wie man durch das Bündeln unterschiedlicher Kräfte Obdachlosen in Manhattan auf Dauer ein Zuhause verschaffen kann (s.S. 10). Kate Cavelle von Deutsche Bank Citizenship UK und Sarah Quraishi, Schülerin der Londoner Mädchenschule Charles Edward Brooke, sprechen darüber, warum es Spaß macht, ins Museum zu gehen, und was ein Bild aus dem 18. Jahrhundert einem 14jährigen Mädchen heute noch sagen kann (s.S. 20). Anna Rybałowska, die Leiterin der Kommunikationsabteilung der Deutsche Bank Polska S.A., und die 1970

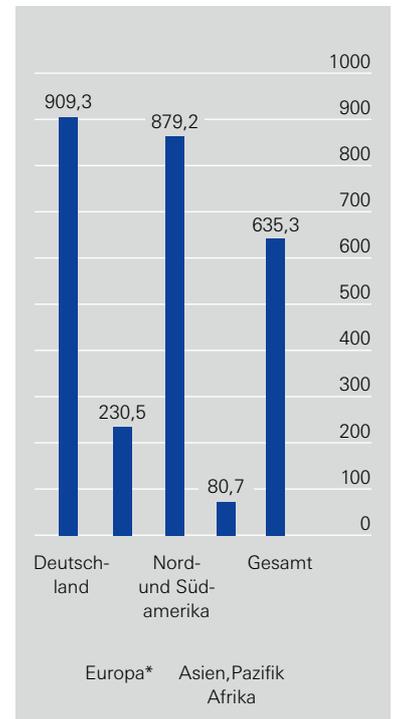
geborene Künstlerin Elżbieta Jabłońska berichten über das Leben einer neuen polnischen Künstlergeneration und darüber, was der von der Kultur-Stiftung der Deutschen Bank gestiftete Preis dazu beiträgt, ihr mehr Aufmerksamkeit zu verschaffen (s.S. 34). Sonja Ecker, Programmleiterin der von der Deutschen Bank gegründeten Akademie Musiktheater heute, und Cornelius Meister, einer der jüngsten Dirigenten Deutschlands und Stipendiat der Akademie, erzählen uns, was sie mit der Oper verbindet – zum Beispiel die Frage, was man tun kann, damit dem Musiktheater ein neues, junges Publikum nachwächst (s.S. 28). Weitere Reportagen über die Mitwirkung der Bank in der Finance Initiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) und über die Jahreskonferenz der Alfred Herrhausen Gesellschaft zur Zukunft Europas dokumentieren, wie die Deutsche Bank darüber hinaus international an der Lösung der drängenden Probleme der Weltgesellschaft mitarbeitet (s.S. 68 und S. 40). So hat sie, um ihrem Engagement in sozial benachteiligten Regionen Asiens eine dauerhafte und unabhängige Verankerung zu geben, im Dezember 2003 die Deutsche Bank Asia Foundation gegründet (s.S. 88). Über Geschichte und Gegenwart der Deutschen Bank in Asien äußern sich Hermann Wallich und Jürgen Fitschen und stellen damit einen Forschungsschwerpunkt des Historischen Instituts der Deutschen Bank vor (s.S. 80).

So zahlreich und unterschiedlich diese Projekte und Initiativen auf den ersten Blick auch erscheinen mögen – sie alle orientieren sich an vier Leitmotiven, die das gesamte Engagement der Bank wesentlich prägen: **Nachhaltigkeit** ist genauso unser Ziel, wenn es um Armutsbekämpfung durch Mikrokredite geht (s.S. 74), wie wenn die Deutsche Bank Sir Simon Rattle und die Berliner Philharmoniker dabei unterstützt, mit Tanz- und Musikprojekten an Berliner Schulen das Publikum von morgen zu gewinnen.

Als internationales Unternehmen wissen wir, welches Potential in einer ethnisch und kulturell vielfältigen Mitarbeiterschaft bei der Entwicklung neuer Lösungen für unsere Kunden liegt (s.S. 58). Die Förderung kultureller **Vielfalt** und der Austausch zwischen den Kulturen ist deshalb auch in unserem gesellschaftlichen Engagement eines unserer zentralen Anliegen.

Kreativität, Leistungsorientierung und Teamgeist der Mitarbeiter sind unser wichtigstes Kapital. Dementsprechend wollen wir auch außerhalb des Unternehmens vor allem in die Entwicklung der **„Human Resources“ der Gesellschaft** investieren – an der Basis genauso wie an der Spitze, durch Projekte etwa zur Reintegration von Schulverweigerern genauso wie durch die Förderung von Spitzenleistungen in Forschung und Lehre oder von Nachwuchstalenten in Musik und Kunst. Ihr Handeln an den Menschen auszurichten – das heißt für das soziale und kulturelle Engagement der Deutschen Bank nicht nur, Hilfe zur Selbsthilfe zu geben, Schwellenängste zu nehmen oder Zugänge zu neuen Erfahrungsräumen zu verschaffen. Es heißt vor allem: In allen Bereichen Konzepte zu entwickeln, die den Menschen mehr Chancen für ein nachhaltig selbstbestimmtes Leben eröffnen. Geld allein ist nicht alles, was die Bank dazu beitragen kann. Dass sich gesell-

Projektbezogene Ausgaben weltweit 2003
im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl nach
Regionen in EUR pro Mitarbeiter



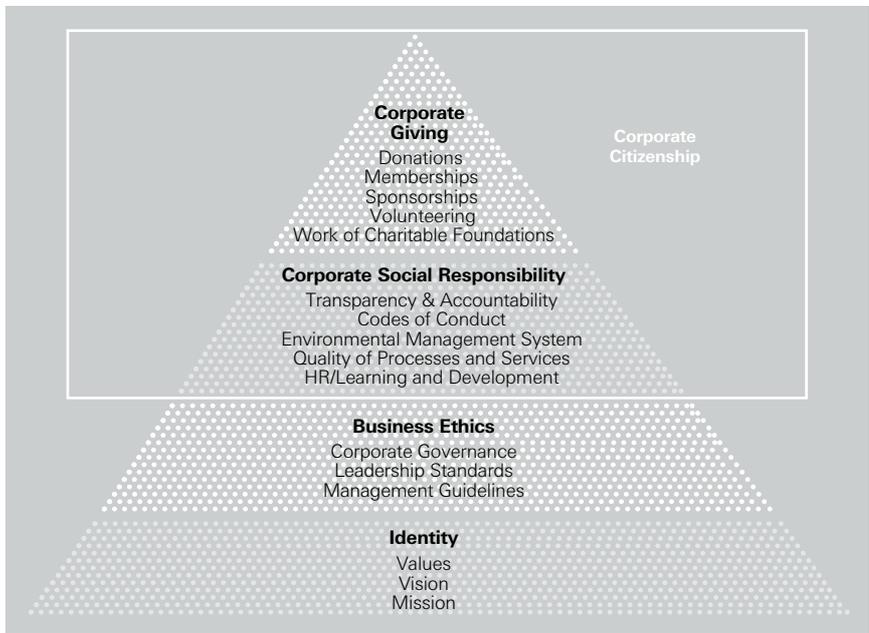
* ohne Deutschland
Projektvolumen insgesamt: Mio EUR 43
(Inklusive Sponsorships für Kultur und Gesellschaft)
Mitarbeiter (arbeitswirksam): 67 682

schaftliches Engagement nicht in finanziellen Förderungen erschöpft, belegen etwa das nach ISO 14001 jährlich neu auditierte Umweltmanagementsystem der Bank oder ihr weltweites Engagement für den „Global Compact“. **„Not just Money“** – „nicht Geld allein“ gilt als Devise auch für alle unsere Corporate-Citizenship-Aktivitäten. Wann immer es geht, wollen wir die Wirkung unseres finanziellen Beitrags durch praktische Mitarbeit und persönlichen Einsatz verstärken – wie beispielhaft etwa in dem Projekt „Jugend-Schule-Wirtschaft“ der Deutsche Bank Stiftung, in dem Kolleginnen und Kollegen der Bank als Mentoren für Schulen und Schüler mitwirken, oder in der Initiative plus, dem weltweiten Volunteering-Programm der Bank, bei dem freiwilliges Engagement der Mitarbeiter und Spenden der Bank zusammenwirken (s.S. 24 und S. 46).

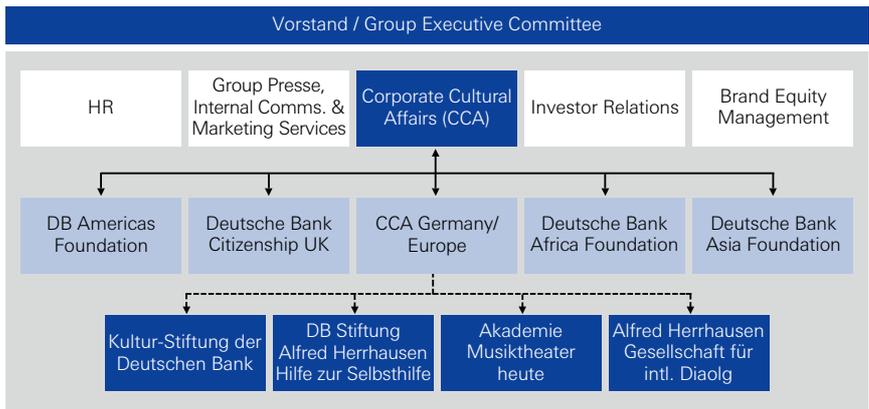
Was sich alles mit Leidenschaft und Know-how – und manchmal sogar schon mit wenig Geld – bewegen lässt, was Nachhaltigkeit als übergreifende Zielsetzung, die Förderung von Vielfalt, die Ausrichtung auf die Talente und Potentiale junger Menschen und die Devise „nicht Geld allein“ für uns konkret bedeuten, das soll dieser Bericht anschaulich machen und allen Interessengruppen – Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und der breiten Öffentlichkeit – nachvollziehbar dokumentieren.

Frank Trümper
Head of Corporate Cultural Affairs

Corporate Citizenship und Corporate Culture (Abb.1)



Organisationsstruktur: CCA Management weltweit

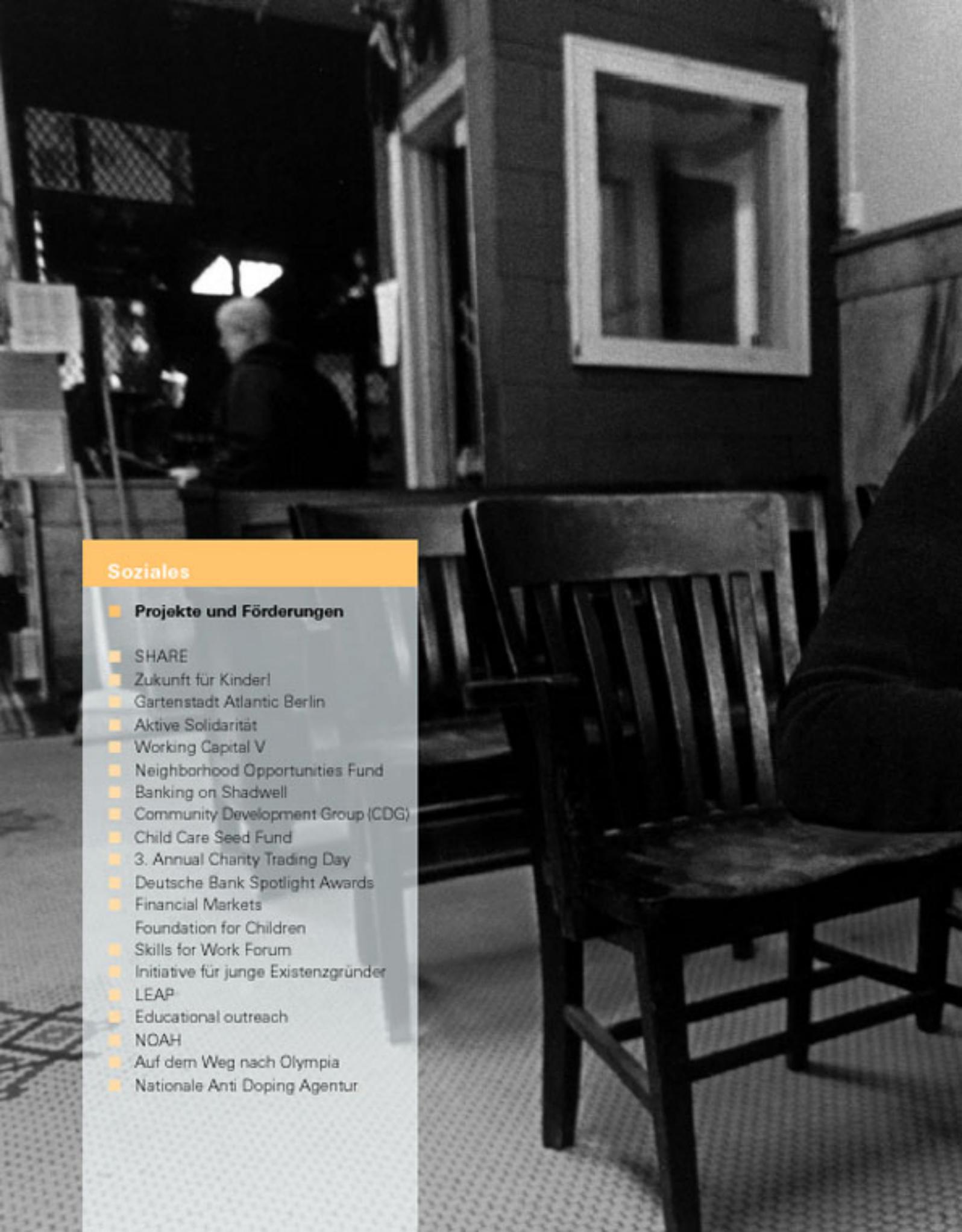


Gesellschaft

„Unser weltweites Engagement für soziale und Bildungsprojekte, für Kunst und Kultur verschafft auch uns in der Bank eine andere Perspektive auf die Welt.

Dieses Engagement macht uns andere als die alltäglichen Dimensionen des Lebens bewusst und hilft Mitarbeitern und Bank, den Bezug zu den Dingen zu behalten, die die Menschen bewegen. Nur so können wir den sich ständig ändernden Bedürfnissen unserer Kunden gerecht werden. Was wir in die Gesellschaft investieren, kommt also letztlich allen zugute – auch uns.“

Tessen von Heydebreck, Mitglied des Vorstands und
Member of the Group Executive Committee



Soziales

■ Projekte und Förderungen

- SHARE
- Zukunft für Kinder!
- Gartenstadt Atlantic Berlin
- Aktive Solidarität
- Working Capital V
- Neighborhood Opportunities Fund
- Banking on Shadwell
- Community Development Group (CDG)
- Child Care Seed Fund
- 3. Annual Charity Trading Day
- Deutsche Bank Spotlight Awards
- Financial Markets Foundation for Children
- Skills for Work Forum
- Initiative für junge Existenzgründer
- LEAP
- Educational outreach
- NOAH
- Auf dem Weg nach Olympia
- Nationale Anti Doping Agentur



Von der Kunst, Brücken zu bauen

Um verarmten Stadtteilen wieder zu sozialer und wirtschaftlicher Stabilität zu verhelfen, verfolgt die Deutsche Bank Americas Foundation einen besonderen Ansatz: Über einen längeren Zeitraum konzentriert sie ihr Engagement auf Stadtteile in New York City, in denen sie ein Bündel von Projekten initiiert, unterstützt und deren Finanzierung organisiert. Dabei geht sie enge Partnerschaften mit Nachbarschaftsorganisationen, Verwaltungen und anderen gemeinnützigen Trägern ein. Die Americas Foundation war am Aufschwung so manchen Viertels beteiligt; von der US-Regierung wird ihr Engagement seit 1989 als „outstanding“ bewertet. Shari Siegel, die Leiterin des Obdachlosenheims St. Andrews, und Michael Hickey, der Programmverantwortliche für Community Development-Projekte bei der Deutsche Bank Americas Foundation, erzählen aus der Praxis.



Zwischen der 60 Wall Street, dem Sitz der Deutschen Bank Trust Company Americas, und 197 Bowery, wo ein schmales, 103 Jahre altes Wohnhaus namens The Andrews steht, liegen nur wenige Subwaystationen. Und dennoch sind es zwei Welten, die unterschiedlicher nicht sein könnten: Auf der einen Seite das Herz der Finanzwelt mit Gebäuden, die in den Himmel wachsen, an denen Namen stehen, denen selbst etwas Monumentales anhaftet: Lehmann Brothers, JP Morgan Chase, Goldman Sachs. Auf der anderen die Bowery, eine der ältesten Straßen New Yorks, die früher ländlich, später von Händlern und Kleinkriminellen dominiert war, die herunter kam und verlotterte. Hier leben noch heute einige der ärmsten Einwohner New Yorks.

Doch es gibt eine Verbindung zwischen diesen beiden Orten, die gegensätzlicher kaum sein könnten. Sie ist ein Beispiel für das soziale Engagement eines Unternehmens, das „Brücken baut“, wie Michael Hickey es formuliert. Und sie ist eine der Grundlagen für Shari Siegels Bemühen, „Menschen dabei zu helfen, in ihrem Leben vorwärts zu kommen“.

Hickey, ein ruhiger, einfühlsamer Mann, ist zuständig für die Community Development-Programme der Deutsche Bank Americas Foundation. Die Stiftung vergab 2003 rund 12 Millionen Dollar (10,6 Mio EUR), inklusive Matching Gifts, und weitere Spenden von Geschäftsbereichen in Höhe von 4,7 Millionen Dollar, für soziale Zwecke, von Ausbildung über Unterstützung von Kleinbetrieben bis hin zu Kunstausstellungen. 4,5 Millionen davon vergab sie 2003 an diverse Organisationen zur Schaffung erschwinglichen Wohnraums für einkommensschwache New Yorker.

Womit wir bei Shari Siegel wären, einer ebenso lebenswürdigen wie energischen Dame, die das Andrews leitet, das von der Deutschen Bank, verteilt auf drei Jahre, 150000 Dollar erhalten hat. Das 1997 gestartete Programm, von dem insgesamt neun Organisationen in New York profitieren, nennt sich Supportive Housing Acquisition and Rehabilitation Effort (SHARE). Share heißt „teilen“. Hickey: „SHARE leistet einen Beitrag zum Umfeld, zu den Kommunen, in denen die Menschen leben, die bei uns arbeiten.“

Das Geld soll im Falle des Andrews dazu dienen, das Gebäude zu renovieren, aus den bislang winzigen 217 Wohneinheiten menschenwürdige 146 zu machen und die Wunden zu beseitigen, die die vergangenen Jahrzehnte hinterlassen haben: Das Andrews war bis zuletzt eine billige Absteige, bewohnt wurde es fast ausschließlich von mittellosen, alten, oft kranken Männern, die dort in Kammern von 1,20 mal 1,80 Meter hausteten; kleiner als amerikanische Gefängniszellen, zu schmal um beide Arme auszubreiten. Die Räume werden nun vergrößert, Waschbereich und Toiletten erneuert.

Im Januar 2002 ist das Andrews von Common Ground erworben worden, einer gemeinnützigen Organisation, die Wohnraum für Obdachlose und



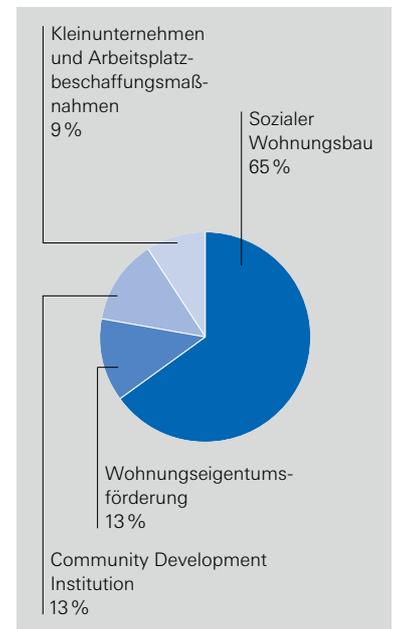
Menschen mit minderen Einkommen schafft und preisgünstig zur Verfügung stellt. Common Ground kauft zu diesem Zweck Gebäude auf, restauriert und modernisiert sie. Die Miete übersteigt nie 30 Prozent des Einkommens der Bewohner. „Das maximale Jahreseinkommen“, so Siegel, „soll nach Möglichkeit nicht höher sein als 40 000 Dollar“. In den meisten Fällen liegt es unter 10 000 Dollar. „Der Glitzer und Glamour, den jeder kennt“, weiß Hickey, „ist nur ein kleiner Teil New Yorks. In Wahrheit ist es eine Stadt der Arbeiterklasse.“ Die im Übrigen immer auch schon von großer Armut geprägt war. Seit der 2001 eingesetzten Wirtschaftskrise hat sich die Zahl der Obdachlosen auf fast 40 000 verdoppelt.

Common Ground, vor 13 Jahren gegründet, besitzt und betreut inzwischen sechs Gebäude. „Wir sehen in jedem Gebäude eine Möglichkeit, Menschen ein neues Leben zu geben“, sagt die Präsidentin von Common Ground, Rosanne Haggerty, der in einem Zeitungsartikel nachgesagt wurde, sie könne Wunder vollbringen und die 2002 mit dem MacArthur „Genious Award“ ausgezeichnet wurde. Haggerty hilft nicht nur Menschen, sondern zuweilen nebenbei auch Baudenkmälern – architektonische Pretiosen wie das ehemalige Times Square Hotel an der 43rd Street, gleich neben dem Gebäude der New York Times gelegen, oder das Prince George, Ecke 28th Street und Madison Avenue. Im Times Square Hotel kann es passieren, dass Passanten ob des edlen Interieurs – klassisches Art déco samt Marmortreppe – in der Lobby um ein Hotelzimmer nachfragen.

Dass Michael Hickey sich bei der Verteilung der SHARE-Gelder unter anderem für die Projekte von Common Ground entschied, hat vielleicht auch damit zu tun, dass er selbst lange Zeit als Sozialarbeiter tätig war. Nach seinem Studium der Sozialwissenschaften begegnete er dabei Menschen in unterschiedlichsten Notlagen – Alkoholikern, missbrauchten Jugendlichen, Häftlingen und Drogensüchtigen bis hin zu HIV-Infizierten. Das war, nachdem er 1991 sechs Monate in Ungarn verbracht hatte und bei einem Ausflug in die Ukraine gelangte. Dort war er auf Kinder getroffen, die Opfer des Atomunfalls von Tschernobyl geworden waren. „Das

Community Development Group*

Verteilung der Kredite und Investitionen nach Themengebieten. Stand: Ende 2003



*s. S. 17



hat mein Weltbild verändert“, sagt Hickey, „ich wuchs zwar mit der Sensibilität und dem Bewusstsein auf, dass es anderen Menschen schlechter geht, aber ich war dem zuvor nur selten ausgesetzt.“

Auch Shari Siegel hatte ein Schlüsselerlebnis. Die studierte Anthropologin machte in einem Krankenhaus in Boston Interviews mit Patienten, als sie auf einen Obdachlosen traf und sich erstmals Gedanken machte, wie diese Menschen eigentlich überleben. Sie beschloss, ein Diplom als Krankenschwester zu machen und engagierte sich seither für die Schwächsten unter ihren Mitmenschen, diejenigen, die sich oft bereits selbst aufgegeben haben. Sie ist verständnisvoll im Umgang und unnachgiebig in der Sache. „Wenn man jemandem zeigt, dass man sich um ihn sorgt, fängt er an, besser auf sich zu achten.“

Hickey und Siegel verbindet die gleiche Haltung und Grundüberzeugung. Entsprechend locker und ernsthaft zugleich sind sie in ihrer Zusammenarbeit. Siegel versichert: „Die Deutsche Bank vertraut uns, obwohl wir nichts zuverlässig prognostizieren können. Sie verstehen, dass wir mit Menschen arbeiten und nicht mit Eisenbahnwaggons.“ Aber so lose der Kontakt scheinen mag – die Deutsche Bank Americas Foundation gibt nicht nur Geld. Partnerschaften mit Organisationen wie Common Ground sind oftmals Teil eines komplexen, konzertierten Engagements: Für einen bestimmten Zeitraum konzentriert sich die Americas Foundation auf ein Viertel wie das um die Bowery Street. Sie beteiligt sich dort nicht nur an Projekten für bezahlbaren Wohnraum, sondern ebenso an Sanierungen von Schulen, an Unterrichtsprojekten, an Maßnahmen, die Arbeit vor Ort schaffen und an kulturellen Initiativen – von Ausstellungen über Theater bis zu Konzerten –, die das soziale Leben im Stadtteil stärken. Und sie hilft den Partner-Organisationen bei der Entwicklung von Finanzierungskonzepten, entwickelt und koordiniert die komplizierte Gesamtfinanzierung und fungiert für das Projekt praktisch wie ein „Konsortialführer“.

Ohne eine solche Unterstützung fiel es Organisationen wie Common Ground schwerer, Wunder zu vollbringen. Wunder, die sich vor allem im



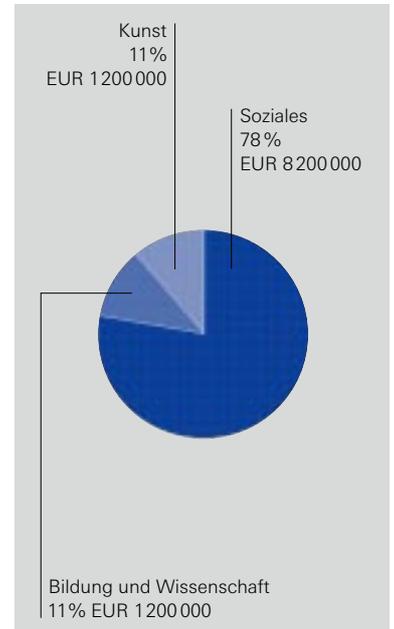
Leben der Mieter vollziehen. Wer in einem der Häuser von Common Ground landet hat nicht selten eine tragische Vorgeschichte. Es sind Leben, „die oft schon falsch begonnen haben. Viele waren stets Außenseiter“, erzählt Siegel, „sind als Waisen oder Pflegekinder aufgewachsen.“

Als sie das Andrews übernahm, traf sie auf Männer, deren Kammern von Kakerlaken wimmelten, die Betten voller Wanzen. Einige waren jahrelang nicht mehr auf der Straße gewesen, andere befanden sich in einem jämmerlichen gesundheitlichen oder psychischen Zustand. 78 Bewohner hat sie übernommen und sich geschworen: „Ich setze niemanden auf die Straße.“ Die Häuser von Common Ground bieten medizinische und psychologische Betreuung, sowie Zugang zu Jobs, oft genug das wichtigste Fundament eines Neuanfangs. Siegel: „Unser Bemühen ist es, diesen Leuten eine Struktur zu geben, in der sie sich wohlfühlen, die ihnen Rückhalt und eine Zukunftsperspektive gibt.“

„Wir müssen Mittellosigkeit oder Obdachlosigkeit nicht als unabänderlichen Fakt in unserem Leben akzeptieren, wir können etwas dagegen tun“, sagt Shari Siegel. Und Michael Hickey fügt hinzu: „Dazu muss man aber eine Entscheidung treffen, man muss die Begegnung suchen mit diesen Menschen, aus der eigenen Sandkiste herauskommen. Das sind die wahren Begegnungen, erst dadurch werden dauerhafte Brücken gebaut.“

Deutsche Bank SHARE: 1997 gegründetes Programm der Deutsche Bank Americas Foundation zur Unterstützung von gemeinnützigen Organisationen in New York City beim Ankauf und der Sanierung von Wohnraum für Obdachlose und Menschen mit geringem Einkommen.
■ Partnerorganisationen: CASES; Common Ground; Community Access, Inc.; Lower East Side Service Center; Neighborhood Coalition for Shelter; New Destiny Housing Corporation; Paladia, Inc.; Project Renewal; The Lantern Group
■ Community Reinvestment Acts (CRA): Gesetz, das Finanzdienstleister in den USA verpflichtet, wirtschaftliche schwache Gemeinden mit Spenden, Investitionen und Krediten zu unterstützen. Das Engagement der Americas Foundation geht weit über das gesetzlich verlangte Minimum hinaus und wird seit 1989 in Folge von der US-Regierung als „outstanding“ bewertet.

Deutsche Bank Americas Foundation
 Förderungen nach Themengebieten 2003
 Insgesamt Mio EUR 10,6*



* Inklusive Matching Gifts



Hilfe zur Selbsthilfe

Weitere Projekte der Deutschen Bank im Bereich Soziales

Ob Community Development-Programme, Existenzgründer-Initiativen oder Projekte, die die Zukunftschancen benachteiligter Kinder und Jugendlicher verbessern – die effektivste Hilfe ist immer die, die Menschen in die Lage versetzt, ihr Schicksal in die Hand zu nehmen und ihr Leben nach eigenen Vorstellungen zu gestalten. Gerade in dem sensiblen Bereich sozialen Engagements setzt die Deutsche Bank auf die Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen, Vereinen, Fachleuten und Institutionen unterschiedlicher Disziplinen. Die Bank bringt nicht nur ihre eigenen finanziellen Ressourcen, sondern auch ihr Netzwerk, ihre Erfahrung im Projektmanagement und – gerade in den USA – ihre Kompetenz bei der Konstruktion von komplexen Finanzierungsmodellen aus Spenden, Darlehen, Steuernachlässen oder staatlichen Beihilfen ein.



Kinder aus dem SOS-Kinderdorf in Eisenberg ...



... malen anlässlich des Starts der Initiative in Frankfurt.



Berlin-Wedding: ein historisches Viertel wird aufpoliert

Zukunft für Kinder!: Mit dieser 2003 gegründeten Initiative haben SOS-Kinderdorf e.V. und die Deutsche Bank eine langfristige Partnerschaft vereinbart, die benachteiligten Kindern und Jugendlichen neue Perspektiven für ihr Leben eröffnen soll. Zu diesem Zweck hat die Deutsche Bank Bauspar einen Bausparvertrag für SOS-Kinderdorf e.V. eingerichtet und mit einem Startkapital ausgestattet. Daneben hat die Deutsche Bank eine Spendenkampagne bei Kunden und Mitarbeitern organisiert. Bundesweit wird in allen 770 Investment & FinanzCentern um finanzielle Unterstützung und Partnerschaften geworben. Die Mittel werden von SOS-Kinderdorf für neue Bauprojekte verwendet. Erstes gemeinsames Projekt ist der

Neubau eines SOS-Kinder- und Familienzentrums in Berlin-Moabit.

Gartenstadt Atlantic Berlin: Im Berliner Stadtteil Wedding wird derzeit die Gartenstadt Atlantic saniert und in ein deutsch-türkisch-jüdisches Integrationsprojekt verwandelt. Die Wohnanlage wurde in den 20er Jahren erbaut, besteht aus 50 Häusern mit 500 Wohnungen und gruppiert sich um zwei begrünte Innenhöfe – eine Seltenheit in diesem Teil Berlins. Die Gartenstadt Atlantic stand damals für ein fortschrittliches Wohnkonzept, das vor allem Menschen mit geringen finanziellen Mitteln zugute kam. Die Deutsche Bank unterstützt das durch die private Initiative des Eigentümers angestoßene Stadtentwicklungs-Projekt seit 2003.

Aktive Solidarität: Ganz konkrete Hilfe in zahllosen Einzelfällen leistete die Deutsche Bank Stiftung beim Wiederaufbau nach der Elbflut im Jahr 2002. Getragen vom persönlichen Engagement zahlreicher Bankmitarbeiter in den Flutgebieten zeigt die Hilfe für die Betroffenen auch im Jahr nach der Katastrophe eindrucksvolle Wirkung. So wurde auch 2003 Beachtliches geleistet, um Schäden nachhaltig zu beseitigen. Es galt, Projekte von regionaler Bedeutung in Angriff zu nehmen, Schulen, Kindertagesstätten und Krankenhäuser zu restaurieren. Mitbürgern, deren Existenz durch die Zerstörung eines Familienbetriebs vernichtet zu werden drohte, wurden Mittel für den Wiederaufbau zur Verfügung ge-

stellt. Mit insgesamt rund weiteren 1,5 Millionen Euro konnte die Deutsche Bank Stiftung auch nochmals im Jahr 2003 den Hochwasseropfern Hilfe zur Selbsthilfe leisten.

Working Capital V: Working Capital, ein Hauptförderprogramm der Deutsche Bank Americas Foundation, vergibt Zuwendungen und zinslose Kredite an Community Development-Unternehmen in New York City. Ziel dieser Unternehmen ist es, bezahlbaren Wohnraum zu fördern, kleinere Geschäfte technisch zu unterstützen und Gemeindezentren zu etablieren. Das Programm wurde vor zwölf Jahren aufgelegt. Bis heute hat die Deutsche Bank über 50 Projekte in Stadtteilen mit einer Bevölkerung im überwiegend kleineren und mittleren Einkommensbereich mit insgesamt über neun Millionen US Dollar unterstützt.

Neighborhood Opportunities Fund: Diese Partnerschaft zwischen 23 Unternehmen und Stiftungen zur Schaffung von erschwinglichem Wohnraum in New Yorker Stadtteilen konnte bisher

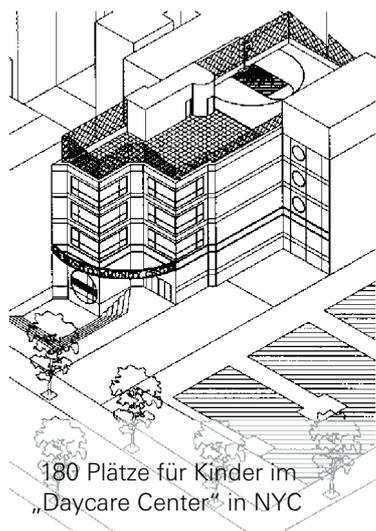
zwei Millionen US Dollar zur Verfügung stellen. Zudem werden mit dem Fonds Selbsthilfe- und Nachbarschaftshilfe-Projekte in benachteiligten Stadtteilen unterstützt. In den Neighbourhood Opportunities Fund sind u.a. vier Institutionen eingebunden, die auf eine lange Geschichte im Dienst des Community Development in New York zurückblicken können: die Association for Neighborhood and Housing Development, die Enterprise Foundation, die Local Initiatives Support Group und der United Way of New York City.

Banking on Shadwell: Seit 2001 fördert die Deutsche Bank gemeinsam mit der Cityside Regeneration und der East London Business Alliance den Distrikt Shadwell im Londoner East End. Im Rahmen des Programms engagieren sich Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Londoner Zentrale freiwillig in sozialen Einrichtungen Shadwells; allein im Berichtsjahr waren es 382. Die Banking on Shadwell-Initiative wurde bereits mehrfach mit Preisen ausgezeichnet: 2002 mit dem angesehenen „London Partnership-Dragon Award“

des Lord Mayor of London und 2003 mit dem Business in the Community Excellence Award „Highly Recommended“.

Community Development Group (CDG): Mit Krediten und Investitionen kooperiert die CDG der Deutschen Bank Americas mit lokalen Initiativen und Non-Profit-Organisationen, die erschwinglichen Wohnraum schaffen, Unternehmensgründungen unterstützen, Arbeitsbeschaffungsmaßnahmen entwickeln oder die Kinderbetreuung und Jugendarbeit organisieren. Zudem baut sie die Kapazitäten nationaler Community Development-Organisationen für strategisch wichtige Regionen aus. Insgesamt verfügt die CDG über ein 350-Millionen-US-Dollar-Portfolio.

Child Care Seed Fund: Die Deutsche Bank fördert diesen Low Income Investment Fund durch die Vergabe eines Kredits in Höhe von 250 000 US Dollar, mit dem Kinderbetreuungsorganisationen bei der Suche, dem Erwerb und der Entwicklung von Grundstücken für neue Betreuungseinrichtungen unterstützt werden.



180 Plätze für Kinder im „Daycare Center“ in NYC



Für die Mitarbeiterinitiativen auch 2003 wieder ein „Dragon Award“: Kate Cavelle mit dem Lord Mayor Alderman Gavyn Arthur

3. Annual Charity Trading Day:

Im Jahr 2003 hielt die Deutsche Bank in Südafrika bereits zum dritten Mal ihren Charity Trading Day ab. Der Großteil der Erlöse kam sogenannten Sparrows Schools zugute, also Schulen für Kinder, die besondere pädagogische Betreuung benötigen; weiterer Nutznießer der Erlöse war die Orion Organisation, die Behinderte unterstützt.

Deutsche Bank Spotlight Awards:

Mit diesem von der Deutschen Bank und Common Purpose ins Leben gerufenen Preis zeichnet die Deutsche Bank Citizenship UK 11- bis 18-jährige Jugendliche aus, die mit konstruktiven öffentlichen Kampagnen zur Verbesserung der sozialen Verhältnisse hervorgetreten sind oder aktiv Probleme angehen, mit denen sie sich selbst im Alltag konfrontiert sehen. Zu den Gewinnern zählte 2003 ein 15-Jähriger, der Banken dazu bewegt hat, die Geldausgabeautomaten so umzugestalten, dass auch Rollstuhlfahrer sie erreichen können.

Financial Markets Foundation for Children:

In Australien unterstützt die Deutsche Bank in den nächsten zehn Jahren mit 50 000 Australischen Dollar jährlich medi-

zinische Forschungsprojekte für Kinder. Als Partner dieser Stiftung beteiligen sich darüber hinaus Deutsche Bank Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an dem „Work-A-Day 4 Kids“, indem sie ihr jeweiliges Tagesgehalt dem Fonds spenden. So konnten bisher schon mit sieben Millionen Australischen Dollar 110 Kinderorganisationen unterstützt werden.

Skills for Work Forum:

Das Forum versammelt sechs Non-Profit-Organisationen im Bereich Arbeitsbeschaffung, die sich mit Vertretern der Deutschen Bank zusammenschließen, um die hohe Arbeitslosigkeit in den Vierteln am Rand der Londoner City zu bekämpfen. Die Gruppe tauscht Erfahrungen aus, teilt Know-how und schließt Lücken in den Unterstützungsmaßnahmen für die örtlichen Arbeitssuchenden.

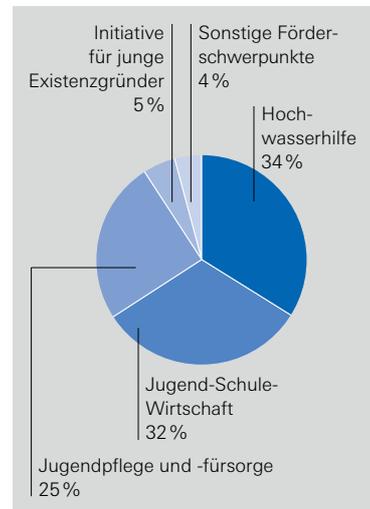
Initiative für junge Existenzgründer:

Unter dem Motto „Mein Chef bin ich“ startete die Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe bereits 1999 eine Existenzgründer-Initiative, die jungen Menschen durch finanzielle Starthilfe und fachliche Beratung den Weg

aus der Arbeitslosigkeit in die unternehmerische Selbständigkeit ermöglicht. Die Stiftung will den Unternehmergeist fördern und steht den Existenzgründern mit Rat und Tat zur Seite, unterstützt

Deutsche Bank Stiftung

Förderungen nach Themengebieten 2003
Insgesamt Mio EUR 4,1



Gründungsinitiativen, in denen Wirtschaftswissen und unternehmerisches Know-how vermittelt werden und hilft, ein erstes Darlehen für die Verwirklichung der Geschäftsidee zu erhalten. Anlässlich des Symposiums „Mein Chef bin ich – Allianz Pro Gründung“ im Oktober 2003 wurde deutlich, dass Kleinst-Existenzgründer eine eigene Lobby brauchen, die ihre besonderen Interessen nachhaltig vertritt und auf ihre Bedeutung als Innovations- und Beschäftigungsmotor hinweist. Auch die Frage ihrer Finanzierungsmöglichkeiten bedarf der weiteren Diskussion.

LEAP: Das Lim'uvune Entrepreneurial Assistance Programme gehört zum Kern der Aktivitäten der Deutsche Bank Africa Foundation. LEAP bietet Menschen,



Jugendliche, die sich engagiert und etwas bewegt haben:
Spotlight Awards-Preisträger im Juni 2003

die ein schlüssiges Geschäftskonzept verfolgen, die Möglichkeiten auf eigenen Beinen zu stehen und sich zu qualifizieren. Die Existenzgründer werden auf ihrem Weg ständig begleitet und erhalten praktische Tipps, die ihre Erfolgchancen erhöhen. Bis zum Jahr 2006 werden auf diese Weise 5 000 junge Unternehmer in die Selbständigkeit begleitet. Ehemalige Teilnehmer des Programms bleiben als Mitglieder des „Master Network“ in Kontakt zur Deutschen Bank und stehen den nachrückenden Teilnehmern hilfreich zur Seite. LEAP wurde im Jahr 2002 gestartet; bislang haben im südafrikanischen Raum 781 Existenzgründer daran teilgenommen.

Educational outreach: Die Deutsche Bank Citizenship UK arbeitet mit Partnerorganisationen wie zum Beispiel Fairbridge, Community Links und Kids Company zusammen, um Jugendliche in sozial benachteiligten Stadtteilen zu erreichen und sie dabei zu unterstützen, Zugang zu speziellen oder den allgemeinen Erziehungs- und Ausbildungsangeboten zu finden. Gemeinsam mit Community Links engagiert sich die Deutsche Bank beispielsweise



Pippa Shaper und Tsholo Diale mit Kindern des Nazareth House

in dem „Detached Youth“-Programm, einer Streetworking-Initiative für Jugendliche.

NOAH: Die Zukunft Südafrikas hängt wesentlich davon ab, ob und wie das Land die weitreichenden Folgen von Aids in den Griff bekommt. Derzeit sind zehn Prozent der Bevölkerung infiziert, eine Belastung, die das Gesundheitssystem vor immense Aufgaben stellt. Dazu kommt, dass bis zum Jahr 2008 mit rund drei Millionen Aids-Waisen zu rechnen ist. Daher engagiert sich die Deutsche Bank Africa Foundation gemeinsam mit vielen anderen, wie z. B. der „JSE Securities Exchange“, in der Initiative Nurturing Orphans of AIDS for Humanity (NOAH). Das Programm nimmt sich der Ausbildung und Unterstützung von Waisenkindern ebenso an wie dem Aufbau einer Infrastruktur, die das Schicksal dieser Kinder zum Besseren wendet. Im August 2003 wirkte die Deutsche Bank an der Ausrichtung eines feierlichen Benefiz-Dinners mit, in dessen Rahmen über 100 000 Euro für NOAH eingeworben wurden.

Auf dem Weg nach Olympia:

Eine Karriere als Sportler mit einer Berufstätigkeit zu verbinden, stellt für die meisten Betroffenen eine besondere Herausforderung dar, da sie nicht selten nahezu die Hälfte ihrer Arbeitszeit dem Training und Wettkampfteilnahmen opfern müssen. Mit dem Kooperationsprojekt „Auf dem Weg nach Olympia“ setzt die Deutsche Bank gemeinsam mit der Stiftung Deutsche Sporthilfe an diesem Punkt an: Um einen Anreiz für kleinere und mittlere Unternehmen zu schaffen, dennoch Sportler aus dem olympischen A-, B- und C-Kader einzustellen, erstattet die Sporthilfe den Unter-

nehmen Teile der Lohnkosten und zwar aus Mitteln, die ihr von der Deutschen Bank zur Verfügung gestellt werden. So konnte in den Jahren 2001 bis 2003 über 185 Sportlern, die für Olympia trainieren, geholfen werden – und zwar in rund ebenso vielen mittelständischen Unternehmen.

Nationale Anti Doping Agentur (NADA):

Angesichts der großen Bedeutung sportlicher Erfolge ist zuweilen die Versuchung groß, sich durch unlautere Maßnahmen Wettbewerbsvorteile gegenüber Konkurrenten zu verschaffen. Das Gebot von Fairness und Chancengleichheit erfordert im Sport Vertrauen in die Wirksamkeit des bestehenden Regelwerks und somit die entschlossene Ahndung von unsportlichem Verhalten. Der Bekämpfung von Doping kommt dabei eine besondere Bedeutung zu. Die Deutsche Bank hat sich deshalb als Gründungspartner der NADA engagiert und unterstützt seitdem deren Aktivitäten. Die Agentur ist eine konzertierte Aktion aus Sport, Politik und einigen, wenigen Wirtschaftsunternehmen, die im Jahr 2002 als Stiftung gegründet wurde und sich um die wirkungsvolle Dopingbekämpfung kümmert, wobei der Prävention eine besondere Bedeutung zukommt. Im Jahr 2003 löste die NADA die Tätigkeit der bis dato beim Bundesinnenministerium angesiedelten Anti-Doping Kommission ab.



Bildung

■ Projekte und Förderungen

- Enriching Curriculum Learning
- Jugend-Schule-Wirtschaft
- Coole Schule
- Robin-Hood-Initiative
- WISE
- SEO
- Teach for America
- businessdynamics
- Citizenship in Schools
- Leadership in Schools
- Bildungsprogramm für Waisenkinder in Asien
- Doxa Hollingworth Cadetship Program
- Stiftungsfonds Deutsche Bank
- Hochschulförderung
- European School of Management and Technology
- E-Finance Lab

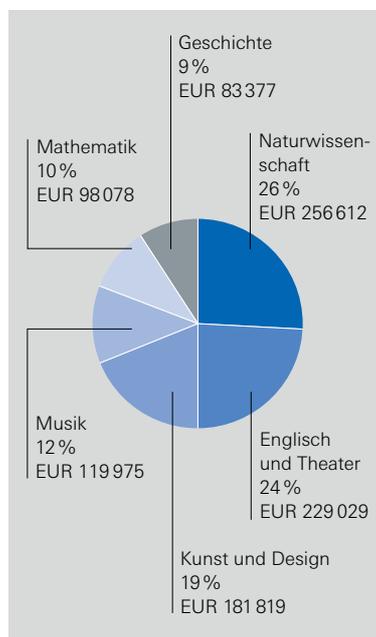


Dreidimensionales Lernen

Bildung ist ein entscheidender Faktor für die Entwicklung moderner Gesellschaften und eine nachhaltige Ressource der Menschheit. Die Deutsche Bank unterstützt deshalb Projekte, die Kindern und Jugendlichen Bildungsperspektiven und Erfahrungsräume öffnen, die ihnen sonst verschlossen bleiben, und durch die sie auf neue Art für Kunst und Musik, Wirtschaftsthemen oder Umweltfragen begeistert werden. Die Leiterin von Deutsche Bank Citizenship UK, Kate Cavelle, und die Schülerin Sarah Quraishi schildern, wie durch das Projekt „Enriching Curriculum Learning“ eine andere Form von Lernen und eine andere Sicht auf die Welt ermöglicht werden.

Enriching Curriculum Learning

Förderungen nach Themengebieten 2003
Insgesamt: EUR 968890



Für Kate Cavelle dauert die Fahrt von ihrem Arbeitsplatz bis zur Mädchenschule Charles Edward Brooke in Vassall, im Londoner Stadtteil Lambeth, nur 15 Minuten. In diesen 15 Minuten gelangt sie jedoch auch von einer Welt in eine andere. Vassall gehört mit einer Arbeitslosenrate, die fast drei Mal so hoch ist wie der städtische Durchschnitt Großbritanniens, einem ausgesprochen niedrigen Bildungsniveau und einem hohen Anteil von Analphabeten zu den wirtschaftlich benachteiligten Gegenden im Südosten Londons. Dank der Deutschen Bank und einigen renommierten englischen Kulturinstitutionen werden den Schülerinnen dort, sowie Schülern von 29 weiteren Londoner Schulen, auf andere und aufregende Weise Kultur und Wissenschaft nahe gebracht.

Bei der Vermittlung von Bildungsinhalten aus Musik, Theater, Kunst, Geschichte und Naturwissenschaft, so Kate, ermögliche das ECL-Programm bereits seit 2001 eine „dreidimensionale“ Lernerfahrung. „ECL führt die Schüler hinter die Kulissen, so können sie von Künstlern, Schauspielern und Kuratoren nicht nur etwas über deren Arbeit lernen, sondern auch über die Hintergründe und den entsprechenden Bezug zu ihrem eigenem Leben“, erklärt Kate. Alle an dem Projekt Beteiligten sind fest davon überzeugt, dass durch einen Mangel an Ressourcen Schüler nicht vom kulturellen Reichtum Londons ausgeschlossen werden dürfen. Die ECL-Lehrer der 30 Schulen und die Kooperationspartner wie das National Theatre, die National Gallery und das Design Museum planen Workshops, Seminare und Besuche, die Leben und Lernen zusammenführen. Dabei fördert die Deutsche Bank nicht nur diese Beziehungen, sondern subventioniert auch die Veranstaltungen – der Mangel an Geld ist dadurch nicht länger ein Hinderungsgrund für wichtige „dreidimensionale“ Lernerfahrungen.



Wie ein Bild aus dem 18. Jahrhundert zum Hogarth-Hochzeits-Event im Rave-Club führte

Auch Kates Hintergrund ist gewissermaßen „dreidimensional“. Nach ihrem Biologiestudium arbeitete sie für Unternehmen in Entwicklungsländern und beriet diese in Fragen nachhaltiger Unternehmensstrategien. Seit vier Jahren leitet sie unter dem Dach von Citizenship UK die sozialen Aktivitäten der Deutschen Bank in Großbritannien.

Kate besucht die Charles Edward Brooke School, um sich ein Bild von den Ergebnissen der ECL-Aktivitäten zu machen: Sarah Quraishi ist vierzehn Jahre alt und in der 10. Klasse. „Das ist der Earl von Squander“, sagt Sarah und deutet auf ein Bild aus dem 18. Jahrhundert, das in der Cafeteria der

Schule hängt, „der verheiratet seinen Sohn mit der Tochter eines reichen Herrn, weil er Geld braucht, obwohl die Tochter in den Anwalt Silvertongue verliebt ist und der Sohn sich mehr für sich selbst interessiert.“ Als Sarah das Original von William Hogarth zum ersten Mal in der National Gallery sah, fand sie es „sehr düster“. Aber seit die Mädchen alte Meisterwerke zu betrachten gelernt haben und mit deren Geschichten vertraut sind, mögen sie die Gemälde.



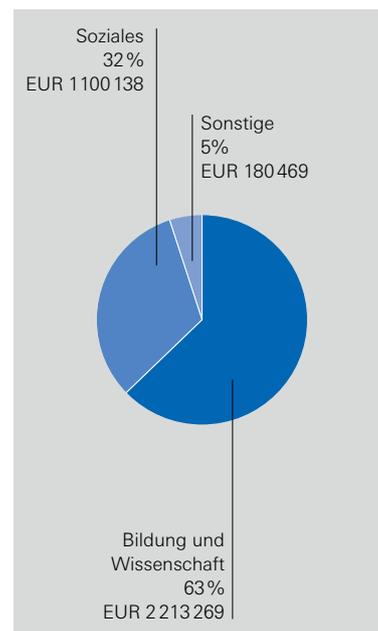
Von dreidimensionalen Lernerfahrungen: Kate, Sarah und die Lehrerin Michelle Innis

Die Schülerinnen haben gemeinsam mit der Video-Künstlerin Holly Warburton, die ehrenamtlich für das museumspädagogische Programm der National Gallery tätig ist, ein Multimedia-Projekt zu Hogarths Bildzyklus entwickelt. Anhand von Collagen, sowie durch die Gestaltung von Musik, Kostümen und Bühnenbildern, haben sie über Themen wie arrangierte Ehen, Beziehungen und Sex gesprochen. Zudem haben sie nach dem Vorbild des Gemäldes moderne Hochzeitsszenen nachgestellt, ein Hogarth-Video aufgenommen, eine Radio-Soap darüber ausgestrahlt und ein multimediales Hogarth-Hochzeits-Event in einem Rave-Club unter der Londonbridge inszeniert.

Eine Lehrerin von Sarahs Schule erzählt, dass einige der Mädchen – viele kommen aus Ländern, wo arrangierte Ehen noch üblich sind – sehr überrascht waren, als sie lernten, dass auch im 18. Jahrhundert in England Ehen auf diese Weise arrangiert wurden. „Für einige hat sich durch die Teilnahme an dem Projekt etwas grundlegend verändert“, sagt Sarah. „Ich glaube, wir sind alle sehr viel selbstbewusster geworden.“ Sarah selbst hat ein Hogarth-Tableau gestaltet, das, so erzählt sie bescheiden, nach Warburtons Einschätzung, ihr großes Talent dokumentiere. Sarah findet Design interessant, aber am liebsten würde sie Meeresbiologie studieren. Ein breites Lächeln geht über Kate Cavelles Gesicht und mit einem Mal sind sich die beiden sehr nah: „Das wollte ich auch!“ Der Unterschied sei nur, sagt Kate, dass ihr Unterricht früher bei weitem nicht so spannend war.

Enriching Curriculum Learning (ECL): 2001 gegründetes Programm zur Förderung von Partnerschaften zwischen Schulen und Kulturinstituten ■ **Beteiligung:** seit Bestehen ca. 50 000 Schüler und Lehrer (ca. 28 000 in 2003; 18 000 in 2002) ■ **Partner 2003:** ContinYou, Design Museum, East-Side Educational Trust, Globe Theatre, London Philharmonic Orchestra, Museum of London, Natural History Museum, National Gallery, National Theatre, Science Museum ■ **„Deutsche Bank Schools Enterprise Initiative“ (SEI):** Mit über 1 Mio. GBP unterstützte Citizenship UK 2003 neben ECL drei weitere Bildungsprogramme: Enterprise in Schools, Educational Outreach und Leadership in Education.

Deutsche Bank Citizenship UK
Förderungen nach Themengebieten 2003
Insgesamt: EUR 3 493 876



Eine Option auf die Zukunft

Weitere Projekte der Deutschen Bank im Bereich Bildung

Unter dem Gesichtspunkt von Nachhaltigkeit ist Bildung eine wichtige Ressource der Menschheit und sowohl in Ländern wie Deutschland – nicht zuletzt wegen des demographischen Wandels – als auch in den Entwicklungsländern die entscheidende Größe für Zukunftsfähigkeit. Das Förderprogramm der Deutschen Bank im Bereich Bildung ruht im Wesentlichen auf zwei Säulen: So initiiert und unterstützt sie weltweit Projekte, die Kindern und Jugendlichen Lust auf Bildung machen, sie aufs Berufsleben vorbereiten und ihnen auch kulturell neue Erfahrungsräume eröffnen – also Programme, die auf eine möglichst große Breitenwirkung zielen. Andererseits fördert die Bank gezielt Spitzenleistungen in akademischer Forschung und Lehre, insbesondere in den für die Finanzbranche relevanten Hochschulfächern.

Jugend-Schule-Wirtschaft:

Wirtschaftsnachrichten nehmen einen hohen Stellenwert ein, wie der tägliche Börsenbericht gleich

listische Beiträge und eine Facharbeit. Gemeinsam mit ihren Lehrern und Zeitungsredakteuren erleben die Jugendlichen,

wie Wirtschaft funktioniert und erfahren zugleich, wie sie selbst komplexe wirtschaftliche Zusammenhänge anderen vermitteln können. Seit 1998 haben weit über 12 000 Schüler aus mehr als 700 Schulen an dem Projekt teilgenommen. Darüber hinaus beteiligen sich auch Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der lokalen Deutsche Bank Vertretungen als Mentoren.



Die Jugend-Schule-Wirtschaft Preisträger 2002/2003:
Facharbeiten über Multiplex-Kinos bis hin zu Schüler-Nebenjobs

vor den Wetteraussichten zeigt. Dennoch stellen sich viele Schüler die Frage: „Was geht mich das an?“ Genau diese Frage beantwortet das von der Deutsche Bank Stiftung vor sechs Jahren begonnene internationale Projekt zur ökonomischen Bildung. Im Schuljahr 2003/04 beteiligen sich 133 Schulen, 185 Lehrer und rund 2 600 Schüler aus Deutschland, Polen, der Slowakei, Slowenien, Tschechien und Ungarn.

Die Schüler kooperieren mit einer Partnerzeitung und recherchieren in Unternehmen zu wirtschaftlichen Themen mit regionalem Bezug, verfassen journa-

Jugend-Schule-Wirtschaft:

Prämierte Facharbeiten Projektjahr 2002/2003

1. Preis:

„Kampf um die Zuschauergunst: Ein Vergleich zweier Kinokonzepte zur theoretischen Gründung eines eigenen Kinos im Berliner Bezirk Marzahn-Hellersdorf“

Partnerzeitung: Der Tagesspiegel

Preisträger: Steffen Brandt, Karoline Korte, Steffi Rievers, Romina Rochow, Julia Springmann, Lina Wiemer (Oberschule am Elsengrund, Berlin)

2. Preis:

„Risikogruppe Junge Fahranfänger im Verkehrsraum Greiz“

Partnerzeitung: Ostthüringer Zeitung

Preisträger: Susann Dietzsch, Antje Golombek, Jan Vetterlein (Staatliches Gymnasium, Greiz)

3. Preis:

„Nebenjob Schüler: Auswirkungen von Schülerbeschäftigungen auf den Arbeitsmarkt in der Region Speyer“

Partnerzeitung: Die Rheinpfalz

Preisträger: Udo Heintz, Eike Steppe (Friedrich-Magnus-Schwerd- Gymnasium, Speyer)

und Lebenswirklichkeit immer weiter auseinander. Genau an diesem Punkt setzt das Projekt „Coole Schule – Lust statt Frust am Lernen“ an und versucht, einen lebensweltorientierten Unterricht zu gestalten. Das Bildungsprojekt der Deutsche Bank Stiftung geht auf die persönliche Situation der Schulverweigerer ein und versucht, sie langfristig wieder in den Regelunterricht zu integrieren. Gemeinsam mit dem Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge wurden im ersten Projektjahr 2002 die Grundlagen für die Arbeit an fünf

Schulen, Lehrerverbände und das Kultusministerium gehen. Zudem wird der Deutsche Verein für öffentliche und private Fürsorge dem Bundesministerium eine bildungspolitische Empfehlung geben.

Robin-Hood-Initiative: Weniger als die Hälfte der öffentlichen Schulen in New York City haben eine Bibliothek. Angesichts der grundlegenden Bedeutung von Lese- und Schreibfähigkeit für die Bildungskarrieren von Kindern und Jugendlichen, haben Angestellte der Deutsche Bank Global Markets and Corporate

gen vorschlagen. Höhepunkt des Programms ist ein Wettbewerb, bei dem sich Mitarbeiter der Deutschen Bank als ehrenamtliche Mentoren und Juroren engagieren. Über 1500 Schüler haben sich bereits an dieser Forschungsinitiative beteiligt.

SEO: Das Berufsförderungsprogramm „Sponsors for Educational Opportunity“ vermittelt jährlich ungefähr 250 Praktikumsplätze an Studenten unterschiedlicher ethnischer Herkunft in über 30 Finanzdienstleistungsunternehmen. 2003 nahm die Deutsche



Präsentationsstand:
Wie man in Freiburg
Lust auf Schule macht



Seminar: Wie man in New
York Praktikanten auf dem
Weg in die Bank fördert

Schulen in Berlin-Hellersdorf, Frankfurt am Main, Freiburg i. Br., Osnabrück-Beim und in Sömmerda erarbeitet. Im Kampf gegen Schulverweigerer setzt auch Familienministerin Renate Schmidt auf eine engere Zusammenarbeit von Schule und Jugendhilfe. Durch eine bessere Verzahnung könne geholfen werden, die hohe Zahl der Schulverweigerer zu verringern, betonte sie anlässlich der Zwischenbilanz von Coole Schule im Dezember 2003 in Berlin. Ende 2004 wird das Praxisforschungsprojekt für die bestehenden Projektgruppen auslaufen; die Erfahrungsberichte werden dann an

Finance sich im Fundraising für die Bricks-and-Books-Kampagne in Partnerschaft mit der Robin Hood Foundation engagiert. Zusätzlich zu der 2002 finanzierten Bibliothek konnten weitere 500 000 US Dollar für den Bau von zwei Bibliotheken in der South Bronx aufgebracht werden.

WISE (Working in Support of Education): Die Deutsche Bank ist Hauptsponsor des Programms „Quality of Life“, einer Forschungsinitiative, bei der Schüler der Sekundarstufe in New York City soziale Probleme in Stadtgemeinden identifizieren und Lösun-

Bank zwanzig Sommerpraktikanten auf. Das Programm soll auch einen Beitrag dazu leisten, den Anteil multikultureller Berufsanfänger in der Finanzindustrie zu steigern.

Teach for America: Dank der Förderung der Deutschen Bank konnte 2003 das Teach for America Programm in New York City ausgebaut werden. Die Initiative ermutigt Personen mit außergewöhnlichen Kenntnissen und Fertigkeiten, zwei Jahre im öffentlichen Schulsystem zu unterrichten.

businessdynamics: Im Rahmen dieses Projekts soll der Wirt-



Teach for America: Zwei Jahre als Lehrer an die Tafel

schaftsunterricht in Schulen und der Unternehmergeist der Schüler gefördert werden. Die Deutsche Bank UK finanziert Workshops in Schulen, und Mitarbeiter der Bank tragen mit ihren beruflichen Kenntnissen und ihrer Erfahrung zu den Veranstaltungen bei, nicht zuletzt indem sie sie durch Fallstudien aus der Praxis und interaktive Lernmethoden bereichern.

Citizenship in Schools: Der Einsatz der Deutsche Bank Citizenship UK für bürgerschaftliches Engagement ist schon lange ausgeprägt und ging der Aufnahme



Vom Banker zum Mentor in Londoner Schulen

entsprechender Curricula in die nationalen Lehrpläne voraus. So finanziert die Bank Fortbildungen für Lehrer und Schüler, Unter-

richtsmaterialien, Mentorenprogramme durch Bankmitarbeiter und andere Citizenship-Projekte an Londoner Partnerschulen, die vorrangig in sozial benachteiligten Stadtteilen liegen.

Leadership in Schools: Gute Führung ist ein wesentlicher Erfolgsfaktor – nicht nur in der Wirtschaft. Entsprechend fördert die Deutsche Bank in London Initiativen, die dazu dienen, die Leitung von Schulen zu verbessern. Neben einem Mentorenprogramm für fachbereichsleitende Lehrer durch Bankmitarbeiter werden auch spezielle Kurse und Materialien für Lehrer finanziert, die der Weiterentwicklung, sowohl ihrer eigenen Führungsqualitäten dienen, als auch der Verbesserung des Schulmanagements insgesamt.

Bildungsprogramm für Waisenkinder in Asien: In Thailand wird es, laut Schätzungen des thailändischen Gesundheitsministeriums, bis 2005 eine halbe Million Aids-Waisen geben. Die schulische und berufliche Ausbildung vieler dieser Kinder ist nicht gesichert. In Zusammenarbeit mit der lokalen Sem Pringpuangkeo Stiftung sorgt die Deutsche Bank Asia Foundation für die Ausbildung von 80 Waisenkindern. Ergänzt wird das Programm durch Maßnahmen zur beruflichen Ausbildung und Gesundheitserziehung in abgelegenen Gemeinden Nord-Thailands.

Doxa Hollingworth Cadetship Program: Im Rahmen dieser 1992 gegründeten Initiative unterstützt die Deutsche Bank in Australien sozial benachteiligte, akademisch begabte junge Menschen bei ihrer Hochschulausbildung und beim Eintritt ins Berufsleben. Mit 30 000 australischen Dollar werden im Jahr für sechs Studenten

Unterkunft und Unterricht gezahlt. Die Deutsche Bank engagiert sich darüber hinaus in einem Mentoring-Programm, bietet den Studenten Praktikumsplätze an und hilft den Absolventen bei der Suche nach einem geeigneten Arbeitsplatz.

Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft:

Ziel dieses 1970 gegründeten Fonds ist es, die Wissenschaft in Forschung und Lehre national wie international zu fördern. So werden mit seinen Mitteln beispielsweise wichtige Beiträge zur Erneuerung der Wissenschafts- und Hochschulsysteme in den neuen Ländern, sowie in Mittel- und Osteuropa, gefördert, darunter etwa das Graduiertenkolleg „Kapital- und Finanzmärkte im erweiterten Europa“ der Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder. An ihm werden mittel- und osteuropäische Nachwuchswissenschaftler auf dem Gebiet der Analyse der neu entstandenen Finanzmärkte, insbesondere im Hinblick auf die abzu- sehende Erweiterung der EU, gefördert. Die Finanzierung des Programms ist bis 2007 sichergestellt. Ein weiterer Förderzweig ist die Unterstützung privater Hochschulen in Deutschland, darunter die seit 2002 lehrende Bucerius Law School in Hamburg. Der Stiftungsfonds und die Deutsche Bank unterstützen hier das Institut für Steuerrecht und das Recht von Non-Profit-Organisationen.

Im Jahr 2003 wurden durch den Fonds insgesamt rund 6 Millionen Euro an Fördermitteln vergeben. Mehr als die Hälfte davon zahlt der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V. in Essen aus, der als Gemeinschaftsaktion der Wirtschaft die Aufgabe hat, die Wettbewerbsfähigkeit des deutschen Hochschul- und Wissenschafts-

systems zu verbessern. Der andere Teil der Mittel wird auf Vorschlag der Deutschen Bank vergeben.

Hochschulförderung: Seit vielen Jahren bildet die Unterstützung von wirtschaftswissenschaftlichen Lehr- und Forschungseinrichtungen u.a. in Frankfurt am Main und London (ESRC Centre for Analysis of Risk and Regulation, London School of Economics and Political Science) einen festen Bestandteil der Hochschulförderung der Deutschen Bank. Um den Wissenschaftsstandort und Finanzplatz Frankfurt durch den gezielten Ausbau des Bereichs „Finanzen“ an der Johann Wolfgang Goethe-Universität zu stärken, wurde 2003 beschlossen, die Förderung zu bündeln und deutlich zu erhöhen. Dazu werden ab 2005 aus Mitteln des Stiftungsfonds Deutsche Bank für fünf Jahre eine Million Euro jährlich zur Verfügung gestellt. Einer der Kernpunkte der Förderung ist der Aufbau eines praxisorientierten Aufbaustudiengangs für Nachwuchsführungskräfte (Executive MBA), den die Universität Frankfurt mit einem internationalen Kooperationspartner entwick-

elt. Einen zweiten Schwerpunkt des Engagements bildet der Deutsche Bank Prize in Financial Economics, der mit 50 000 Euro dotiert ist. Die Verleihung des Preises an international herausragende Nachwuchswissenschaftler findet ab 2005 im zweijährigen Turnus statt.

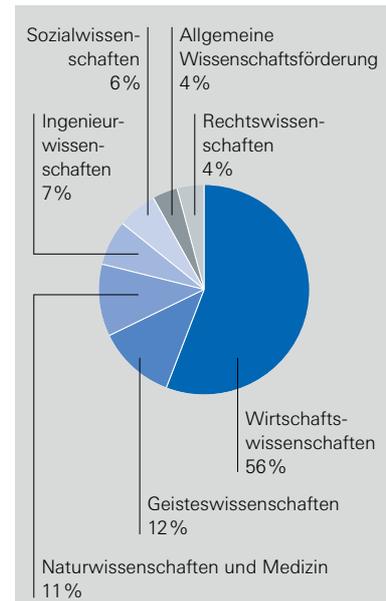
European School of Management and Technology: Die ESMT, an deren Stiftungskapital von rund 100 Millionen Euro sich die Deutsche Bank mit fünf Millionen beteiligt hat, wurde 2002 in Berlin gegründet. Auf dem Münchener Campus wurde im September 2003 der Lehrbetrieb aufgenommen. Auch 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Deutschen Bank haben bereits an Programmen teilgenommen. Die Lehrveranstaltungen werden kontinuierlich ausgebaut.

E-Finance Lab: Gegründet wurde diese Einrichtung Anfang 2003 als Kooperation der Universität Frankfurt am Main, der Technischen Universität Darmstadt und renommierten Praxispartnern aus der Finanzbranche – darunter die Deut-

sche Bank. Durch gezielte Forschungsanstrengungen soll die Industrialisierung in der Finanzwelt vorangetrieben werden. Seit 2003 werden 14 Forscher finanziert.

Stiftungsfonds Deutsche Bank

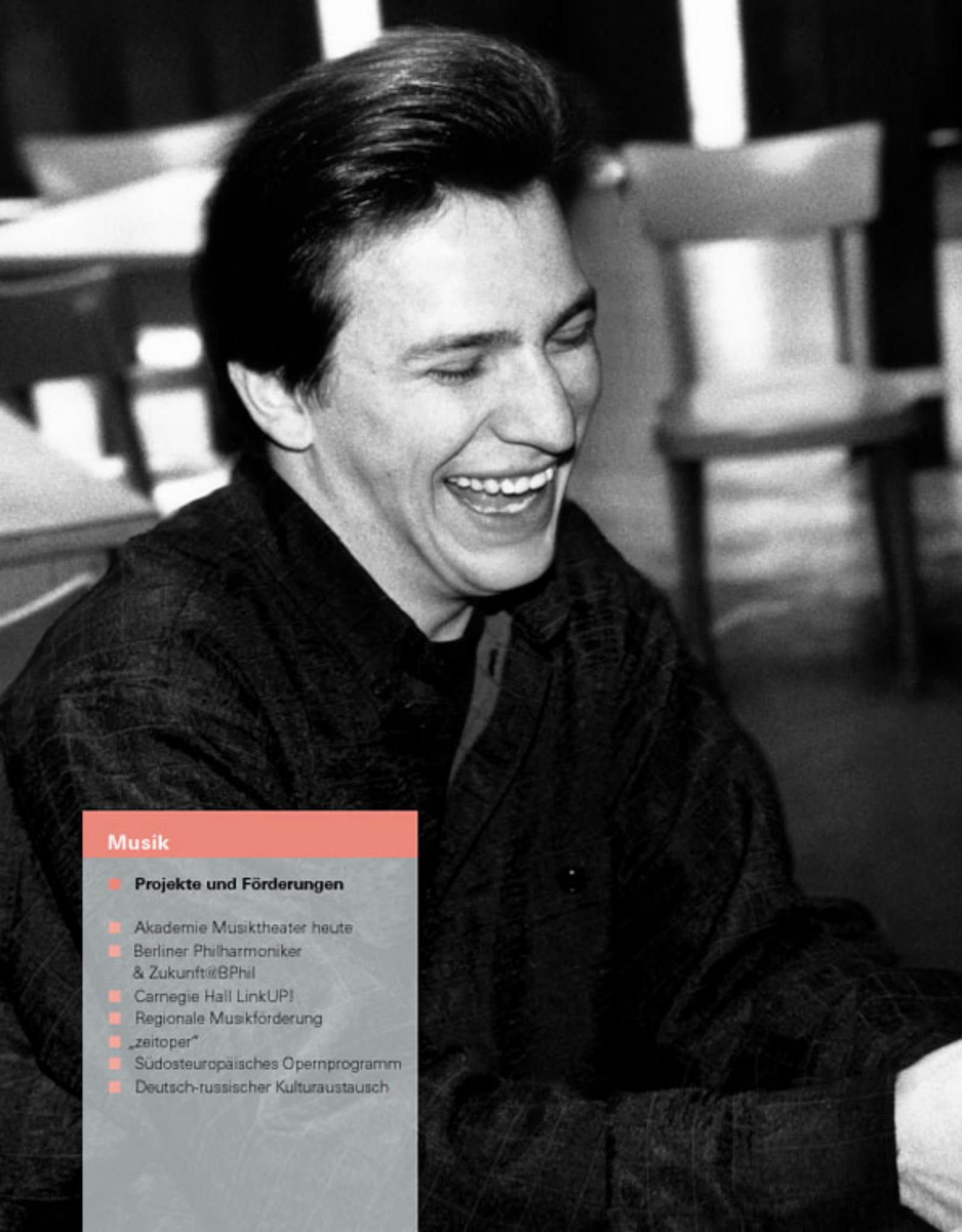
Auf Initiative der Deutschen Bank vergebene Förderungen 2003 nach Fachgebieten



Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Auf Initiative der Deutschen Bank vergebene Förderungen 2003 (Auswahl)

Fuqua Business School Europe der Duke University/USA in Frankfurt am Main: Förderung praxisorientierter MBA-Studien
Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e.V. an der Universität Frankfurt am Main: Ausbau zum „Center for Financial Studies“
Georg Speyer Haus, Frankfurt am Main, Chemotherapeutisches Forschungsinstitut: „Herman J. Abs-Programm zur Erforschung molekularbiologischer Methoden“; in Zusammenarbeit mit der Hadassah Medical Organisation, Jerusalem
Technische Universität Ilmenau, Institut für Medien- und Kommunikationstechnik: Stiftungsprofessur im Fachgebiet „Multimediale Anwendungen“
International Accounting Standards Committee (IASC) Foundation: Forschungen zur Standardisierung im Bereich des internationalen Rechnungswesens
Universität Potsdam: Stiftungsprofessur für Rabbinische Studien zur Abrundung des religionswissenschaftlichen Forschungs- und Lehrangebots an der Universität Potsdam
Frankfurter Institut, Stiftung für Marktwirtschaft und Politik, Berlin: Förderung von Forschungen zur Wirtschafts- und Ordnungspolitik
Universität St. Gallen, Schweiz: Campuserweiterung
Universität München: Stiftungsprofessur für Wirtschaftsethik
Tongji-Universität Shanghai: Stiftungsprofessur im Bereich „Investition und Finanzierung“ der Abt. Wirtschaftswissenschaften



Musik

■ Projekte und Förderungen

- Akademie Musiktheater heute
- Berliner Philharmoniker & Zukunft@BPhil
- Carnegie Hall LinkUP!
- Regionale Musikförderung
- „zeitoper“
- Südosteuropäisches Opernprogramm
- Deutsch-russischer Kulturaustausch



Von der Freiheit, neue Fragen zu stellen

Soll das Musiktheater ein lebendiger Teil unseres kulturellen Lebens bleiben, braucht es neben einem jungen, begeisterungsfähigen Publikum auch Persönlichkeiten, die sowohl als Führungskräfte wie als Künstler neue Wege gehen. Die 2001 von der Deutschen Bank gegründete Akademie Musiktheater heute unterstützt die Nachwuchstalente der Oper von morgen: Jedes Jahr vergibt sie an 15 begabte Dirigenten, Regisseure, Intendanten und Dramaturgen ein zweijähriges Stipendium. In dem aus einer Hochschulinitiative entwickelten Förderprogramm können die Stipendiaten begleitend zu ihrem Studium oder Beruf am Netzwerk der Akademie teilhaben und Praxiseinblicke gewinnen. Wie das Akademieprogramm funktioniert, erzählen der 23jährige Dirigent Cornelius Meister und Sonja Ecker, die Leiterin der Geschäftsstelle.



Cornelius Meister hat viel zu tun. Zur Zeit dirigiert er „Die Fledermaus“ in Hannover und zudem die Oper „Der 35. Mai“ auf Kampnagel in Hamburg. In der Pause ein Wiedersehen mit Sonja Ecker in der ehemaligen Hamburger Fabrik, heute ein internationales Zentrum für zeitgenössische darstellende Künste. Cornelius Meister ist Dirigent an der Staatsoper Hannover, gastiert aber auch an anderen Häusern in Deutschland, so zum Beispiel an der Hamburgischen Staatsoper. Er ist einer der jüngsten Dirigenten Deutschlands; in einem Alter, in dem die meisten mit einer Dirigentenausbildung erst beginnen, steht er bereits am Pult zweier Orchester, die zu den größten des Landes gehören – vor Musikern, von denen nicht wenige doppelt so alt sein dürften wie er selbst. Attitüden sind ihm dennoch fremd und Fragen zu seinem jugendlichen Alter eher lästig. Auf eine unkomplizierte, ernsthaft nachdenkliche, dabei aber ganz und gar unangestrenzte Weise redet er über Oper und über die Akademie Musiktheater heute, deren Stipendiat er von 2001 bis 2003 gewesen ist.

Während des Stipendiums hat Meister gemeinsam mit den anderen vierzehn Stipendiaten der Akademie Opernpremierer und Festivals besucht, mit Regisseuren, Intendanten, Managern und Dirigenten gesprochen, in Workshops und auf selbst organisierten Treffen „ungewöhnlich kontrovers, richtig erbittert diskutiert“, wie er sagt. Und dies, bei aller Härte, sehr ergiebig. „Es sind richtige Freundschaften entstanden.“



„Planen kann man so etwas nicht“, sagt Sonja Ecker. „Natürlich gibt es ein genau umrissenes Konzept, aber am Ende lebt die Akademie davon, was die Stipendiaten gemeinsam daraus machen.“ Sonja Ecker ist die Programmleiterin, sie ist eine freundlich-zurückhaltende, in allen Akademie-Fragen allerdings klare und energische Person.



Olaf Schmitt und Hendrik Müller, Stipendiaten 2003-05

Die Akademie ist aus dem Gedanken entstanden, dass die Oper, will sie in der Zukunft fortbestehen, neue Führungsqualitäten braucht – sowohl in organisatorischer wie ästhetischer Hinsicht. Der Oper wächst nicht genügend junges Publikum nach, die Opernhäuser selbst haben in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Strategien entwickelt, um Abhilfe zu schaffen, angefangen mit so einfachen Marketingmaßnahmen wie der Opernkarte zum Kinopreis für Zuschauer unter 30.



Die Akademie Musiktheater heute ist ein Beitrag von außen. „Und genau das“, sagt Sonja Ecker, „ist unsere besondere Qualität“. In der Oper wirken eine Vielzahl von Kräften gemeinsam an der Entstehung eines Werks mit. Aber bei aller Kollegialität stehen diese Kräfte untereinander immer auch in starkem Wettbewerb, in Konkurrenz. „Wir sind für die Stipendiaten ein Fluchtpunkt außerhalb des eigentlichen Spielfeldes. Das eröffnet ihnen einen Freiraum, in dem sie einander andere Fragen stellen und einen Teamgeist entwickeln können.“ Dieser Teamgeist, die Möglichkeit, gemeinsam neue Ansätze zu diskutieren, die das Operngeschehen von morgen bestimmen werden, ist ein wesentliches Anliegen des Förderprogramms.

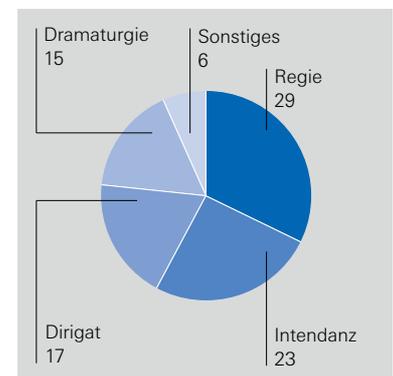
Die Akademie ist interdisziplinär angelegt. Sie versteht sich nicht als fachspezifische Weiterbildung, vielmehr will sie neue Horizonte öffnen und die Stipendiaten in ihrem Engagement bestärken. In Ergänzung zur Kultur-Stiftung der Deutschen Bank, die sich vor allem der regionalen Kulturförderung und damit dem Erhalt einer möglichst breiten und vielfältigen Kulturlandschaft verschrieben hat, wendet sich die Akademie explizit an den musikalischen Führungsnachwuchs. Denn auch große Musiktalente beginnen ihre Karrieren in der Regel in der Provinz. Oft fehlt es an finanziellen Mitteln, und vor allem sind die Urlaubsregelungen streng: Ohne den gesetzten Rahmen des Stipendiums, das haben die Stipendiaten deutlich gemacht, bliebe vielen nicht genügend Freiraum für Premierenbesuche in anderen Städten und Ländern. Und: „Die Chance, nach der Vorstellung mit den beteiligten Künstlern zu diskutieren, hat man als einzelner Besucher in der Regel nicht“, sagt Cornelius Meister.

Doch auch die Deutsche Bank könne von der Akademie lernen, sagt Sonja Ecker schließlich noch: Man erörtere Themen rund um Führung und Identität und lerne Möglichkeiten kennen, wie man gemeinsam neue inhaltliche Ansätze entwickelt. Wie in jeder lebendigen Beziehung profitierten beide Seiten davon. Das mache dieses Projekt für alle Beteiligten so spannend.

Akademie Musiktheater heute: 2001 von der Deutschen Bank gegründetes zweijähriges Stipendienprogramm für Nachwuchs-Führungskräfte (Regie, Dramaturgie, Intendanz, Dirigat) im Musiktheater ■ **Kuratorium:** Heiner Goebbels, Nele Hertling, Ioan Holender, Andreas Homoki, Sir Peter Jonas, Peter Konwitschny, Hans Landesmann, Bernd Loebe, Christoph Marthaler, Zubin Mehta, Ingo Metzmacher, Gérard Mortier, Peter Mussbach, Franz Xaver Ohnesorg, Alexander Pereira, Wolfgang Rihm, Peter Ruzicka, Georg Springer, Eva Wagner-Pasquier, Klaus Zehelein, Udo Zimmermann ■ **Zahl der Stipendiaten seit 2001:** 45 (287 Bewerbungen) ■ **Förderpreisträger der Akademie 2003:** Elisabeth Stöppler und Peter Krause für Regie und Produktionsleitung vom „Barbier von Sevilla“, „Junges Forum Musiktheater“, Universität Hamburg; Isabel Ostermann für die Regie von „Don Giovanni“, Internationale Musikfestspiele im Chiemgau, Gut Immling; Ester Szabó für die Regie bei „Hoffmanns Erzählungen“, Internationale Musikfestspiele im Chiemgau, Gut Immling.



Akademie Musiktheater heute
Bewerber nach Kategorien (2003):



Mozart zwischen Dorfkirche und Carnegie Hall

Weitere Projekte der Deutschen Bank im Bereich Musik

Um das Interesse sowohl an klassischer als auch zeitgenössischer Musik zu wecken bzw. lebendig zu halten und musikalische Traditionen zur Basis neuer Entwicklungen zu machen, will die Deutsche Bank vor allem junge Menschen möglichst früh mit deren ganzer Vielfalt in Berührung bringen – und das an Orten, wo klassische Musik nicht immer eine Selbstverständlichkeit ist.

Berliner Philharmoniker & Zukunft@BPhil: Eine gemeinsame „Passion for Music“ verbindet die Deutsche Bank mit den Berliner Philharmonikern seit bereits über zehn Jahren. Die Bank ermöglicht in dieser Partnerschaft Zusatzkonzerte im In- und Ausland, Sonderprojekte unter der Leitung von Sir Simon Rattle, aber auch das Education-Programm „Zukunft@BPhil“, das Kinder und Jugendliche an klassische Musik heranführt. Damit nimmt sich dieses Programm nicht nur des potentiellen Klassik-Publikums von morgen an, sondern leistet auch wichtige soziale Aufgaben: Es verschafft Jugendlichen aller Schichten und Milieus Zugang zu einer wesentlichen Kulturtradition unserer Gesellschaft, was wiederum auf ihr Selbstverständnis zurückwirkt.

Die jungen Menschen lernen, Hemmschwellen zu überwinden, sich im Team zu erproben und entdecken neue Talente und Potentiale in sich. An dem Programm, das bislang 13 Projekte umfasst, nahmen 2003 rund 120 Lehrer sowie mehr als 2.000 Kinder und Jugendliche aus 53 Berliner Schulen teil. Die Kultur-Stiftung der Deutschen Bank ergänzt dieses Engagement: Seit vielen Jahren fördert sie hochqualifizierte Nachwuchsmusiker in der Orchester-Akademie der Berliner Philharmoniker.

Carnegie Hall LinkUP!: Das umfangreiche von der Deutsche Bank Americas Foundation unterstützte LinkUP!-Programm der Carnegie Hall wendet sich an Schüler der Jahrgangsstufen vier bis sechs an

öffentlichen Schulen in New York und schließt Workshops für Lehrer und ein Konzert in der Carnegie Hall mit ein. Im Curriculum werden die Grundbegriffe der Musik und musikalische Fertigkeiten vermittelt und den Schülern die Begegnung mit erstklassigen Aufführungen klassischer Musik ermöglicht.

Kultur-Stiftung der Deutschen Bank: Seit Bestehen der Stiftung ist Musikförderung ein wichtiger Schwerpunkt ihrer Arbeit. Dabei unterstützt sie sowohl übergreifende Initiativen wie das Musikinformationszentrum des Deutschen Musikrats, das Ensemble Modern Orchestra oder das Gustav Mahler Jugendorchester, aber auch wichtige regionale Festivals sowie Nachwuchsprojekte. So förderte



die Stiftung 2003 erstmals eine Inszenierung der RuhrTriennale in der Bochumer Jahrhunderthalle, die Oper „St. François d'Assise“ von Olivier Messiaen.

Regionale Musikförderung: Zur Unterstützung regionaler Musikszenen fernab der großen Kulturzentren fördert die Kultur-Stiftung Festivals wie die Internationalen Musiktage Koblenz. Bei den 1991 ins Leben gerufenen Musiktagen treffen sich jedes Jahr junge Musiker vier Wochen lang mit renommierten Lehrern, um gemeinsam Werke einzustudieren und aufzuführen. „Gemeinsam Kultur machen“ lautete 2003 das Motto der Brandenburgischen Sommerkonzerte, die 1990 aus einer privaten Initiative entstanden sind. Mittlerweile werden alljährlich rund 150 Konzerte in mehr als 45 Städten und Gemeinden Brandenburgs veranstaltet – vor allem in Dorf- und Klosterkirchen. Die Kultur-Stiftung hat auch 2003 das Eröffnungskonzert in der Katharinenkirche in Brandenburg übernommen, sowie das „Junge Elite“-Konzert in der Kunstscheune zu Nakenstorf, das auf dem Pro-

gramm der Festspiele Mecklenburg-Vorpommern stand. Die „Internationale Kammermusikreihe Junge Elite“, die seit 1995 dem internationalen musikalischen Spitzennachwuchs ein Podium bietet, ist mittlerweile zum Aushängeschild der Festspiele geworden, die 2003 38600 Klassikfans anzogen.

„zeitoper“: Innovation ist das Stichwort dieses Forums zur Entstehung neuer musiktheatralischer Werke. Das in der Spielzeit 2001/02 an der Staatsoper Hannover ins Leben gerufene Projekt will eine Opernpraxis des Alltags fördern, die ihren Fundus aus dem Kleinen schöpft, auf das Zeitgeschehen reagiert und Opern an ungewöhnlichen Orten, beispielsweise in privaten Wohnräumen, aufführt.

Südosteuropäisches Opernprogramm: Mit dieser Initiative trägt die Kultur-Stiftung ebenfalls zur Förderung des Musiktheaters bei. Das gemeinsam mit dem Österreichischen Ministerium für Kunst und Medien gegründete Pilotprojekt ist auf drei Jahre angelegt und unterstützt junge talentierte

Sänger sowie Kooperationen und Ko-Produktionen an Opernhäusern in Osteuropa.

Deutsch-russischer Kultur Austausch: 2003 und 2004 steht die kulturelle Verständigung zwischen Deutschland und Russland im Fokus des öffentlichen Interesses. Die Kultur-Stiftung hat sich besonders in Theater- und Musikprojekten dafür engagiert: Am Festspielhaus Baden-Baden konnte im Dezember 2003 mit der Unterstützung der Deutschen Bank erstmals nach 80 Jahren wieder eine rein russische Ring-Interpretation in Deutschland gezeigt werden. Weiter ermöglichte die Kultur-Stiftung die Aufführung der Stücke „Steptext“ und „In the Middle“ im Dezember 2003 in Frankfurt – eine Kooperation des Ballett Frankfurt und des Mariinsky Theaters in St. Petersburg. Im Rahmen der Musikfestspiele Saar fand 2003 ein Festival Russischer Musik statt. Die von der Kultur-Stiftung geförderten Konzerte wurden zwischen Mai und Juli an verschiedenen Orten des Saarlandes aufgeführt.

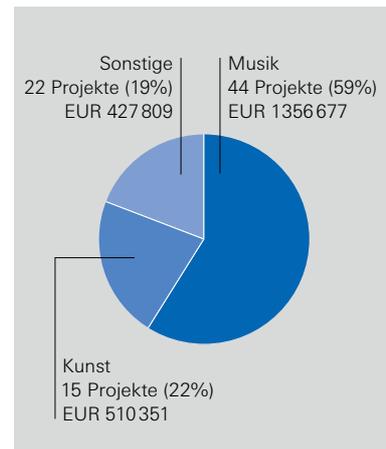
Kultur-Stiftung der Deutschen Bank:

Regionale Musikförderungen 2003 (Auswahl)

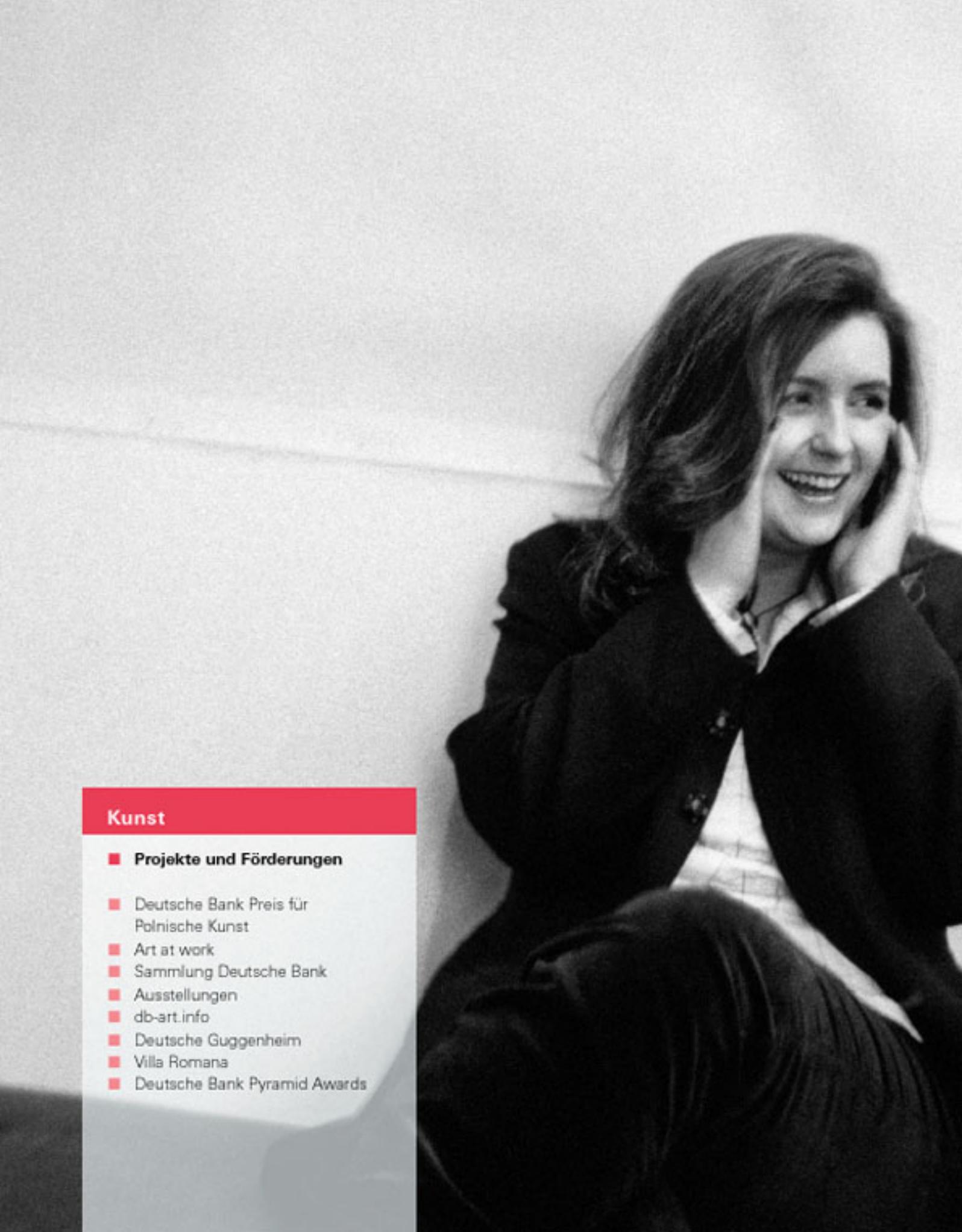
Europäische Festwochen Passau: Abschlusskonzert 2003
Beethoven Haus Bonn: Kammermusikkonzerte
Kölner Kammerorchester: Benefizkonzert 2003
Deutsche Stiftung Musikleben: Förderbeitrag 2003
Musikfest Bremen: Dotierung des Kammermusikpreises 2003
Ensemble Modern Orchestra: Tournee 2003
Frankfurter Bachkonzerte
Klavier Festival Ruhr: Konzert 2003
Nachsommer Schweinfurt: Konzert 2003
Staatsoper Wien: Opernkonferenz für Ost- und Südosteuropäische Länder 2003
Opernhaus Zürich: Produktion von La Gioconda
Augsburg: Unterstützung des Violinwettbewerbs
Burg Namedy: Übernahme eines Konzerts
Staatsoper Wien: Unterstützung einer Kinderoper

Kultur-Stiftung der Deutschen Bank

Förderungen nach Themengebieten 2003*



*Insgesamt 81 Projekte, EUR 2294837



Kunst

- **Projekte und Förderungen**
- Deutsche Bank Preis für Polnische Kunst
- Art at work
- Sammlung Deutsche Bank
- Ausstellungen
- [db-art.info](#)
- Deutsche Guggenheim
- Villa Romana
- Deutsche Bank Pyramid Awards



Ein Preis und Publicity für die junge Polnische Kunst

Das Engagement für die Kunst ist eine der ältesten Säulen des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Bank. Ein zentrales Anliegen ihrer Unternehmenssammlung und der internationalen Ausstellungen ist, jungen Nachwuchskünstlern eine Plattform zu bieten, ihnen zu helfen, künstlerische Ideen zu verwirklichen. 2003 hat die Kultur-Stiftung der Deutschen Bank mit Unterstützung der Deutschen Bank Polska S.A. das Förderprogramm erweitert und einen Wettbewerb für junge Polnische Kunst ausgeschrieben. Für die acht nominierten Künstlerinnen und Künstler hat die renommierte Warschauer Zachęta-Galerie eine Ausstellung organisiert. Eine Jury wählte die 1970 geborene Künstlerin Elżbieta Jabłońska für ihre Arbeit „Helping“ zur Preisträgerin. Gemeinsam mit Anna Rybaltowska, Leiterin der Kommunikationsabteilung der Deutschen Bank in Warschau, berichtet sie über das Leben einer neuen polnischen Künstlergeneration.



Anna Rybałowska und
Elżbieta Jabłońska



Helping, 2003
Elżbieta Jabłońska



Elżbieta Jabłońska und
Tessen von Heydebreck

Frau Jabłońska, Sie arbeiten an der Nicholas Copernicus Universität in Torun, wo Sie auch studiert haben, Ihre Kunst wurde schon in zahlreichen Ausstellungen präsentiert. Was ist Ihnen wichtig an Ihrer Kunst?

Ein wichtiger Moment in meinem Leben war die Geburt meines Kindes, seitdem beschäftige ich mich in meiner Kunst viel mit dem Image der Mutter. Ich weise auf deren schwierige Rolle hin. Eines meiner Projekte hieß: „Über den Magen zum Herzen“. Dafür habe ich eine Küchenzeile aufgebaut, die höher war als eine normale, so dass man daran nur sehr unbequem arbeiten konnte. Auf diese Weise wollte ich zeigen, wie schwierig die tägliche Arbeit für uns sein kann.

Jetzt haben Sie als erste Künstlerin den von der Kultur-Stiftung der Deutschen Bank gestifteten Preis für junge Polnische Kunst bekommen. Was bedeutet Ihnen diese Auszeichnung?

Wie er sich auf meine Zukunft auswirken wird, kann ich noch nicht beurteilen. Das Geld aber erlaubt mir, in Ruhe zu arbeiten; ich kann jetzt einige Projekte realisieren, die ich schon länger im Kopf habe. In Verbindung mit dem Preis hat es geheißen: Ich sei die begabteste polnische Künstlerin. Das ist natürlich auch eine Last und Verantwortung.

Frau Rybałowska, Sie leiten die Abteilung „Corporate Communications“ der Deutschen Bank Polska S.A. und haben viele Projekte, Seminare und Wohltätigkeitsveranstaltungen organisiert. Nun dieser Preis. Was war Ihre Motivation?

Ich glaube fest daran, dass es in Polen sehr talentierte junge Künstler gibt, die aber leider nicht bekannt sind. Ihnen fehlen die Möglichkeiten, sich zu präsentieren. Das wollten wir ändern. Ich sah darin die Chance, ein neues Kulturereignis zu schaffen, das dem Nachwuchs ein Forum bietet. Neben dem Preisgeld in Höhe von 10000 Euro werden wir für Frau Jabłońska eine Reise nach Berlin und Frankfurt organisiert. Sie wird dort Kuratoren und Kunstexperten treffen sowie Museen und Galerien besuchen.

Sind Sie zufrieden mit dem Ergebnis?

Für mich selbst war es eine große Herausforderung, weil die Vorbereitungszeit sehr kurz war. Aber es war ein Erfolg. Ich habe viel positive Resonanz bekommen – von den Medien und den Künstlern.

Die nominierten Künstler sind im Alter zwischen 20 und 36. Wird ihre Kunst von der Transformation der polnischen Gesellschaft beeinflusst?

Die Künstler gehören zur ersten Generation, die nicht mehr vom Sozialismus geprägt ist. Die Künstler vor ihnen haben die so genannte „kritische Kunst“ begründet, die sich unter anderem mit den Autoritäten auseinandergesetzt hat. Das ist kein zentrales Thema mehr. Die Kunst von Frau Jabłońska zum Beispiel würde ich als „soziale Kunst“ bezeichnen. So besteht ihre Arbeit „Helping“, für die sie mit dem Deutsche Bank Preis ausgezeichnet wurde, aus einer Stickerei und 60 000 professionell zerstörten 100-Zloty-Banknoten in einem Plexiglasquader. Die Handarbeit, ein

gesticktes Stellengesuch, stammt von einer arbeitslosen Frau, die ihren Lebensunterhalt mit Stickerarbeiten verdient.

Frau Jabłońska, wie ist die Situation für junge Künstler in Polen?

Es fehlt an Geld und Sponsoren. Ich selbst arbeite an einer Hochschule. Oft fallen mir Studenten positiv auf, weil sie gute Ideen haben und ehrgeizig sind. Aber nach dem Studium haben sie mit dem Alltag zu kämpfen, sie müssen ihren Lebensunterhalt bestreiten und nehmen daher alle möglichen Jobs an. So können viele nur noch daran denken, wie sie durchkommen – und für die Kunst bleibt nicht mehr viel Zeit. Mich macht das traurig, weil ich viele begabte Künstler kennen lerne, von denen später nichts mehr kommt, weil der Alltag sie auffrisst.

Frau Rybałtowska, wird der Preis weitergeführt?

Ja. Und das freut mich sehr. Am Abend der Verleihung wurde besprochen, dass der Preis alle zwei Jahre ausgeschrieben wird; so dass das, was wir angestoßen haben, keine Eintagsfliege bleibt. Gerade ein Wettbewerb, der mit seiner Begleit-Ausstellung jungen Talenten eine Bühne bietet, verlangt doch nach einer gewissen Regelmäßigkeit. Wir werden zudem unsere Kontakte zu den Medien nutzen und ausbauen, um auch dadurch die Künstler zu unterstützen; sie bekannter zu machen. Für 2004 planen wir darüber hinaus weitere Kultur-Projekte in Polen: So zeigen wir in Krakau die Ausstellung „Man in the Middle“ mit Werken aus der Sammlung Deutsche Bank.

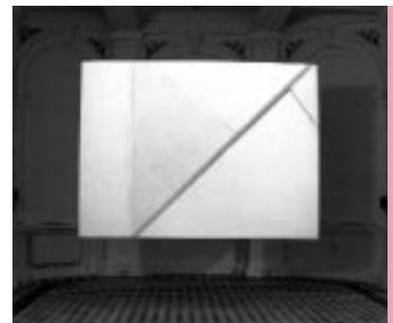
Frau Jabłońska, welchem Projekt werden Sie sich als Nächstes widmen?

Ich möchte ein Projekt machen, das nur eins zu eins durchgeführt werden kann – also zwischen einem anderen und mir: Ich und ein Zuschauer. Ich wohne in Bydgoszcz, einer Stadt, die nicht allzu interessant ist. Es gibt dort ein hässliches Viertel, durch das ich fahre, wenn ich zum Yoga will. Jedes Mal, wenn ich vorbei komme, sitzt da eine Frau in einem dieser grauen Häuser hinter einem Fenster im Parterre. Ich würde ihr gerne eine Freude machen. Ich weiß noch nicht genau wie, aber ich könnte zum Beispiel Musiker einladen, die für sie spielen. Das Geld dafür habe ich ja jetzt.

Deutsche Bank Preis für junge Polnische Kunst: 2003 gestifteter und mit 10 000 Euro dotierter Preis zur Förderung von Nachwuchskünstlern in Polen. Er geht auf eine Gemeinschaftsinitiative der Kultur-Stiftung der Deutschen Bank und der Deutsche Bank Polska S.A. zurück und wird in zweijährigem Turnus vergeben ■ **Schirmherrschaft:** Waldemar Dąbrowski, Kulturminister von Polen ■ **Kuratorium:** Waldemar Dąbrowski, Agnieszka Morawińska, Reinhard Schweppe, Andrzej Byrt, Adam Myjak, Tessen von Heydebreck, Harry Schur, Krzysztof Kalicki ■ **Jury:** Marek Krajewski, Robert Rumas, Jarosław Suchan, Bettina Wolter, Hanna Wróblewska ■ **Nominierte Künstler 2003:** Paweł Althamer, Cezary Bodzianowski, Oskar Dawicki, Elżbieta Jabłońska, Paulina Ołowska, Monika Sosnowska, Julita Wójcik, Piotr Wyrzykowski ■ **Ausstellung der nominierten Arbeiten:** „Spojrzenia 2003“; Zachęta Galerie, Warschau, 15.11. – 09.12.2003.



Sculpture from Nature, 2003
Julita Wójcik



Flying Dutchman, 2003
Cezary Bodzianowski



Defenders, 2001/02
Piotr Wyrzykowski

Art works – Wie Kunst zu den Menschen kommt

Weitere Projekte der Deutschen Bank im Bereich Kunst

Eine lebendige Kunstszene braucht zweierlei: angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen für Künstler – und ein Publikum, für das die Auseinandersetzung mit Kunst ein möglichst bereichernder, neue Erfahrungsräume öffnender Teil des Lebens ist. In diesem Sinne engagiert sich die Deutsche Bank zusammen mit ihren Stiftungen in vielfältiger Weise: Sie vergibt Stipendien und Preise an junge Künstler, fördert sie durch Ankauf von Arbeiten, sponsort oder konzipiert regelmäßig eigene Ausstellungen, die in internationalen Museen ein großes Publikum faszinieren: 2003 allein in São Paulo 44 000 Besucher!

Art at work: Kunst am Arbeitsplatz oder Kunst wirkt! Seit über 25 Jahren verfolgt die Bank mit ihrer Sammlung das Prinzip, Kunst zu den Menschen zu bringen: in die Büros und Geschäftsräume der Bank und an ungewöhnliche Ausstellungsorte im öffentlichen Raum. Dahinter steckt der Wunsch, Kunst zum selbstverständlichen Teil der Unternehmenskultur zu machen, die die Mitarbeiter, die Kunden und die Öffentlichkeit unmittelbar einbezieht. Aktuelles Beispiel für die gelungene Umsetzung des Konzepts „Art at work“ ist die Ausstattung der Deutschen Bank an der New Yorker Wall Street. Auf 487 680 Quadratmetern ist die Kunst in die Arbeitsumgebung mehrerer Tausend Mitarbeiter integriert. Die Werke verleihen den 47 Stockwerken eine ästhetische Struktur und geben Orientierung. In diesem Sinne entwickelte DB-Art auch die künstlerische Ausgestaltung des neuen AMC (Asset Management Centre) in Frankfurt am Main. Für das von Hadi Teherani erbaute gläserne Gebäude wurden Werke ausgewählt, die den Menschen, seine Individualität und sein Selbstverständnis in den Mittelpunkt stellen.

Sammlung Deutsche Bank: Das Interesse an der Sammlung, die rund 50 000 Werke, überwiegend Arbeiten auf Papier, umfasst, ist groß. Daher werden an den



Gerhard Richter an der Wall Street: Eingangshalle des neuen New Yorker Hauptsitzes der Deutschen Bank

Standorten Frankfurt, London und New York Führungen durch die Sammlung veranstaltet – für externe Besucher wie Schulklassen, Studenten- und andere Gruppen ebenso wie für internationale Gäste und Kunden der Bank.

Ausstellungen: Werke aus der Sammlung Deutsche Bank werden an Museen und Kunstvereine entliehen oder in eigenen Ausstellungen gezeigt. So organisierten

beispielsweise DB-Art und die Deutsche Bank Americas Foundation gemeinsam mit den lateinamerikanischen Niederlassungen der Bank sowie renommierten Kulturinstitutionen im Jahr 2003 die Ausstellung „Die Rückkehr der Giganten“ – eine Themenschau mit Werken der „Heftigen Malerei“ aus den 70er und 80er Jahren. Darüber hinaus wird seit 1980 jährlich eine Einzelausstellung eines bedeutenden Künstlers der Samm-

Ausstellungen der Sammlung Deutsche Bank 2003:

Ausstellungstitel	Ausstellungsort
Richard Artschwager	Deutsche Guggenheim, Berlin Deutsche Bank, Chemnitz Deutsche Bank, Saarbrücken Museum Moderner Kunst Stiftung Wörlen, Passau
Man in the Middle	Kunstverein, Mannheim Neues Museum Weserburg, Bremen Kunsthalle, Tübingen
Die Rückkehr der Giganten	Museo de Arte Moderno, Mexico City Museu de Arte Moderna, São Paulo Museo Nacional de Arte Decorativo, Buenos Aires

lung in Museen und Filialen gezeigt; 2003 fiel die Wahl auf den amerikanischen Maler und Bildhauer Richard Artschwager.

db-art.info: Auf den Kunstmes- sen „Art Forum Berlin“ und „Art Cologne“ konnten die Besucher des Pressestands von DB-Art mehr über die Publikationen und das Online Kunst-Magazin „db-art.info“ erfahren, das sich mit 3350 Abonnenten in einer interessierten (Fach-)Öffentlichkeit erfolgreich etabliert hat.

Deutsche Guggenheim: Ergänzt wurden die Kunstaktivitäten der Deutschen Bank 1997 durch das Joint Venture mit der amerikanischen Solomon R. Guggenheim Foundation, dem „Deutsche Guggenheim“. Die Kunsthalle präsentiert jährlich vier Ausstellungen zur modernen und zeitgenössischen Kunst. Das erfolgreiche private Forum genießt international hohes Ansehen und verzeichnet seit seiner Eröffnung 752 260 Besucher. Als Global Partner der Solomon R. Guggenheim Foundation sponsort die Deutsche Bank außerdem jährlich eine Ausstellung des New Yorker Guggenheim Museums. Für 2003 fiel die Wahl auf die große Retrospektive des amerikanischen Künstlers James Rosenquist.

Deutsche Guggenheim:

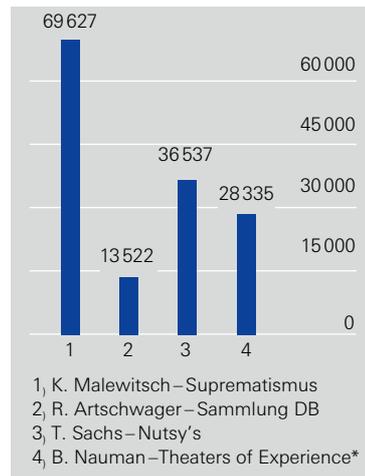
Entwicklung der Besucherzahlen

Jahr	Besucher
1997*	35 274
1998	87 074
1999	101 646
2000	106 741
2001	135 840
2002	134 091
2003	143 628

* (11/12)

Deutsche Guggenheim:

Besucherzahlen 2003

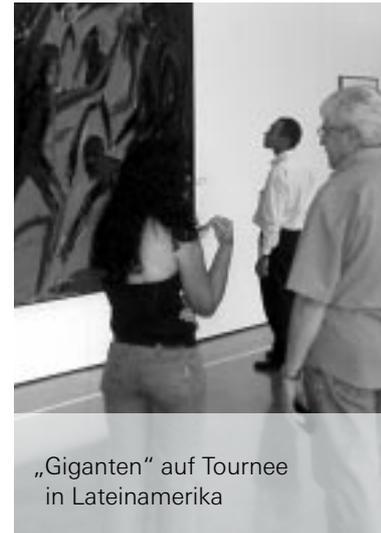


*Ausstellungsende 01/2004

Villa Romana in Florenz: Seit 1929 unterstützt die Deutsche Bank die Aktivitäten der Villa Romana. Jährlich kommen vier besonders begabte, meist jüngere Künstler in den Genuss, sich durch einen zehnmonatigen Aufenthalt in Florenz künstlerisch weiter zu entwickeln. Den Künstlern steht ein Atelier mit einer Wohnung zur Verfügung, zudem bekommen sie ein monatliches Stipendium sowie Reise- und Materialzuschüsse.

Deutsche Bank Pyramid Awards:

Die Deutsche Bank Citizenship UK vergibt seit 1993 an Absolventen britischer Kunst- und Design

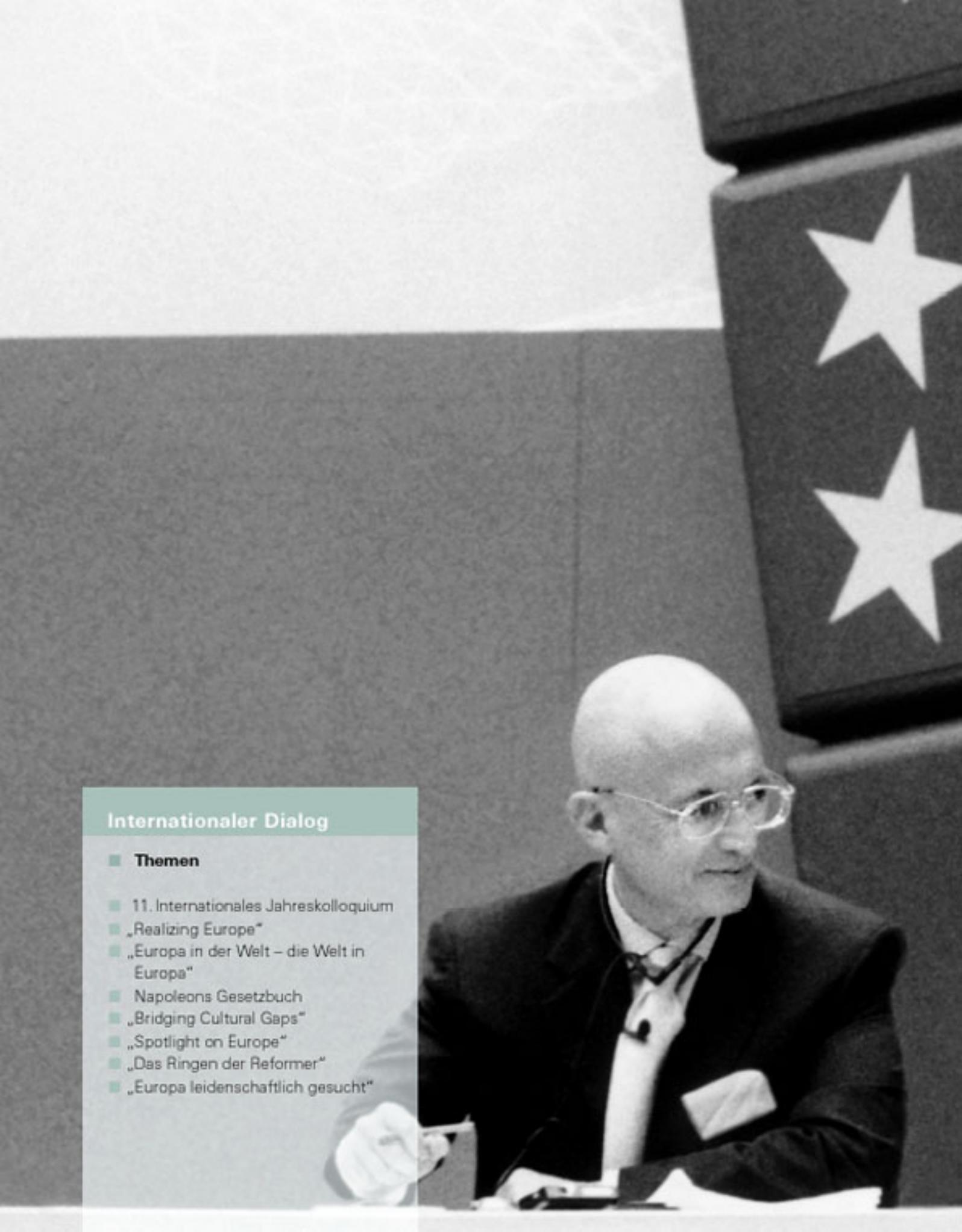


„Giganten“ auf Tournee in Lateinamerika

Colleges die Pyramid Awards. Sie bieten jungen Künstlern der Fachrichtungen Design, Musik, Kunst, Theater, Modedesign und Tanz ein Stipendium in Höhe von 7000 englischen Pfund sowie ein „business mentoring“ durch einen Mitarbeiter der Deutschen Bank. Zudem haben die Preisträger die Möglichkeit, einen viertägigen Kurs in Unternehmensführung bzw. Projektmanagement am East London Small Business Centre zu belegen. Dank dieser Unterstützung können die Absolventen eine Existenz gründen oder ein erstes Projekt realisieren. 2003 wurden acht, seit 1993 insgesamt 70 Awards vergeben.



Preisträger im Palazzo: die 1905 durch den Maler Max Klinger erworbene Villa Romana in Florenz



Internationaler Dialog

■ Themen

- 11. Internationales Jahreskolloquium
- „Realizing Europe“
- „Europa in der Welt – die Welt in Europa“
- Napoleons Gesetzbuch
- „Bridging Cultural Gaps“
- „Spotlight on Europe“
- „Das Ringen der Reformen“
- „Europa leidenschaftlich gesucht“

Europa leidenschaftlich gesucht

Spuren der Zukunft in der Gegenwart aufspüren – so das Ziel der Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog (AHG), des gesellschaftspolitischen Think Tanks der Deutschen Bank. Das Jahr 2003 bot besonderen Anlass, Europa kritisch zu betrachten: Auf dem 11. internationalen Jahreskolloquium zum Thema „Europa leidenschaftlich gesucht“ diskutierten Referenten und Gäste aus 34 Ländern in Berlin über die Rolle Europas in der Welt. Anlass für ein Streitgespräch zweier Antipoden der Außenpolitik. Auf dem Panel standen sich gegenüber: Richard Perle, Regierungsberater aus den USA, und der Vorsitzende des russischen Rates für Außen- und Verteidigungspolitik, Sergej Karaganow.





Richard Perle:

Lassen Sie mich am Ausgangspunkt der aktuellen Entwicklung ansetzen, am 11. September 2001. An diesem Tag hat sich die Einstellung der Amerikaner zu ihrer eigenen Sicherheit, zu ihrer weltpolitischen Rolle und zur Organisation ihrer Verteidigung radikal geändert. Die Lehre, die viele Amerikaner und mit ihnen die derzeitige Regierung aus dem 11. September gezogen haben, lautet: Manchmal wartet man mit der Reaktion auf eine bekannte Gefahr zu lange. Wir wussten, was sich in Afghanistan tat und rechneten mit weiteren Anschlägen Bin Ladens. Wir beobachteten die Ausbildungslager der Terroristen, fingen Gespräche an, hielten uns ansonsten jedoch zurück – bis es zu spät war. Wir haben nicht vor, noch einmal zu lange zu warten.

Aus unserer Sicht müssen die Vereinten Nationen reformiert werden, damit sie gegen die Gefahren des 21. Jahrhunderts etwas ausrichten können. Schließlich wurde diese Organisation vor mehr als fünfzig Jahren als Antwort auf die damaligen Bedrohungen geschaffen. Dazu gehörten Einmärsche von Streitkräften, namentlich der deutschen, in fremde Staaten. Heute geht es um dergleichen nicht mehr – Deutschland ist eine Demokratie und Europa auf dem Weg in die Integration. Die aktuelle Bedrohung ist der Terrorismus. Allerdings erkennt das System der Vereinten Nationen die Bildung und Unterstützung von Terrororganisationen sowie die Planung und Vorbereitung terroristischer Aktionen erst als solche an, wenn es zu spät ist. Dies rückt mein Land in eine unerträgliche Situation.



Sergej Karaganow:

Ich stecke in der Zwickmühle. Seit Breschnjew bin ich für Europa. Auch habe ich Putins Politik der Favorisierung Europas unterstützt. Nun sehe ich meine Hoffnungen enttäuscht. Wir hatten begonnen, vor allem in der Außen- und Verteidigungspolitik sehr viel enger mit den Europäern zusammenzuarbeiten, stellten dann allerdings einen eklatanten Mangel an Substanz fest. Das ist schlecht, weil wir unbedingt ein starkes, einflussreiches Europa brauchen. In einer Welt voller Veränderungen kommt es darauf an, so viele starke Bündnispartner wie möglich zu haben. Vergessen wir nicht, dass wir gerade den historischen Zusammenbruch einer gewaltigen Region erleben, die Afrika, den Nahen Osten und den angrenzenden Raum umfasst, und dass zwei Drittel bis drei Viertel der Staaten, die in der UNO sitzen, dort eigentlich nichts zu suchen haben. Ich weiß, es ist alles andere als „politisch korrekt“ dies auszusprechen – trotzdem tue ich es. Wir brauchen ein starkes Europa, um dem Terrorismus Einhalt zu gebieten – und um gemeinsam zu verhindern, dass die USA zur Hegemonialmacht werden. Denn wenn sie alles alleine erledigen, werden sie genau dazu entarten.

Jahresthemen der AHG:

Jahr	Thema
2004	Different Values – Global Responsibility
2003	Europa leidenschaftlich gesucht
2002	Toleranz: Vielfalt – Identität – Anerkennung
2001	Orientierung für die Zukunft. Bildung im Wettbewerb
2000	Generationen im Konflikt
1999	Der Kapitalismus im 21. Jahrhundert
1998	Pax Americana?
1997	Russland – Was tun?

Richard Perle:

Mein Appell an die Europäer lautet: Wachen Sie auf! Akzeptieren Sie, dass die globale Institution, an der Sie so hängen, zur Verteidigung meines Landes nicht reicht. Wenn wir alle miteinander die Unzulänglichkeit eines internationalen Systems zur Kenntnis nehmen, das nicht darauf ausgelegt ist, uns vor Terrorakten zu schützen, können wir es vielleicht so reformieren, dass es im 21. Jahrhundert relevant bleibt. Gerade wenn Ihnen der amerikanische Unilateralismus nicht behagt, empfiehlt es sich, das multilaterale System zu modernisieren, um ihm Relevanz und Effektivität zu verleihen.

Sergej Karaganow:

Ich frage mich, ob Europa je im Stande sein wird, eine Außenpolitik und eine Verteidigungsstrategie zu formulieren, die den Rest der Welt, allen voran die USA, im positiven Sinne herausfordern. [...] ihre amerikanischen Verbündeten und unsere Freunde [werden] weiterhin jeglichen Versuch der Europäer untergraben, auf den genannten Gebieten eigenständig zu agieren. Das tun sie ja ständig. Man denke an die schnelle Eingreiftruppe der NATO, die den luftigen Gedanken an eine entsprechende europäische Militäreinheit mehr oder weniger hinweggefegt hat. Was also tun? Liebe Europäer, überdenken Sie bitte Ihr außen- und verteidigungspolitisches Paradigma und erkennen Sie, dass Sie Bündnisse mit Russland, China und vergleichbaren Ländern eingehen müssen, nicht aber mit den USA. Stellen Sie Ihr Verhältnis zu den Amerikanern auf den Prüfstand. Jubeln Sie indessen trotz deren Arroganz und Unaufrichtigkeit nicht, wenn sie scheitern, weil dies auch Ihnen zum Verhängnis geraten könnte und weil Amerika heute gegen diejenigen antritt, die Ihnen oder uns morgen an die Gurgel gehen werden. Und schließlich: Rüsten Sie Ihre Streitkräfte auf. Die Welt wird wieder gefährlich.

Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog (AHG): 1992 gegründeter Think Tank der Deutschen Bank zur aktiven Teilnahme an gesellschaftspolitischen Fragen und Debatten unserer Zeit. ■ **Kuratorium:** Josef Ackermann (Vorsitzender), Jean-Christophe Ammann, Sybille Ebert-Schifferer, Wolfgang Frühwald, Tessen von Heydebreck, Wolfgang Ischinger, Jürgen Jeske, Josef Joffe, Hans Werner Kilz, Joachim-Felix Leonhard, Ingo Metzmacher, Eckard Minx, Julia Neuberger, Christoph Schwöbel ■ **Jahresthema 2003:** „Europa leidenschaftlich gesucht“ ■ **Dokumentationsband:** „Europa – Global-Player oder Statist der Weltpolitik?“. Hg. AHG, Frankfurt/Main: Frankfurter Allgemeine Buch im F.A.Z. Institut 2003. ■ **Diskussionsthemen Jahreskolloquium (Auswahl):** „The Transatlantic Partnership: Can it survive?“; „From the Europe We Know to the Europe We Want“; „Zooming in on Europe. How Does the Media Influence the Way We Perceive Each Other?“ ■ **Referenten:** Shlomo Avineri, Jorge G. Castañeda, Kemal Dervis, Jürgen Dormann, Ruprecht Eser, Peter Esterházy, Giacomo Filibbeck, Peter C. Goldmark, Heather Grabbe, Klaus Gretschmann, Jakob Hein, Zsolt Hernádi, David Ignatius, Edit Inotai, Wolfgang Ischinger, Sergej Karaganow, Piia-Noora Kauppi, Klaus Klipp, Jane Kramer, Charles A. Kupchan, Noëlle Lenoir, Wolf Lepenies, Richard Perle, Michael Portillo, Janusz Reiter, Thomas Roth, Haig Simonian, America Vera-Zavala, Danuta Walewska und Hans-Ulrich Wehler ■ **Teilnehmer:** Gäste aus 28 Nationen



Europa-Politiker auf dem Kolloquiums-Panel 2003

Europa – Viele Facetten und Gesichter

Themen der Alfred Herrhausen Gesellschaft

Die Frage nach der Zukunft Europas und seiner Rolle auf der internationalen Bühne zog sich 2003 als roter Faden durch die Veranstaltungen und Publikationen der Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog (AHG).

„Realizing Europe. The Future of European Integration“: Die Suche nach Europa führte die AHG zunächst nach Potsdam, wo sie in einer internationalen Konferenz den historischen und kulturellen Wurzeln Europas nachging (24. und 25. Januar 2003). Fazit der gemeinsam mit dem Einstein Forum organisierten zweitägigen Veranstaltung: Das gemeinsame Fundament verpflichtet die Europäer zu geschlossenem Handeln auch auf der weltpolitischen Bühne – Europa als eine Notwendigkeit.

Redenreihe „Europa in der Welt – die Welt in Europa“: Historische Loyalität oder Tapferkeit vor dem Freund? Im Mittelpunkt der Redenreihe standen – wie kurz vor Ausbruch des Irak-Krieges nicht anders zu erwarten – die transatlantischen Beziehungen zu den USA. Bundesaußenminister Joschka Fischer übernahm zum Auftakt der Redenreihe in Berlin (26. Februar 2003) die Rolle des Vermittlers und erinnerte an das

Potential eines geeinten Europas: Das Problem sei nicht zu viel Amerika, sondern zu wenig Europa. In jedem Falle muss – da ist er sich mit Władysław Bartoszewski und Daniel Cohn-Bendit einig – eine Partnerschaft demokratischer Staaten auch Differenzen aushalten.

Napoleons Gesetzbuch: Der Verfassungsentwurf für ein geeintes Europa, der im Jahr 2003 vom EU-Konvent erarbeitet wurde, setzt ein Einigungswerk fort, dessen Wurzeln viele Jahrhunderte zurückreichen, den Code Civil. Fast zweihundert Jahre später wurde die deutsch-französische Ausgabe des Code Napoléon von 1808 der Öffentlichkeit endlich wieder zugänglich gemacht. Grund genug für die Alfred Herrhausen Gesellschaft und die Académie Française, diesen in ganz Europa wirkmächtigen Kodex an historischer Stätte, im Institut de France in Paris, feierlich zu würdigen (10. März 2003).

„Bridging Cultural Gaps“: Zehn Jahre nach Erscheinen seines Bestsellers „The Clash of Civilizations“ stellt Samuel Huntington, Professor der Harvard University, seine Thesen auf den Prüfstand: „Bridging Cultural Gaps“ lautete die Aufgabe an ihn und seine Mitstreiter aus Nordamerika, Asien und Europa in einer Diskussionsveranstaltung in der Deutschen Bank in Frankfurt (17. März 2003): Wie sehen sie aus, die Möglichkeiten internationaler Verständigung

in Zeiten globaler Spannungen? Auch die Wirtschaft ist aufgerufen, ihren Beitrag zu leisten: Inwiefern können Erfahrungen im



internationalen Geschäftsalltag auch dazu beitragen, kulturelle Gräben zu überwinden?

„Spotlight on Europe“: Wie schaut die Neue Welt auf den alten Kontinent? Gehört die Türkei in die Europäische Union? Hat die transatlantische Partnerschaft überhaupt eine Zukunft oder ist das atlanti-



sche Bündnis ein Auslaufmodell? In Zusammenarbeit mit dem American Council on Germany und dem European Union Studies Center diskutierten Amerikaner und Europäer im New Yorker Union Club (18. September 2003).

„Das Ringen der Reformer: Will die Union ein anderes Deutschland?“: Unter diesem Titel bezog der bayerische Ministerpräsident und CSU-Vorsitzende Edmund



Stoiber Stellung zu den politischen Alternativen der Opposition (24. November 2003, Berlin). Die gemeinsam mit Partnern initiierte Gesprächsreihe „Humboldt-Forum Zeitfragen“ erörtert im Dialog mit profilierten Persönlichkeiten die großen Themen der Zeit – eine Verbindung zwischen politischer Praxis, medialer Öffentlichkeit und



America Vera-Zavala, Gründungsmitglied, Attac Schweden

wissenschaftlicher Debatte, die im Jahr 2004 fortgesetzt wird.

„Europa leidenschaftlich gesucht“ – Romani Prodi sucht nach den Grenzen der EU, Günter Verheugen besichtigt die „Baustelle Europa“, Michael Portillo plädiert für ein „ungeordnetes Europa“, Michael Walzer hinterfragt die „September-Lizenz“ der USA und Andrej Plesu findet eine vergilbte Fotografie. Beiträge von 37 internationalen Experten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur im Grundlagenband 2003 der AHG. Ein Mosaik provokanter Perspektiven: facettenreich, kontrovers und überraschend oft einer Meinung – wenn auch aus unterschiedlichen Gründen!

Jahresthema 2004: Die Diskussion um die Herausforderungen der Globalisierung geht weiter: „Different Values – Global Responsibility“ lautet das Jahresthema des gesellschaftspolitischen Think Tanks der Deutschen Bank.



Alfred Herrhausen

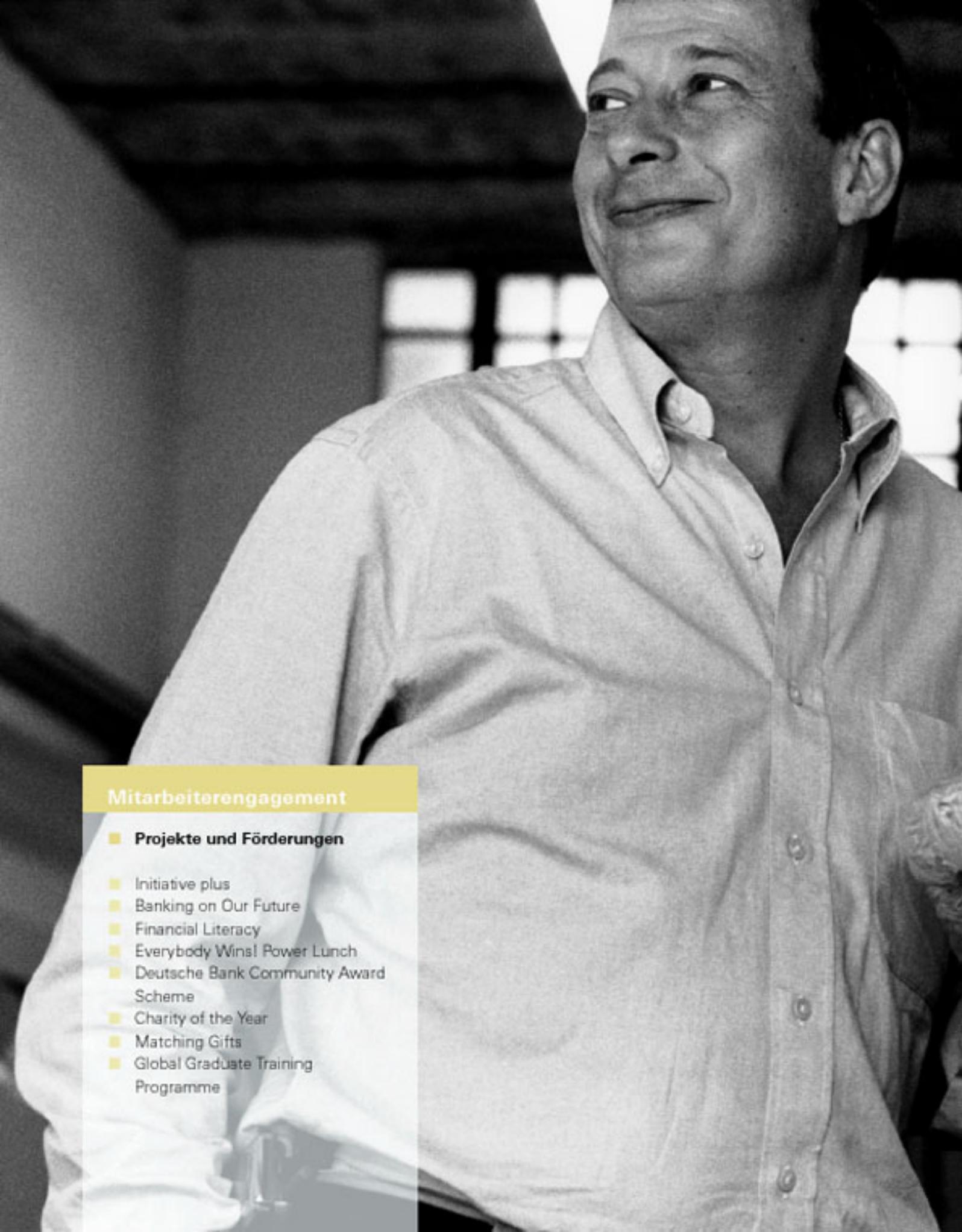
* 30. Januar 1930 in Essen
† 30. November 1989 in Bad Homburg

„Freiheit – und Offenheit, die damit einhergeht – wird uns nicht geschenkt. Die Menschen müssen darum kämpfen, immer wieder.“

In ihrem Handeln fühlt sich die Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog dem Wirken Alfred Herrhausens verpflichtet, der 1989 von Terroristen ermordet wurde.

Als Sprecher des Vorstands der Deutschen Bank öffnete Herrhausen die Bankenwelt auch nach außen: In zahlreichen Interviews, Vorträgen und Publikationen setzte er sich nicht nur kritisch für ein besseres Image der Banken ein, sondern behielt auch stets gesellschaftspolitische Fragen im Auge. Er bezog Position zur Machtstellung der Banken, profilierte sich als Fürsprecher der Europäischen Einigung und engagierte sich für Deutschland als starken Industrie- und Forschungsstandort.

Die aktive Gestaltung der Wirtschaftspolitik war für Alfred Herrhausen untrennbar mit verantwortungsbewusstem und nachhaltigem Management verbunden. Die Lösung grenzüberschreitender Probleme wie Umweltbelastung, Überbevölkerung, Schuldenkrise sowie Fragen zur Zukunft der Arbeit, der Vermögensverteilung, der Rentensicherung, der Generationengerechtigkeit und der Kriminalität im eigenen Land beanspruchten in seinen Augen volle Aufmerksamkeit. Es stand für ihn außer Frage, dass Probleme globalen Ausmaßes nicht allein durch lokale Entscheidungsinstanzen gelöst werden können, sondern dass diese ein globales Bewusstsein erfordern.



Mitarbeiterengagement

■ Projekte und Förderungen

- Initiative plus
- Banking on Our Future
- Financial Literacy
- Everybody Wins! Power Lunch
- Deutsche Bank Community Award Scheme
- Charity of the Year
- Matching Gifts
- Global Graduate Training Programme



Doppeltes Engagement

„Not just money“ ist eines der vier Prinzipien des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Bank: Nicht (nur) Geld, sondern Einsatz zählt! Deshalb ist die Bank auch stolz auf das freiwillige Engagement ihrer Mitarbeiter. Um dieser Wertschätzung Ausdruck zu verleihen, „honoriert“ sie es mit einer Spende von bis zu 500 Euro pro Jahr und Mitarbeiter für die gemeinnützigen Organisationen, in denen die Angestellten in ihrer Freizeit ehrenamtlich aktiv sind. In Argentinien haben sich 2003 fast alle Mitarbeiter im Rahmen dieser Initiative plus engagiert und dadurch gemeinsam Spenden der Bank von rund 60 000 Euro mobilisiert. Eine der Begünstigten war die „Casa de Michaela“. Javier Di Girolamo, Mitarbeiter der Deutschen Bank in Argentinien, traf die Leiterin Adriana Spinelli in ihrem Heim für Waisenkinder.



Hinter dem Stadion des Fußballclubs „Estudiantes de Buenos Aires“ biegt man rechts ab, kurz darauf geht es über die Schienen der Vorstadtbahn, und dann sind es noch fünf Blocks. Die Sabatini-Straße liegt in einem ruhigen Wohnviertel des Stadtteils Caseros. Vor dem Haus mit der Nummer 4171 ist ein Holzgerüst montiert, der dritte Stock wird gerade erst gebaut. Eine mütterlich-runde Frau in grüner Hose und grüner Bluse öffnet die Tür. Auf dem Regal gleich dahinter entdeckt man als erstes eine Sammlung von Pokalen. „Meine Kinder können eben nicht verlieren“, lacht sie.



Adriana Spinelli heißt die Frau, und sie leitet die „Casa de Michaela“, ein Heim für Waisenkinder. Im Aufenthaltsraum geht es stürmisch zu. Jungs spielen mit einem Auto, Mädchen mit Karten. Immer wieder ruft einer nach „Mama Adriana“ – „Polter nicht so die Treppe runter, Juan“, kommt es zurück. 70 Kinder leben bei Frau Spinelli, und sie kennt von allen Vor- und Nachnamen und das Geburtsdatum. Die Kinder sind von einem Jugendrichter ins Heim eingewiesen worden. Viele von ihnen wurden von ihren Eltern misshandelt oder einfach nicht versorgt; andere wurden ausgesetzt. So wie das kleine Baby, das Frau Spinelli jetzt im Arm hält. Ein Autofahrer hatte es in einem Korb am Straßenrand gefunden.

Viele Kinderheime in Argentinien werden von privaten Initiativen getragen, so wie Frau Spinellis „Casa“. Vom Staat bekommt die Ersatzmutter monatlich 250 Pesos pro Kind (rund 70 Euro) – längst nicht genug, um damit drei Häuser zu unterhalten und für 70 Kinder zu sorgen. Daher ist sie auf private Spenden angewiesen.

Javier Di Girolamo wird stürmisch von Frau Spinelli begrüßt. Kaum sitzt er am Esstisch, ist er auch schon von Kindern umringt. „Wir sind mit der Renovierung der Nudelfabrik fast fertig“, berichtet Frau Spinelli. Javier Di Girolamo ist Abteilungsleiter in der Deutschen Bank in Argentinien und betreut die Mitarbeiter im Rahmen der Initiative plus. Das Kinderheim ist eines von zehn Projekten, das von den Mitarbeitern der Deutschen Bank in Argentinien unterstützt wird. Im vergangenen Jahr strichen die Bankmitarbeiter die Räume des Mädchenhauses und unterstützten den

Aufbau in der Sabatini-Straße. Dabei ist kein Geld geflossen, die Bankangestellten haben selbst Hand angelegt, und vor allem haben sie ihr Fachwissen eingebracht: Sie haben den Bau koordiniert, haben die Expertise eingebracht, den Architekten gesucht, die Verträge mit den Arbeitern gemacht, den Bau abgewickelt und die Finanzierung organisiert. „Das beansprucht viel Zeit, man muss sich in neue Dinge hineindenken“, sagt Di Girolamo.

In Argentinien hat die Deutsche Bank rund 120 Mitarbeiter, 98 Prozent der Kollegen engagierten sich 2003 als Freiwillige. Damit liegt die argentinische Filiale auf Platz Eins weltweit. Die schwere Krise, die das Land im Jahr 2001 erfasste, hat viele Menschen für die sozialen Probleme ihrer Mitbürger sensibilisiert. „Wir wollen der Gemeinschaft etwas von dem geben, was wir haben“, sagt Di Girolamo, der gekommen ist, um zu sehen, was Frau Spinelli brauchen könnte. Um die Kosten ihres Heims zu decken, hat die umtriebige Frau eine Nudelfabrik eröffnet. Die Teigwalzmaschinen waren eine Spende. Im Sortiment finden sich gefüllte Ravioli mit Spinat und Ricotta zu zwei Pesos die Schachtel, Spaghetti für 4,50 das Kilo und Lasagne für 2,50 Pesos die Portion.

Grundsätzlich wollen die Mitarbeiter mit ihrer Initiative plus möglichst Ideen unterstützen, die keine Abhängigkeiten schaffen, sondern sich selbst tragen. So wurden etwa einem Kinderheim Nähmaschinen bezahlt, Werkzeuge für eine Gärtnerei angeschafft und Fortbildungskurse für Bedürftige finanziert. „Ziel ist es“, sagt Di Girolamo, „Projekte zu fördern, die auch nach unserer Unterstützung weiter wirken.“

„Jetzt bräuchten wir unbedingt einen Buchhalter“, sagt Frau Spinelli. Diese Idee passt in das Konzept von Javier Di Girolamo. „Bei uns findet sich bestimmt ein Kollege, der euch weiterhelfen kann!“ Dann geht es auch ohne Geld. Und für die 500 Euro, die die Bank dann im nächsten Jahr wieder drauflegt, können neue Maschinen für die Nudelküche angeschafft werden.

Initiative plus: 2001 gegründetes internationales Mitarbeiter-Freiwilligenprogramm der Deutschen Bank zur Förderung von gemeinnützigen Organisationen, in denen Mitarbeiter ehrenamtlich tätig sind ■ **Fördersumme:** 500 Euro (bzw. USD 500/ GBP 300) für den gemeinnützigen Projektträger ■ **Förderkriterien:** Gemeinnützigkeit des Vereins/der Schule/der Einrichtung; Antragsteller ist Mitarbeiter des Deutsche Bank Konzerns; mindestens acht Stunden ehrenamtliche Arbeit des Mitarbeiters; jeweils nur eine Förderung pro Mitarbeiter im Kalenderjahr; auch Zusammenschluss mehrerer Mitarbeiter für einen gemeinsamen Einsatz möglich ■ **Jahresthema 2003:** „Lernen von Kulturen“ ■ **Beteiligung Deutsche Bank Argentinien 2003:** 106 Mitarbeiter (98% der Belegschaft); Unterstützung von 15 gemeinnützigen Organisationen und 2 563 Kindern und Jugendlichen.



Ein neuer Anstrich von Luis Caputo



Anpacken und Erfahrungen teilen

Weitere Mitarbeiterinitiativen der Deutschen Bank

Nachhaltiges soziales Engagement zeichnet sich dadurch aus, dass es nicht nur auf der täglichen Agenda der Unternehmen steht, sondern auch von ihren Mitarbeitern gelebt wird. So unterstützt die Deutsche Bank das private ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter auf vielfache Weise – beispielsweise indem sie Spenden verdoppelt, die in Eigeninitiative aufgebracht wurden. Zudem bringen sich Mitarbeiter weltweit in zahlreichen Programmen, die von der Bank initiiert werden, ein: als Mentoren mit ihrem Fachwissen, als Lehrer in Schulen und Weiterbildungszentren oder mit 'handfester Hilfe' zum Beispiel bei der Sanierung von Gemeindezentren. Welch breite Wirkung solch persönliches Engagement entfaltet, zeigt sich nicht nur in den positiven Ergebnissen der Projekte. Darüber hinaus stärkt es unter den Mitarbeitern den Teamgeist und die Bindung der Bank zu ihrem lokalen Umfeld.

Initiative plus: Um ehrenamtlichen Einsatz zu würdigen und Anreize für private Initiativen zu schaffen, hat die Deutsche Bank im Jahr 2001 die Initiative plus ins

Leben gerufen. Die Mitarbeiter erhalten im Rahmen des Programms für ihr Engagement von der Bank Spenden in Höhe von 500 Euro (bzw. USD 500/GBP

diesem Grund unterrichteten im Berichtsjahr 86 Bankmitarbeiter ehrenamtlich als „banker teachers“ an 70 öffentlichen Schulen und Gemeindezentren in New York



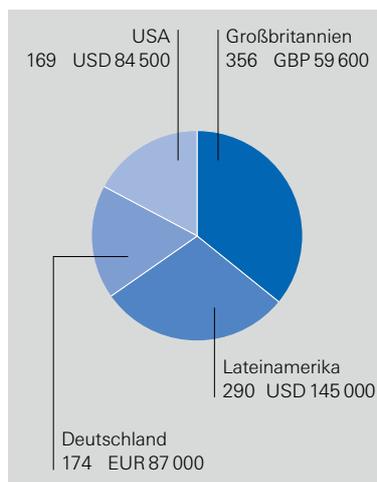
Shuo Wang, Mitarbeiter der DB in Frankfurt, organisierte einen Kulturabend zum Thema „Lernen von Kulturen“ am Frankfurter Goethe-Gymnasium...



... und Michael Lang in Düsseldorf ein Deutsch-japanisches Schulfest

Initiative plus

Anzahl der geförderten Mitarbeiter und Förderbeträge 2003



300) pro Person. Im vergangenen Jahr haben knapp 10 000 Mitarbeiter der Bank an der Initiative plus teilgenommen. Zu den geförderten Projekten gehörten sehr unterschiedliche Initiativen für junge Menschen; unter dem Motto „Lernen von Kulturen“ widmeten sie sich u.a. dem interkulturellen Austausch oder leisteten einen Beitrag zu Verständnis und Toleranz zwischen Mehrheiten und Minderheiten.

Banking on Our Future: Finanzwirtschaftliches Wissen ist eine Voraussetzung für einen verantwortungsvollen Umgang mit eigenen und fremden Finanzen. Aus

City. In Workshops erarbeiteten sie gemeinsam mit jungen Menschen Themen wie Geldanlage, Bank- und Kreditwesen. Die Veranstaltungen fanden im Rahmen des „Banking on Our Future – New York City“ statt, ein Bildungsprogramm, das die Deutsche Bank als Hauptförderer unterstützt. Mit der städtischen Initiative, an der sich insgesamt 15 Finanzinstitute beteiligen, wurden bisher über 10 000 Schüler und Jugendliche erreicht.

Financial Literacy: In eine ähnliche Richtung wie „Banking on Our Future“ zielt das Projekt von Financial Literacy in San Francisco. Um Jugendlichen fundierte

Finanzkenntnisse zu vermitteln, ging die Deutsche Bank Niederlassung in San Francisco eine Partnerschaft mit Harbor House ein, einer Non-Profit-Organisation, die außerschulische Workshops veranstaltet. Mitarbeiter der Deutschen Bank stellen sich auch hierbei freiwillig als Lehrende zur Verfügung.

Everybody Wins! Power Lunch:

Ein gemeinsames Essen in der Schulkantine, die Lektüre von Büchern – der „Power Lunch“ in New York bringt Grundschüler und Deutsche Bank Mitarbeiter zusammen. Bei den von der „Everybody Wins!“-Stiftung ins Leben gerufenen wöchentlichen Veranstaltungen entdecken die Schüler nicht nur die Lust am Lesen und Lernen, sondern gewinnen im Austausch mit ihren „Mentoren“ auch Vertrauen in ihre eigene Leistungsfähigkeit.

Deutsche Bank Community Award Scheme:

Das Programm unterstützt Mitarbeiter der Deutschen Bank UK bei ihren freiwilligen sozialen Aktivitäten und zeichnet besonders bemerkenswerte Engagements aus. So vergibt die Deutsche Bank an eine bestimmte Wohltätigkeitseinrichtung oder für eine herausragende Aktivität bis zu 1 000 englische Pfund – je nachdem, wie umfangreich das Projekt und der persönliche Einsatz sind.

Charity of the Year: Jedes Jahr wird von Mitarbeitern der Deutschen Bank UK die Wohltätigkeitsorganisation des Jahres gewählt; die entsprechende Initiative steht dann für zwölf Monate im Mittelpunkt von Fundraising- und ähnlichen Aktivitäten. Weil Mitarbeiter aus dem gesamten Unternehmen zusammenarbeite-

ten, erhielt die Wohltätigkeitsorganisation des Jahres 2002/2003, die „NCH-Action for Children“, über 270 000 englische Pfund zur Unterstützung sozial benachteiligter Kinder und Jugendlicher.

Matching Gifts: Das Konzept der „matching gifts“ ist einfach und effizient: Um die Bereitschaft der Mitarbeiter zu fördern, gemeinnützige Initiativen mit privaten Mitteln zu unterstützen, verdoppelt die Deutsche Bank Americas Foundation die private Spende eines Mitarbeiters – bis zur maximalen Höhe von 5 000 US-Dollar. Geeignete Adressaten einer solchen Spende sind Non-Profit-Organisationen, die zusammen mit gemeinnützigen Einrichtungen soziale oder kulturelle Projekte organisieren. Das gleiche Konzept verfolgen auch die Deutsche Bank Africa Foundation und die Deutsche Bank UK, wobei nur die Obergrenze der verdoppelten Beträge variiert: in Afrika sind es 3 000 Rand und in Großbritannien 3 000 englische Pfund.

Global Graduate Training Programme:

Im September 2003 trafen sich 400 neue Mitarbeiter aus Asien, Deutschland, Großbri-

tannien und den USA in London, um sich auf ihren Arbeitseinstieg bei der Deutschen Bank vorzubereiten. Neben dem Besuch von Vorträgen engagierten sich die jungen Banker aber auch bei der Renovierung von Grundschulen, der Sanierung eines Abenteuer-spielplatzes und der Verschönerung von Parks. Im Rahmen dieses zweitägigen Teambuilding-Events trugen sie so in sechs Projekten zur Verbesserung öffentlicher oder gemeinnütziger Einrichtungen bei.

Deutsche Bank Citizenship UK

Beteiligung an Mitarbeiterinitiativen 2003
Insgesamt: 3 779

Arts & Business	18
Banking on Shadwell	382
businessdynamics	46
Charity of the Year Committee	28
Charity of the Year Fundraisers	2629
Charity of the Year Volunteers	58
The Pyramid Awards	22
Partners in Leadership	8
Community Challenges	530
Skills for Work	32
The Charities Committee	10
Sonstige	16



Soziales Engagement und Teambuilding: Deutsche Bank Einsteiger verschönern den Pausenhof der Carlton Primary School in London

Unternehmen

„Die Schaffung von nachhaltigen Werten bei gleichzeitiger Sicherung unserer menschlichen und natürlichen Ressourcen ist ein wichtiger Teil unserer Geschäftsphilosophie. ‚Leistung aus Leidenschaft‘ gilt für uns nicht nur im Einsatz für unsere Kunden, sondern in allen Lebensbereichen.“

Josef Ackermann, Sprecher des Vorstands und
Chairman of the Group Executive Committee

Nachhaltigkeit als umfassender Auftrag

Ein Unternehmensüberblick

Die Deutsche Bank AG ist ein weltweiter Anbieter integrierter Finanzlösungen für anspruchsvolle Kunden und Marktführer in Deutschland. Mit 67 682 Mitarbeitern Ende 2003 betreut die Bank über 21 Millionen Kunden in 74 Ländern. Mehr als die Hälfte der Mitarbeiter ist außerhalb Deutschlands tätig.

Als moderne Universalbank bietet die Deutsche Bank eine breite Palette hochwertiger Dienstleistungen an: Privaten Kunden wird eine Rundumbetreuung geboten, Firmen und institutionellen Kunden das gesamte Spektrum einer internationalen Firmenkunden- und Investmentbank. Darüber hinaus nimmt die Deutsche Bank eine führende internationale Stellung im Geschäft mit Devisen, Anleihen und Aktien einschließlich der zugehörigen Derivate ein.

Weil sich Unternehmen aber nicht allein in einem wirtschaftlichen, sondern immer auch in einem gesellschaftlichen Raum bewegen, müssen sie bei ihren Entscheidungen die Interessen verschiedener Gruppen berücksichtigen. Ihre wichtigsten Zielgruppen sieht die Deutsche Bank in ihren Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und der Gesellschaft. Um nachhaltigen Mehrwert für die Deutsche Bank und ihre Zielgruppen zu schaffen gilt es, Wechselwirkungen zwischen diesen Gruppen zu berücksichtigen und ausgleichend zu agieren. Zum Jahresende 2003 hat die Bank eine halbe Million Aktionäre. Die Aktien werden zu gut 80 Prozent von institutionellen Anlegern (einschließlich Banken) und zu mehr als 50 Prozent von Ausländern gehalten.

Für den Erfolg am Markt ist vor allem die Zufriedenheit der Kunden wichtig, weshalb sie im Mittelpunkt des unternehmerischen Denkens stehen. Dazu braucht es wiederum Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen mit erstklassiger Ausbildung, hoher Motivation und breiter Erfahrung, die sich mit der Deutschen Bank, ihren Werten und ihrer Unternehmenskultur identifizieren. Die Deutsche Bank will gleichermaßen ihrer ökonomischen wie ökologischen und gesellschaftlichen Verantwortung gerecht werden. Erst dann ist nachhaltiges Handeln möglich, also im Sinne kommender Generationen, der sie stabile wirtschaftliche und soziale Verhältnisse sowie eine gesunde Umwelt übergeben will. Mit ihrem vielfältigen kulturellen und gesellschaftlichen Engagement, das durch die freiwillige Hilfe der Mitarbeiter unterstützt wird, übernimmt die Deutsche Bank darüber hinaus Verantwortung als Unternehmensbürger.

Um im Sinne aller erfolgreich zu sein, müssen sich gerade global operierende Unternehmen den Anforderungen der internationalen Märkte anpassen. So gliedert sich die Deutsche Bank in drei Konzernbereiche: Corporate and Investment Bank (CIB), Private Clients and Asset Management (PCAM) und Corporate Investments (CI). Hinzu kommt das Corporate Center, das den Vorstand bei der Planung, Lenkung, Kontrolle, Risikosteuerung und Erfüllung aufsichtsrechtlicher Auflagen unterstützt.

Deutsche Bank AG

deutsche.bank@db.com

Aktionärs-Hotline:

0800-910-8000

Investor Relations:

069-910-38080

db.ir@db.com

www.deutsche-bank.de/ir

Geschäftsbericht

im Internet:

www.deutsche-bank.de/03

Corporate Governance Bericht:

www.deutsche-bank.de/corporate-governance

Zu CIB gehören

- Global Markets, das sämtliche Handels-, Verkaufs- und Analyse-Aktivitäten im Geschäft mit Devisen, Anleihen, Derivaten umfasst,
- Global Equities, im Wesentlichen Analyse, Verkauf und Handel von Aktien,
- Global Corporate Finance für Firmenfinanzierung und schließlich
- Global Transaction Banking mit Cash-Management für Unternehmen und Finanzinstitute.

Kernbereiche in PCAM sind

- Private and Business Clients, in dem mehr als 13 Millionen Privat- und Geschäftskunden betreut werden,
- Private Wealth Management, das sich auf die Betreuung vermögender Personen und Familien weltweit konzentriert sowie
- Asset Management mit dem weltweiten Fondsgeschäft für private und institutionelle Kunden sowie maßgeschneiderten Anlageprodukten bei Aktien, Renten und Immobilien.

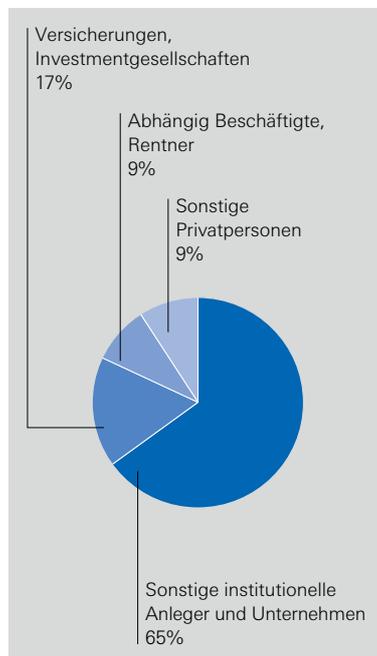
Der vier Mitglieder umfassende Vorstand führt den Konzern als virtuelle Holding und konzentriert sich auf strategische Steuerung, Ressourcenverteilung, Risikomanagement und Kontrolle. Im Group Executive Committee sind neben den Mit-

Unsere Führungsstruktur

Funktionale Committees			
Alternative Assets	Asset/Liability	Compliance	Finance
Human Resources	Investment	IT & Operations	Risk
Group Executive Committee Konzernvorstand Business Heads			
Divisionale Committees			
Corporate and Investment Bank	Corporate Investments	Private Clients and Asset Management	

Verteilung des Grundkapitals

581,9 Mio Aktien zum Jahresende 2003



gliedern des Konzernvorstands die Business Heads der Konzernbereiche vertreten. Es analysiert die Entwicklung der Geschäftsbereiche, erörtert konzernstrategische Fragen und erarbeitet Empfehlungen, die dem Vorstand zur endgültigen Entscheidung vorgelegt werden. Für die operative Steuerung der Konzernbereiche sind drei divisionale Committees zuständig, die jeweils von einem Mitglied des Group Executive Committee geführt werden.

Die Deutsche Bank AG hat gemäß § 8 ihrer Satzung einen Beraterkreis der Gesamtbank sowie Bezirksbeiräte gebildet. Der Beraterkreis dient der Unterhaltung von engen Kontakten mit der deutschen und internationalen Wirtschaft und der Beratung der Bank durch führende inländische und ausländische Persönlichkeiten in allen von ihnen vertretenen Bereichen. Die Bezirksbeiräte konzentrieren sich mit der gleichen Aufgabe auf das Inland.

Zur Wahrnehmung seiner Aufgaben trifft sich der Beraterkreis der Gesamtbank mit dem Vorstand der Bank und dem Vorsitzenden des Aufsichtsrats zweimal im Jahr. Ebenso treffen sich die Bezirksbeiräte zweimal im Jahr mit dem regional zuständigen Mitglied des Group Executive Committees und den Mitgliedern der regionalen Geschäftsleitungen der Bank.

Nettoerträge¹

in Mio EUR	2003	2002	2001
Deutschland	6 284	11 195	13 531
Europa (ohne Deutschland) ²	7 385	6 657	7 479
Nordamerika ³	5 548	6 077	6 590
Asien/Pazifik	2 139	2 179	1 997
Südamerika	134	188	293
Nettoerträge insgesamt	21 490	26 295	29 892

¹ Gemäß Segmentberichterstattung; Rundungsdifferenzen sind möglich (s. hierzu auch Form 20-F).

² Großbritannien ist verantwortlich für mehr als die Hälfte dieser Erträge in 2003, 2002 und 2001.

³ Hauptsächlich aus den USA

Ertragsteuern

Komponenten des Steueraufwands/-ertrags:

in Mio EUR	2003	2002	2001
Inland	305	215	486
Ausland	968	494	1 102
Tatsächliche Steuern	1 273	709	1 588
Inland	37	2 992	100
Ausland	232	- 512	- 259
Latente Steuern	269	2 480	- 159
Insgesamt	1 542	3 189	1 429

An die Deutsche Bank werden besondere Anforderungen gestellt. Deshalb haben Vorstand und Aufsichtsrat mit Wirkung zum 29. Oktober 2003 eine neue Entsprechenserklärung zu den Empfehlungen der Regierungskommission „Deutscher Corporate Governance Kodex“ in der Fassung vom 21. Mai 2003 abgegeben. Lediglich beim Selbstbehalt der D&O (Directors and Officers) Versicherung wird die Deutsche Bank von den Empfehlungen des Kodex abweichen. Da die Deutsche Bank in den übrigen Punkten den Empfehlungen und Anregungen des „Deutschen Corporate Governance Kodex“ weitgehend folgt, verzichtet die Bank zukünftig auf eigene Corporate Governance Grundsätze, die sie als erstes DAX-Unternehmen im März 2001 beschlossen hatte (www.deutsche-bank.de/corporate-governance).

Die Deutsche Bank fühlt sich auch dem globalen Kampf gegen Geldwäsche, Bestechung und Korruption verpflichtet. Sie arbeitet an der Entwicklung entsprechender Standards mit. Kredit-, Markt-, Liquiditäts-, operationelle und Geschäftsrisiken werden in einem koordinierten Prozess auf allen relevanten Ebenen des Konzerns geprüft. Berücksichtigung finden dabei auch Nachhaltigkeits-Kriterien.

Mit Hilfe interner Richtlinien werden Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Deutschen Bank zur Beachtung und Einhaltung verschiedenster Vorgaben und Regelungen verpflichtet. Sie umfassen Richtlinien für das Miteinander in der Bank, für sämtliche Geschäftsfelder und für die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Kriterien. Die Mitarbeiter werden bezüglich dieser Regelungen regelmäßig geschult und informiert, die Einhaltung der Regelungen wird intern und zum Teil auch extern kontrolliert.

Deutsche Bank Aktie: Dividende

Dividendenvorschlag für 2003: EUR 1,50

	2002	2001	2000	1999
Euro	1,30	1,30	1,30	1,15
US Dollar	1,52	1,20	-	-

Rating der Deutschen Bank 2002

Langfrist-Rating	
Moody's Investors Service, New York	Aa3
Standard & Poor's, New York	AA-
Fitch Ratings, New York	AA-
Sustainability-Rating	
Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI World und DJSI STOXX)	Rang 3 unter den Finanzdienstleistern
FTSE4Good (FTSE4Good Europe 50 und FTSE4Good Global 100)	Rang abhängig von der Marktkapitalisierung

Mitarbeiter

■ **Initiativen und Projekte**

- Global Diversity
 - Women in European Business
 - Multicultural Partnership Network
 - Rainbow-Group
- Leadership Standards
- Verantwortliche Gestaltung des Restrukturierungsprozesses
- Beteiligung von Mitarbeitern als Teil des Führungskonzepts



Walk the Talk oder vom Gewinn, vielfältig zu sein

Wie gut, dass wir die Menschen nicht in Schablonen pressen, sagt Akbar Poonawala. Er sagt es auf englisch und spricht dabei von Cookie-Cutters, davon also, dass Menschen nicht mit Förmchen gebacken werden: einer wie der andere und alle gleich. In seiner Sprache verwendet er ein Bild, das man nicht übersetzen, und doch gut verstehen kann. Mit anderen Worten: Diversity zeigt sich bereits darin, wie wir kommunizieren. Es ist also gut, wenn man Kolleginnen und Kollegen hat wie Julia Götz, Christine Wolff, Annette Fraser und Todd Alecknovitch – jeder ist auf seine Art einzigartig. Und sie garantieren Vielfalt in der Gemeinsamkeit, Multi- in der Monokultur, individuelles Engagement in der Bank, der Deutschen Bank, für die sie alle arbeiten und deren wichtigen Leitgedanken sie leben: Diversity.

„Diversity“ ist Tatsache und Haltung zugleich.

Diversity bedeutet, dass die Menschen erkennen, wertschätzen und respektieren, dass sie unterschiedlich sind. Und dies nicht nur aufgrund ihres Geschlechts, der Hautfarbe, Kultur oder Religion, wegen einer Behinderung, ihres Alters oder einer anderen sexuellen Identität. Sondern auch, weil sie unterschiedliche Lebenserfahrungen haben – im Elternhaus, in der Ausbildung, der Arbeit und dem Privatleben – die ihren Charakter prägen.



Julia Götz und Christine Wolff

Annette Fraser hat es mit 39 Jahren bis zur Asset Managerin gebracht. Sie sei eine, die anpacken kann, sagt sie, aber eben auch eine Frau - und damit in den Augen vieler keine geborene Netzwerkerin. Deshalb hat sie im Jahr 2002 die erste „Women in European Business“-Konferenz (WEB) in London mitorganisiert. Dies ist ein Netzwerk, das weibliche Führungskräfte in der Deutschen Bank unterstützt, ihnen Kontakte mit Frauen anderer Unternehmen, Wettbewerbern und Kunden verschafft und das sich um die Einstellung und Förderung talentierter Frauen bemüht. Die Deutsche Bank unterstützt solche intern gegründeten Netzwerke, weil sie um die Wichtigkeit dieser Plattformen für den Erfahrungsaustausch und die Nachwuchsförderung weiß. Neben regionalen Frauennetzwerken und der „WEB“ gibt es in der Bank das „Multicultural Partnership Network“ sowie die „Rainbow-Group“ für Menschen mit unterschiedlicher sexueller Identität.

Für Annette Fraser bedeutet Diversity auch, dass man auf allen Ebenen, in allen Bereichen ein breites Spektrum an Persönlichkeiten finden kann. „Es ist sehr einfach, jemanden einzustellen, der einem gleicht“, sagt sie, „aber das ist langweilig, es macht blind und es spiegelt nicht die Verhältnisse in der Welt da draußen wider.“ Die Welt da draußen – das sind Kunden in ihrer Vielfalt, die sich eine Bank wünschen, mit der sie sich identifizieren können. Und die Welt da draußen hat sich enorm verändert: Sie ist geschrumpft. Durch Globalisierung, Internet und andere neue Kommunikationsformen und Verkehrswege sind die Distanzen von früher überbrückt worden.

Akbar Poonawala begrüßt diesen Trend voll und ganz. Er reist häufig nach Deutschland, Asien oder in andere Teile der Welt. Dort trifft er auf Kunden, die unterschiedlich durch ihre lokale Umgebung geprägt sind: ihre eigene Sprache, ihre Mentalität, ihre Kultur und ihre Art, Verhandlungen zu führen und geschäftliche Entscheidungen zu treffen. „Es ist wichtig und bereichernd, diese Unterschiede zu kennen und zu verstehen“, sagt Poonawala, „und Kollegen vor Ort zu haben, die bei der Kommunikation helfen, kulturelle Feinheiten zu erkennen.“ Diversity kommt also auch den



Geschäftsinteressen von Poonawala in seiner globalen Funktion zugute: Sie fördert die Verständigung, das Interesse und die Wertschätzung durch die Kunden weltweit. Wie bedeutend gerade für einen Fremden nicht nur Offenheit und Toleranz, sondern auch tatkräftige Unterstützung sind, das hat Poonawala am eigenen Leib erfahren. Als er von der Hochschule zur Deutschen Bank kam, haben ihn seine Vorgesetzten wie Mentoren gefördert, was, nach Poonawala, eine wirklich einmalige Chance war, um im Unternehmen Fuß zu fassen. Nun möchte er, dass jüngere Kollegen eine ähnliche Gelegenheit erhalten, von den Erfahrungen der anderen zu profitieren. Deshalb macht sich Poonawala als Schirmherr für das „Multicultural Partnership Network“ stark. Hier haben Menschen mit unterschiedlicher kultureller Herkunft die Möglichkeit, sich bei beruflichen Weiterbildungen im Rahmen der Netzwerkarbeit oder in zwangloser Umgebung kennen zu lernen.

Durch ihre eigene Internationalisierung in den 90er Jahren hat die Deutsche Bank die Idee von Diversity in die Unternehmenskultur integriert. Auf diese Weise fand ein intensiverer Austausch zwischen den unterschiedlichen Kulturen in der Deutschen Bank statt. Der Diversity-Gedanke hatte in dem Einwandererland USA naturgemäß eine andere Tradition, als in Deutschland. Seit 1999 engagiert sich ein globales Team in der Deutschen Bank dafür, Diversity im Unternehmen voranzubringen. „Einer unserer Ansatzpunkte ist, eine möglichst große Vielfalt an Menschen für die Bank zu gewinnen – denn wir wissen, dass eine kulturell vielfältige Mitarbeiterschaft es erlaubt, neue Marktsegmente zu erschließen“, hebt



Christine Wolff, Beraterin im Diversity-Team, hervor. „So laden wir beispielsweise regelmäßig Studentinnen zu „Junior Women Bankers“-Veranstaltungen ein, bei denen sie Kontakte knüpfen und die Bank kennenlernen können – und wir gezielt qualifizierte Frauen rekrutieren können.“ Das ist ein Weg, um Frauen für Bereiche zu gewinnen, in denen ihr Anteil traditionell niedrig ist. Danach muss es aber weitergehen, führt Wolff aus: „Ein gutes Beispiel für die gezielte Förderung von Frauen sind unsere Mentoring-Programme, die wir seit mehreren Jahren erfolgreich in allen Regionen und Bereichen der Bank durchführen.“ Und hinter all diesem Engagement steht das Wissen, dass Teams erfolgreicher arbeiten, wenn sie heterogen zusammengesetzt sind: „Klar, das reibt sich am Anfang vielleicht mehr,“ so Wolff, „aber die Kreativität und die Ergebnisse solcher Teams werden deutlich gesteigert.“



Als Todd Alecknovitch vor drei Jahren seinen Job als Global Business Manager im Bereich Learning and Development bei Global Equities der Deutschen Bank in New York antrat, fiel ihm gleich im Foyer auf, wie vielfältig und vielseitig, eben „diverse“, die Leute hier waren. Er hatte sich sofort auf ganzer Linie von seinen Kollegen angenommen gefühlt und ihnen offen von seinem Freund erzählt, so wie diese von ihren Wochenenden mit Ehepartnern und Kindern. Anders als bei seinem vorigen Arbeitgeber, einem Unternehmen, das nicht viel mit Internationalität, Globalisierung und Diversity zu tun hatte. Er wurde dort nie offen diskriminiert, sagt Alecknovitch, aber hinter seinem Rücken hätten die Leute über ihn geredet. „Und das“, sagt er, „hat sehr weh getan.“ Er fühlte sich eingeschüchtert, vorverurteilt und empfand dies deprimierend. Homosexuelle werden, wie Andersfarbige oder Behinderte, häufig nicht nur emotional ausgebremst – sondern auch seltener befördert als deren heterosexuelle Kollegen.



Karen Meyer, die Chefin des weltweit 20köpfigen Global Diversity-Teams der Deutschen Bank, hat Alecknovitch 2002 auf die Weihnachtsfeier der „Rainbow-Group“ in New York mitgenommen, nachdem er an einer Befragung des Netzwerks teilgenommen hatte. Der Besuch der Feier des Netzwerks von Schwulen, Lesben, Bi- und Transsexuellen änderte so manches. Karen Meyer lud ihn ein, im Vorstand der „Rainbow-Group“ aktiv zu werden, wo er sich sofort mit neuen Ideen einbrachte. In den letzten zehn Jahren nahm er beim jährlichen AIDS-Walk durch New York teil. Diese Veranstaltung steigert die öffentliche Wahrnehmung für die Organisation „Gay Men’s Health Crisis“ und sorgt für Spendeneinnahmen. Als eine der wenigen Banken New Yorks war die Deutsche Bank nie beteiligt gewesen. Alecknovitch wollte das ändern und ein Dutzend Leute finden, mit dem Ziel, 10 000 US Dollar zu sammeln. Tatsächlich wurden es 44 000 Dollar und 67 Mitstreiter, die an diesem sonnigen Tag gemeinsam mit tausend Anderen durch den Central Park liefen. „Es war ein guter Tag“, sagt Alecknovitch, „aber einmal reicht nicht“. Man müsse immer wieder los gehen, jedes Jahr, so wie man täglich zeigen müsse, dass man es

ernst meint mit Diversity. „Und das heißt letztendlich“, sagt er, „dass man nicht nur das Foyer und das Frontdesk bunt mischt, sondern auch die Geschäftsleitungs-Ebene.“

„Walk the Talk!“, sagen die beiden New Yorker Alecknovitch und Poona-wala: Stets müssten den Worten Taten folgen. Das lässt sich durch verschiedene Maßnahmen, Trainings und Projekte machen: Diversity- und Sprachtrainings, Einstellung und Integration von Behinderten, flexible Arbeitszeiten für Eltern, gleitenden Übergang in den Ruhestand, Übersetzung von Firmeninfos in möglichst viele Sprachen, Einbindung von Minderheiten in zielgruppenspezifische Produktentwicklung und –vermarktung und einiges mehr.

Julia Götz hat in der Frankfurter Zentrale ein weiteres „Frauennetzwerk“ mitgegründet. Kontakte, Erfahrungsaustausch und Rhetorik-Seminare sollen ihren Kolleginnen und ihr helfen, den Blick für typisch weibliche Verhaltensweisen zu schärfen, die ihnen auf dem Weg nach oben hinderlich aber auch hilfreich sein können. „Natürlich ist es merkwürdig“, sagt Götz, „die andere Hälfte der Menschheit im Sinne von Diversity als förderungswürdig zu betrachten.“ Doch wie Annette Fraser weiß sie, dass Frauen in leitenden Positionen eher selten zu finden sind. Die 29jährige aus dem Credit Risk Management weiß von Kolleginnen um die Problematik, Karriere und Kinder zu vereinbaren. „Aber sollte ich selbst einmal Chefin sein“, sagt Götz, „dann würde ich versuchen, meine Kolleginnen und Kollegen in ihrer Individualität zu verstehen und Modelle erarbeiten, die allen gerecht werden“. Egal wie verschieden sie sind. Hauptsache talentiert und qualifiziert. Denn möglicherweise hängt der unternehmerische Erfolg mehr vom Zwischenmenschlichen ab, als von reiner Leistung, sagt die Finanzfachfrau. Und wer sich in seiner ganzen Persönlichkeit akzeptiert fühlt, arbeitet für sich - und andere - mit vielfachem Einsatz. Oder, wie es ihre Kollegin Annette Fraser formuliert: „Wir arbeiten fürs Geld, aber wir machen es auch gern wegen der persönlichen Bindung.“

Global Diversity: 1999 gegründetes internationales Team der Deutschen Bank, das Diversity-Initiativen organisiert und die Geschäftsbereiche weltweit bei deren Umsetzung berät und unterstützt ■ **WEB® und WOWs™:** Jährliche Konferenzen in Frankfurt (seit 2000), London (seit 2002) und New York (WOWs, seit 1994) mit großer Öffentlichkeitswirksamkeit und hohen Besucherzahlen ■ **Multicultural Partnership Network:** 2003 in New York gegründetes Sprachrohr für Führungskräfte, die einer ethnischen Minderheit angehören ■ **Rainbow Group:** Globales Netzwerk für schwule, lesbische, bi- und transsexuelle Mitarbeiter, das zum Abbau von Vorurteilen und zur Förderung gegenseitiger Toleranz beiträgt ■ **Weitere Informationen:** <http://www.deutsche-bank.de/karriere>



Netzwerkkonferenzen in Frankfurt am Main, ...



... London ...



... und New York.

Global Diversity

Netzwerke und Konferenzen

Global Partnership Network for Women GPNW (US):

Organisiert seit 1995 Netzwerkveranstaltungen für Frauen wie z.B. Workshops und Diskussionsrunden zu Themen wie Karriere und Work-Life Balance sowie Weiterbildungsprogramme, an denen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können. Ein Highlight ist die jährliche Konferenz **Women on Wall Street™ (WOWS™, US)** mit über 2.000 Teilnehmerinnen.

Women in European Business® WEB (Frankfurt /London):

Netzwerk von weiblichen Führungskräften in der Deutschen Bank und Alumnae, um den Erfahrungsaustausch zwischen Frauen in Führungspositionen in der europäischen Wirtschaft zu intensivieren.

Regionale Frauennetzwerke (Deutschland):

Acht regionale Netzwerke, mit Initiativen zum Erfahrungsaustausch und zur Förderung der Weiterentwicklung von Frauen.

Rainbow Group (Deutschland, UK, US):

Regionale Netzwerke, die eine Plattform für den Erfahrungsaustausch von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen in der Deutschen Bank bieten.

Deutsche Bank's Diversified Network DBDN (US):

2002 ins Leben gerufene Initiative für Mitarbeiter aus unterrepräsentierten ethnischen Minderheiten.

Multicultural Partnership (US):

Gegründet 2003 in New York bietet diese Initiative Führungskräften, die ethnischen Minderheiten angehören, Möglichkeiten zum Networking und zur beruflichen Weiterbildung.

Mentoring- und Praktikantenprogramme

Cross-Company Mentoring für Frauen (Deutschland):

In dem firmenübergreifenden Cross-Mentoring Programm agieren Senior Manager aus acht verschiedenen Unternehmen als Mentoren für hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen.

Internes Mentoring für Frauen (Deutschland, UK, US):

Regional unterschiedlich ausgestaltete Mentoring-Programme, die – teilweise auch bereichsübergreifend – hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen angeboten werden.

Next Steps Mentoring (UK):

Mentoring-Programm für Studenten, die ethnischen Minderheiten angehören.

Deutsche Bank „I Have a Dream“ (Deutschland, UK, US):

Praktikanten-Programm für qualifizierte Studenten, die einer ethnischen Minderheit angehören und traditionell nicht zum Bewerberkreis gehören.

Sponsors for Educational Opportunity SEO (UK, US):

Gemeinnützige Organisation, deren Ziel es ist, das persönliche und berufliche Potential von Schülern und Studenten ethnischer Minderheiten – von ihrer Jugend bis zum Erwachsenenalter – zu fördern. Im Rahmen dieses Programms bietet die Deutsche Bank Praktika im Investment Banking an.

Internship Programm (Deutschland):

Die Deutsche Bank bietet Studenten Praktika in weltweit über zwanzig Niederlassungen an.

Auszeichnungen und Sponsoring

„Working Mother Award 2003“:

Die Deutsche Bank wurde im Ranking der Zeitschrift „Working Mother“ 2003 bereits zum fünften Mal als eines der 100 besten Unternehmen für berufstätige Mütter ausgezeichnet.

„Opportunity Now“:

Im Jahr 2003 wurde die Deutsche Bank für „Außerordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit für Frauen“ geehrt.

„Race for Opportunity“

Die Deutsche Bank wurde von „Race for Opportunity“ für große Fortschritte im Bereich Chancengleichheit ausgezeichnet.

„Human Rights Campaign Corporate Equality Index“ 2003:

In diesem Index, der das Engagement großer Firmen bezogen auf ihre lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeiter, Kunden und Investoren bewertet, erhielt die Deutsche Bank im Jahr 2003 die höchste, erreichbare Wertung.

Notbetreuung für Kinder (Deutschland, UK, US):

Nachdem in den USA und UK bereits seit einigen Jahren Notbetreuung für Mitarbeiterkinder angeboten wird, steht dieser Service seit 2003 auch deutschen Mitarbeitern zur Verfügung.

„AIDS Walk New York“ 2003 AWNY:

Organisiert von der „Rainbow-Group“ Americas sammelten die Teilnehmer der Deutschen Bank 44.000 Dollar Spendengelder für den AIDS Walk in New York und waren damit unter den ersten fünf Fundraising-Teams.

„36th Annual U.S. International Film And Video Festival“:

Der Film „Value the Differences“ über Global Diversity in der Deutschen Bank erhielt den 3. Preis in der Kategorie „Public Relations/Corporate Image“.

Gezieltes Engagement für behinderte Menschen in Zusammenarbeit mit:

Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG (GDW)

„Initiative Leisten – Helfen – Profitieren“: Konzernweite Distribution des Leistungsspektrums der Werkstätten und Auftragsvergabe durch die Deutsche Bank.

Berufsförderungswerke für behinderte Menschen:

Angebot von Praktika und Zusammenarbeit im Bereich unserer Initiative „Mosaik für Beschäftigung“.

„Unternehmensforum“ (Deutschland, UK):

Zusammenschluss von Unternehmen mit dem Ziel, das Angebot von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung aktiv und flexibel zu gestalten.

Interessengemeinschaft von (Schwerbehinderten-) Vertrauenspersonen großer Unternehmen (IBW)

Bundesarbeitsgemeinschaft Behinderung (BAG)

Arbeitsgemeinschaft der (Schwerbehinderten-) Vertrauensleute von Banken, Sparkassen, Versicherungen und Kommunen (ARGE)

Policies

Um ein Höchstmaß an Integrität und Konsistenz in all unseren Aktivitäten zu sichern, hat die Deutsche Bank globale Regelungen verabschiedet, die alle Mitarbeiter dazu verpflichten, respektvoll und fair zusammenzuarbeiten.

Verantwortung in einer Kultur der Vielfalt

Initiativen des Personalbereichs

Die Individualität der einzelnen Mitarbeiter trägt den Erfolg eines Unternehmens ebenso wie eine umfassende Führungskultur und eine klare Kommunikation. Eine fortschrittliche und konsequent wertebasierte Personalarbeit misst daher diesen Aspekten entsprechende Bedeutung bei.

Leadership Standards: Die Deutsche Bank hat im Jahre 2003 mit der Einführung und Umsetzung fortentwickelter Standards zu Führung und Führungsverhalten begonnen. Sie definieren Verantwortlichkeiten und Ergebnisse, an denen Führungskräfte unternehmensweit gemessen und individuell bewertet werden. Sie stellen Führung in den Mittelpunkt unternehmerischen Erfolgs und nehmen dabei Themen auf, die maßgeblich für künftigen Erfolg im Wettbewerb sein werden. Führung beinhaltet einerseits die Übernahme von Verantwortung für den

finanziellen Erfolg, das dahinterstehende Geschäftsmodell und für eine straffe operative Plattform. Sie umfasst aber andererseits auch Maßnahmen, die auf eine Stärkung der Unternehmenskultur und der Unternehmenswerte abzielen. Schließlich und natürlich nicht zuletzt meint Führung die Verantwortung für die Motivation und Entwicklung von Mitarbeitern – des Einzelnen, aber auch des Teams. Dieser umfassende Ansatz geht über das traditionelle Verständnis von Führung hinaus, ist aber für eine nachhaltige Unternehmenssicherung unabdingbar.

Verantwortliche Gestaltung des Restrukturierungsprozesses:

Bei der Umsetzung der Restrukturierungsmaßnahmen hat die Deutsche Bank – ihrer Tradition folgend – alles getan, auf der Grundlage ihrer Unternehmenswerte menschlich und materiell verträgliche Lösungen zu finden. Dies galt uneingeschränkt auch bei allen Verhandlungen über Verkäufe von Unternehmensteilen oder Outsourcingmaßnahmen. Das „db-Mosaik für Beschäftigung“ hat sich in diesem Zusammenhang erneut als besonders wertvolles Instrument erwiesen. Es beinhaltet eine



Reihe von Leistungen, die Mitarbeiter auf ihre persönliche Situation bezogen bei der erforderlich werdenden oder gewordenen Neuorientierung unterstützen.

Viele Ansätze gelten der Schaffung und Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit des Einzelnen. Zu diesem Themenkomplex engagiert sich die Deutsche Bank seit vier Jahren im Rahmen der industriübergreifenden und deutschlandweiten „Initiative für Beschäftigung“. Die Initiative entstand, um Arbeitslosigkeit nachhaltig zu bekämpfen bzw. zu verhindern, innovative Beschäftigungsmodelle zu entwickeln und zu realisieren sowie um Impulse für die Gestaltung und Flexibilisierung des Arbeitsmarktes zu geben.

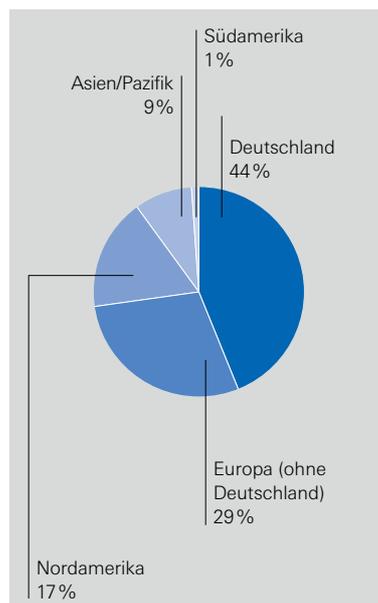
Beteiligung von Mitarbeitern als Teil des Führungskonzepts:

Zum umfassenden Verständnis der Deutschen Bank von Führung gehört, Mitarbeiter kontinuierlich in einen institutionalisierten Dialog einzubinden und die Erkenntnisse daraus möglichst konkret bei Entscheidungen heranzuziehen. Hierzu hat die Bank in den letzten Jahren ein spezielles Konzept zur Befragung von Mitarbeitern entwickelt und umgesetzt. Dieses Vorgehen wurde 2003 von der angesehenen amerikanischen „Society for Human Resources Management Foundation“ (SHRMF) im Bereich der „HR Measurements“ als beispielhaft hervorgehoben. Die Deutsche Bank führt nur noch in ganz besonderen Situ-

ationen interne Befragungen ad hoc durch. Das stattdessen eingeführte und inzwischen erprobte Konzept regelmäßiger Befragung von Mitarbeitern erlaubt es, Stimmungen, Signale und Hinweise aufzunehmen, die weniger situationsabhängig sind und eindeutiger Entwicklungen abbilden. So fließen die Befragungsergebnisse systematischer in Entscheidungsprozesse ein und bieten verlässlichere Hilfen für über den Tag hinaus wirkende Maßnahmen. Umgekehrt bietet folglich die Teilnahme an Befragungen den Mitarbeitern die Gelegenheit, Veränderungsprozesse der Bank zu beeinflussen.

Regionaler Einsatz der Mitarbeiter

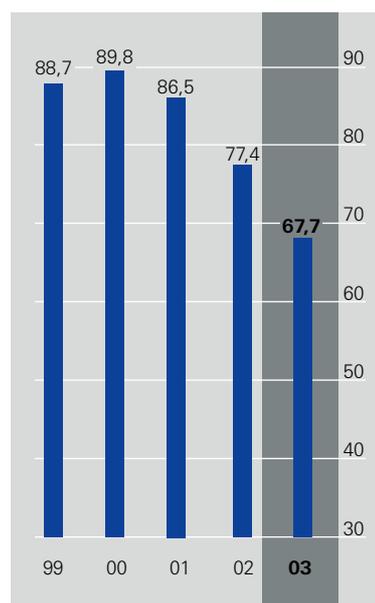
Jahresende 2003 insgesamt 67 682*



* Vollzeitkräfte

Mitarbeiterzahlen

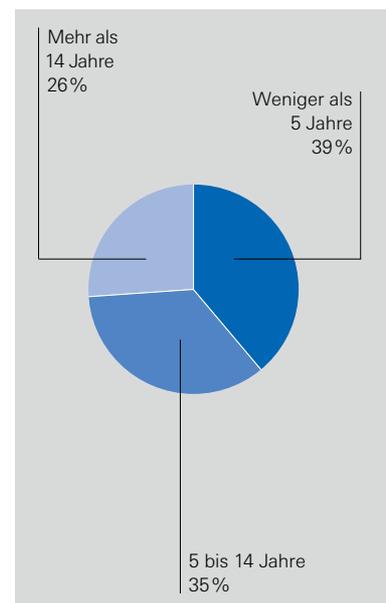
In Tausend zum Jahresende*



* Vollzeitkräfte

Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter

Jahresende 2003 insgesamt 73 179*



* Kopffahlen

A black and white photograph showing two men in business suits. One man is in the foreground, seen from the back, looking towards the other man. The second man is in the background, looking back at the first. They appear to be in a professional setting, possibly a meeting or a conference.

Nachhaltigkeit

■ Förderungen und Aktivitäten

- United Nations Environment Programme
- Deutsche Bank Microcredit Development Fund
- Sustainability und Indices
- Deutsche Bank Umweltmanagementsystem
- ISO 14001
- Bellagio Forum for Sustainable Development
- econsense-Forum Nachhaltige Entwicklung
- UN Global Compact
- Peace Parks
- Prototype Carbon Fund

Es geht immer um die Menschen

Die globalen Probleme unserer Welt sind nur durch eine breite Allianz von Regierungen, Unternehmen, lokalen wie internationalen Organisationen zu lösen, denn wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Verantwortung und Umweltschutz sind untrennbar miteinander verbunden. Die Deutsche Bank gehört weltweit zu den ersten 40 Unternehmen, die eingeladen wurden, sich an der UN-Initiative Global Compact zu beteiligen; darin verpflichten sich Unternehmen freiwillig, neun universale Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeit und Umwelt einzuhalten. Ausdruck des Engagements der Deutschen Bank zum UN Global Compact ist u.a. ihr aktives Mitwirken in der Finance Initiative des United Nations Environment Programme (UNEP FI). Hanns Michael Hölz, Konzernbeauftragter für Sustainability der Deutschen Bank Gruppe, spricht mit Prof. Klaus Töpfer, dem Executive Director der UNEP, über die Realisierung der entsprechenden Prinzipien und was getan werden muss.



Hölz:

Herr Töpfer, ich möchte mit Ihnen gerne anhand konkreter Beispiele über die Bedeutung von Sustainability sprechen, über den Sinn und die Aufgaben von Private Public Partnership und darüber, wo Ihrer Meinung nach die künftige Perspektive der UNEP Finance Initiative liegen könnte. Wie sehen Sie die Kooperation von UNEP mit privaten Finanzinstituten?

Töpfer:

UNEP hat eine klare Botschaft: Die Linderung der Armut ist ohne Umweltpolitik nicht möglich. Wachstum darf nicht zu Lasten der Ökologie gehen. Der Klimawandel, dessen Folgen in erster Linie die Entwick-



lungsländer tragen, ist dafür ein trauriges Beispiel. Wir werden die aus der Globalisierung entstehenden Probleme aber nicht lösen können, indem wir guten Willen einfordern. Vielmehr sind sie nur durch hohe Kapitalinvestitionen zu bewältigen – und diese kann die öffentliche Hand nur gemeinsam mit der Privatwirtschaft aufbringen. Das ist die klare Botschaft von Johannesburg (World Summit for Sustainable Development im September 2002 – „10 Jahre nach Rio“)! Wir brauchen die Partnerschaft mit der privaten Wirtschaft, und dabei sind die Finanzdienstleister von sehr großer Bedeutung: Sie bestimmen mit, wo und worin investiert wird, und ob sie sich bei der Kreditvergabe etwa an Kriterien des UN

Global Compact orientieren oder nicht. Kooperation und Partnerschaft heißt aber auch, dass die Interessen beider Seiten gewahrt werden müssen. Wir können mittlerweile beweisen, dass Nachhaltigkeitskriterien auch eine entscheidende Größe für wirtschaftlichen Erfolg sind.

Hözl:

Es ist von großer Bedeutung, dass besonders global tätige Unternehmen diese Erkenntnis verinnerlichen. Viele glauben immer noch, ihre Wettbewerbsfähigkeit würde leiden, wenn sie Sustainability-Aspekten eine größere Bedeutung einräumen. Was wir brauchen, ist ein Paradigmenwechsel auf Basis des Sustainability-Konzepts, welches berücksichtigt, dass wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Verantwortung und Umweltschutz einander bedingen. Diesen Ansatz versuchen wir in der UNEP Finance Initiative weiter voranzutreiben.

Töpfer:

Ich bin allen verbunden, die in der UNEP Finance Initiative mitarbeiten. In besonderer Weise bin ich der Deutschen Bank und Ihnen persönlich dankbar, dass Sie bei allem globalen Wettbewerbsdruck erkennen, dass sich Good Citizenship bezahlt machen kann. Man kann den guten Willen jener Menschen und Unternehmen, die sich ihr Engagement im besten Sinne des Wortes etwas kosten lassen, gar nicht hoch genug schätzen. Dies enthebt uns jedoch nicht der Notwendigkeit, von ökonomischen Prinzipien im Bereich der Nachhaltigkeit zu sprechen und dazu gehört auch die Gewinnerzielung, denn auf Dauer werden wir die vor uns liegenden Probleme nur durch die Weiterentwicklung wirtschaftlicher Strukturen lösen können.

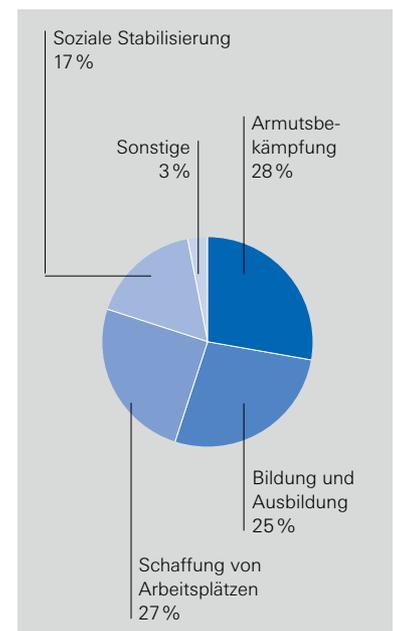
Hözl:

Am Beispiel Afrika, das Ihnen besonders am Herzen liegt, sieht man, dass Unternehmen durch Investitionen einiges bewegen können. Die Deutsche Bank etwa unterstützt durch ihre Deutsche Bank Africa Foundation und Mikrokredite viele Kleinunternehmer und Selbstständige in Entwicklungsländern dabei, sich durch den Aufbau eines kleinen Gewerbes selbst zu versorgen und so dem Kreislauf der Armut zu entkommen.

Töpfer:

Soziale Projekte wie die Mikrofinanzierung sind sehr wichtig, aber es geht natürlich auch um Lösungen in direkter Kooperation mit der privaten Wirtschaft. In Afrika fehlen vor allem die Kleinunternehmer, die Handwerksmeister. Es gelingt in der Regel sehr gut, Gelder für eine Windkraftanlage oder ein Solarkraftwerk zu akquirieren. Nur: Diese Anlagen sind oft nach zwei, drei Jahren nicht mehr brauchbar. Es fehlen die Menschen, die sie warten und reparieren können. Wenn hingegen in Deutschland eine Solaranlage eingerichtet wird, gibt es Installateure und Handwerksmeister, die sich binnen kürzester Zeit das nötige Zusatzwissen aneignen, um eine solche Anlage warten zu können – und um ein Geschäft zu

Deutsche Bank Africa Foundation
Förderungen nach Themengebieten 2003
Insgesamt EUR 429 009



machen. In Ländern wie Afrika muss man solche Projekte daher mit Programmen verbinden, die Menschen ausbilden und diese wiederum bei der Gründung von Unternehmen unterstützen. In Nairobi beispielsweise, wo ich wohne und wo das Wasser knapp ist, gehen auf dem Weg zu den Verbrauchern über fünfzig Prozent des Wassers verloren. Die Anlagen werden nicht richtig gewartet, es fehlen die Handwerks-Unternehmen. Da brauche ich also keinen neuen Damm zu errichten, sondern muss erst einmal in Bildung investieren.



„Do it yourself“ – die Übersetzung von „Zenzele“, einer Non-Profit-Organisation, deren Ausbildungsprogramme von der Africa Foundation unterstützt werden

Hözl:

Es gibt Programme, die junge Leute zur Weiterbildung nach Europa holen; das hat oft keinen Sinn, weil viele hier bleiben. Deshalb muss man sich dafür engagieren, dass die Ausbildung und die Hilfe zur Existenzgründung vor Ort stattfinden. Hier müssen sowohl die Bemühungen der Regierungen als auch die der Privatunternehmen aus eigenem Interesse in Einklang gebracht und verstärkt werden.

Töpfer:

Ja, und diese Engagements müssen natürlich maßgeschneidert sein. Nehmen Sie beispielsweise die Energieversorgung in Kenia. Das Land

liegt am Rift Valley, einer jungen geologischen Formation mit einem hohen Potential an Erdwärme. Es gibt bereits drei kommerziell betriebene Geothermie-Kraftwerke, aber bislang wird mit Techniken nach heißem Wasser gebohrt, die man aus dem Ölbereich kennt. Es hätte großen Sinn, wenn die öffentliche Hand ein Privatunternehmen subventionieren würde, das eine optimierte Bohrtechnik entwickelt. Es gibt eine realistische Profit-Perspektive aber auch Risiken, die ein privates, europäisches Unternehmen davon abhalten, in so ein Projekt in Afrika zu investieren. Dieses Risiko kann zum Teil nur durch die öffentliche Hand abgesichert werden. Ein zweites Beispiel: Am Senegal-Fluss sind wir an einem Projekt beteiligt, bei dem durch den Aufbau von Agrarunternehmen die Wüstenbildung bekämpft wird. Dieses Projekt wird am Ende wirtschaftlich sein. Was wir jetzt brauchen ist Startkapital, Seed Money, – sowie Unternehmen, die nicht aus Mitleid oder Gutmütigkeit ein Investment mittragen, sondern aus mittel- und langfristigen Gewinninteressen. Solche Kooperationen haben für alle Seiten Sinn, sie lösen Probleme, verändern die Welt zum Guten und bringen Dividende. In der Vergangenheit musste erst einmal ein entsprechendes Netzwerk entwickelt werden, jetzt geht es darum, diese Art von Kooperationen wirklich zu stimulieren.

Hözl:

Ihre Beispiele zeigen eindrucksvoll, dass neue Konzepte nur dann zum Ziel führen, wenn alle Beteiligten am selben Strang ziehen und die selben

Überzeugungen teilen. Was mir darüber hinaus wichtig erscheint, ist ein transparentes und verantwortliches Handeln. Die Menschen müssen klar nachvollziehen können, was und warum eine Regierung, eine Institution oder ein Unternehmen etwas tut – oder nicht. Die Deutsche Bank beteiligt sich deshalb an der Global Reporting Initiative (GRI), die das Ziel verfolgt, ein Konzept zu einem freiwilligen Reporting für ökonomische, ökologische und soziale Leistungen einer Organisation zu entwickeln (s.S. 100).

Töpfer:

Das ist sehr hilfreich, denn es gibt auch Vorwürfe, dass die UNEP Unternehmen dabei unterstütze, ihr Image zu polieren. Aber man muss deutlich sehen, dass die Geschicke in unserer globalisierten Welt wesentlich durch die private Wirtschaft entschieden werden. Man kann nicht oft genug betonen, wieviel an sehr gutem Engagement und sehr guten Initiativen von ihrer Seite kommt. Aber das darf über eines nicht hinwegtäuschen: Der globale Markt verführt manches Unternehmen dazu, dort aktiv zu werden, wo die niedrigsten Auflagen herrschen. Aber das ist kein Grund zu resignieren. Bei unserem letzten UNEP Roundtable in Tokio sprach ein japanischer Philosoph zu den anwesenden 600 Bankern. Er begann bei Leo XIII. und schlug einen weiten Bogen, sprach über soziale Zyklen und so fort. Je länger ich zuhörte, desto beeindruckter war ich von seiner wunderbar weit gefächerten, historischen Beweisführung, die zeigte, wie Marktstrukturen sich immer nur mit den Menschen verändern lassen. Je älter ich werde, desto mehr begreife ich, wieviel es in einer Gesellschaft gibt, das sich über Betriebs- und Volkswirtschaftslehre allein nicht regeln lässt. Es geht letztlich immer um die innere Motivation, immer um die Menschen.



Mitarbeiter der Deutschen Bank Südafrika geben ihre beruflichen Erfahrungen und Karrieretipps an „Sparrow Schools“-Schüler weiter

UN Global Compact: 2000 gegründete UN-Initiative, die darauf abzielt, wirtschaftliche Ziele mit universellen Grundwerten zu vereinbaren. In ihr verpflichten sich Unternehmen freiwillig, neun universale Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeit und Umwelt einzuhalten. Aktive Mitgliedschaft der Deutschen Bank seit 2000. ■ **United Nations Environment Programme (UNEP):** 1972 gegründetes Umweltprogramm der Vereinten Nationen und zugleich Ansprechpartner für Regierungen, NGOs und Unternehmen ■ **Historische Meilensteine UNEP (Auswahl):** 1972 erste Welt-Umweltkonferenz in Stockholm und Gründung der UNEP; 1992 Weltkonferenz über Umwelt und Entwicklung in Rio de Janeiro; 2002 Weltgipfel für Nachhaltige Entwicklung „Rio + 10“ in Johannesburg ■ **Die Deutsche Bank in der UNEP FI:** 1992 und 1997 Mitwirkung an der „Erklärung der Finanzinstitute zur Umwelt und nachhaltigen Entwicklung“; seit 2000 Vorsitz der UNEP FI, des internationalen Lenkungskreises der Banken- und Versicherungsinitiative ■ **Weitere Informationen:** www.unep.org.

Mikrokredite als Mittel der Armutsbekämpfung

María Otero über die Erfahrungen von ACCIÓN International

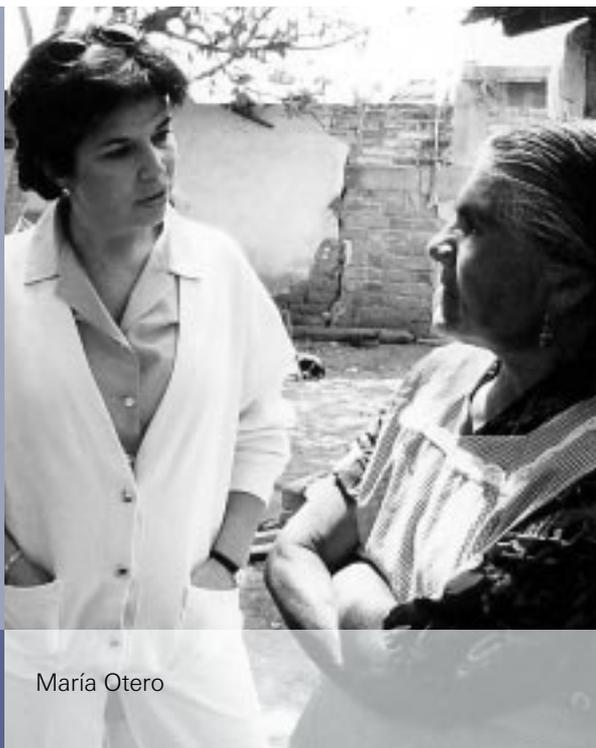
Mikrofinanzen – kleine Unternehmenskredite und andere Finanzprodukte für die Armen der Welt – sind ein sowohl finanziell tragfähiger als auch sozial emanzipatorischer Weg, Armut zu bekämpfen. Statt bestehendes Vermögen umzuverteilen, wird durch Mikrofinanzierungen neues Vermögen geschaffen – und zwar genau dort, wo die Armut besteht. Die Stärke dieses Instruments liegt darin, dass es Menschen mit beispiellosem Durchhaltevermögen und fast grenzenlosem Einfallsreichtum an die Hand gegeben wird: den arbeitenden Armen. Ihre Kleinstbetriebe – sei es als Obstverkäufer, Schuster oder Möbelbauer – stehen in den meisten Entwicklungsländern für 60 Prozent der Beschäftigung.

ACCIÓN ist seit 30 Jahren in diesem Bereich aktiv. Alle unsere Erfahrungen haben gezeigt, dass Institutionen, die Kredite an Arme vergeben, einen bedeutenden Einfluss auf die soziale Struktur haben, da sie eine Klientel versorgen, die bis vor zehn Jahren noch als völlig kreditunwürdig galt. Und wir konnten nachweisen, dass Mikrofinanzierungen den armen Menschen nutzen, gerade weil sie auf kommerziellen Prinzipien beruhen, wo es nicht nur darum geht Kosten zu decken, sondern auch darum, einen Überschuss zu erwirtschaften!

Ich bin fest davon überzeugt, dass die zur Armutsbekämpfung notwendigen Ressourcen langfristig und nachhaltig nur mit kommerziellen Mikrokrediten zur Verfügung gestellt werden können. Es gibt keine auf Dauer angelegte menschliche Tätigkeit, die ohne Kostendeckung auskommt und stattdessen auf Wohltätigkeit setzt, um die Rechnung zu begleichen. Nur weil es um die Bekämpfung von Armut geht, heißt das noch lange nicht, dass man die ökonomische Realität außer Kraft setzen kann.

Das Bestechende an kommerziellen Mikrokrediten ist, dass sie – da sie gewinnbringend sind – eben nicht nachhaltig auf Spenden angewiesen sind, sondern sich aus den internationalen Kapitalmärkten speisen können – die einzige Finanzquelle, die groß genug ist, um der Weltarmut zu begegnen. Und in gleichem Maße wie staatlich regulierte, kommerzielle Mikrofinance-Institutionen (MFIs) zu einem lebensfähigen Teil des Finanzsystems ihres jeweiligen Landes werden, werden es ihre Klienten, die von ihnen kreditierten Kleinstunternehmen, auch.

Profitable MFIs in der ganzen Welt finden heute Zugang zu den lokalen und internationalen Kapitalmärkten, um ihre Kredite zu refinanzieren, so



María Otero

dass sie eine beachtlich steigende Zahl von armen Menschen mit Krediten bedienen können. Sie werben auch Spareinlagen ein, und bieten damit eine zusätzliche wichtige Finanzdienstleistung für Arme an, die gleichzeitig eine weitere Quelle für Kredite darstellt.

MFIs im ACCIÓN Netzwerk erlangen nicht nur erfolgreich Zugang zu kommerziellen Kapitalquellen, sie emittieren auch Anleihen – zunächst abgesichert durch Bürgschaften, mittlerweile jedoch ausschließlich auf Basis ihres beachtlich angewachsenen Portfolios und ihrer AAA+ Klassifizierung durch internationale Rating-Agenturen. Im letzten Jahr begaben ACCIÓN-Mitglieder in Mexiko und Peru auf ihren lokalen Kapitalmärkten zusammen Anleihen mit einem Gesamtvolumen von über 25 Millionen US Dollar.

Darüber hinaus finden MFIs zunehmend das Interesse von sozial motivierten Kapitalanlegern, die sowohl Wert auf finanziellen als auch auf sozialen Ertrag legen. ACCIÓN selbst hält eine Minderheitsbeteiligung an zehn seiner Partner-MFIs und stellt ihnen durch Mitarbeit in den jeweiligen Vorständen seine Kompetenz im Bereich Mikrofinanzierung zur Verfügung. Um noch mehr private Investoren für Mikrofinanzen zu gewinnen, hat ACCIÓN die Gründung eines Rats für Mikrofinanzierungsfonds voran getrieben. Wir freuen uns, dass die Deutsche Bank eines seiner 17 Mitglieder ist.

Was die nachhaltige Mikrofinanzierung zudem so interessant macht, ist die Tatsache, dass ihr nicht das Geld ausgeht, wie es so oft bei sozialen Hilfsprojekten der Fall ist. Mit jedem erfolgreichen Kreditnehmer wird statt dessen die Zahl derer erhöht, die diese Finanzdienstleistung in Anspruch nehmen können. Gleichzeitig können arme Unternehmer mit einer gesicherten Einkommensquelle die Lebensbedingungen ihrer Familien entscheidend verbessern, den Grundbedarf zunehmend besser abdecken und Zukunftsperspektiven entwickeln. Sie sind nicht länger Randfiguren der Gesellschaft, sondern aktive und respektierte Mitbürger.

Unsere Arbeit zum Aufbau der Infrastruktur für Mikrofinanzierung war nicht immer einfach. Es mussten die institutionellen Grundlagen gelegt, mit Regulierungsbehörden verhandelt und gleich gesinnte Investoren gewonnen werden. Aber das Ergebnis lässt sich sehen – es wurde ein vielseitigeres und mehr Menschen einschließendes Finanzsystem geschaffen, das die Verteilung von Kapital bzw. Bankdienstleistungen nicht auf eine kleine Elite beschränkt. Denn nun werden Arme als ein tragfähiges Segment des Kapitalmarktes angesehen und können aus einer Reihe von Finanzdienstleistungen wählen, die für ihre spezifischen Bedingungen geschaffen wurden.

Ich bin der Meinung, dass das Instrument kommerzieller Mikrokredite, so wie es von ACCIÓN entwickelt wurde, langfristig sowohl auf gewinnträchtige als auch ethische Weise Finanzsysteme für die Armen öffnen kann, die den Großteil der Weltbevölkerung ausmachen.

María Otero

Präsidentin und Vorstandsvorsitzende von ACCIÓN International

María Otero begann ihre Tätigkeit für ACCIÓN 1986 als Leiterin des Mikrokredit-Programms in Honduras. Bereits sechs Jahre später spielte sie als Vizepräsidentin eine entscheidende Rolle bei der strategischen Organisationsplanung, sowie in der Unternehmenspolitik und Forschung. Im Januar 2000 wurde sie schließlich zur Präsidentin und Vorstandsvorsitzenden von ACCIÓN International ernannt.

Ihrem Ruf als weltweit führende Persönlichkeit für Mikrofinanzierung folgend, hat María Otero auch den Vorsitz im MicroFinance Network inne, einer Organisation 30 internationaler Mikrofinanz-Experten, und teilt sich die Präsidentschaft der Microenterprise Coalition, einer Gruppe von 26 Organisationen, die weltweit Mikrofinanzierungsprogramme durchführen.

Daneben ist Otero im Vorstand der Calvert Foundation, sowie des U.S. Institute of Peace vertreten und in beratender Funktion für die Consultative Group to Assist the Poorest (CGAP) der Weltbank tätig.

ACCIÓN International, 1961 gegründet, ist eine private Nonprofit-Organisation, deren Ziel es ist, durch die Bereitstellung beispielsweise von Mikrokrediten, wirtschaftlicher Ausbildung und anderen Finanzdienstleistungen, Armut zu bekämpfen. Heute werden von ACCIÓN und ihren Partnerinstituten (MFIs) Mikrokredite in 21 südamerikanischen Ländern, der Karibik und Afrika, sowie in mehr als 30 Städten der Vereinigten Staaten vergeben.

Sustainability: Ein universales Leitmotiv

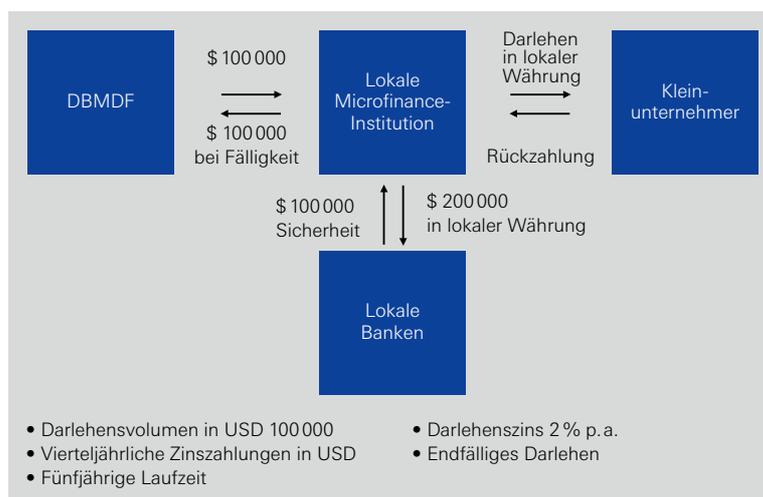
Weitere Aktivitäten der Deutschen Bank im Bereich Nachhaltigkeit

Nachhaltiges und umweltbewusstes Handeln ist für die Deutsche Bank ein unternehmerisches und wichtiges betriebswirtschaftliches Leitmotiv. Es findet bei geschäftspolitischen Entscheidungen Berücksichtigung und ist Grundlage ihrer vielfältigen Engagements – von Mitgliedschaften in UN-Projekten bis hin zu Kooperationen mit Umweltorganisationen und NGOs. Insbesondere die Umsetzung und Weiterentwicklung des Global Compact sowie der Millennium Goals der UN sind wesentliche Eckpfeiler des globalen Engagements für nachhaltige Entwicklung.

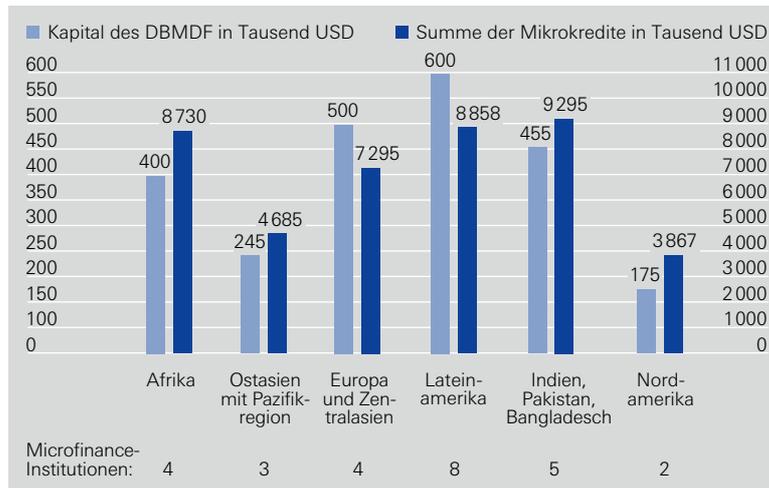
Deutsche Bank Microcredit Development Fund (DBMDF):

Der 1997 gegründete Fonds verbindet beispielhaft soziales Engagement mit Finanzkompetenz. Mit dem DBMDF wurde eine einfache Einsicht konsequent umgesetzt: Anstatt Millionen in staatliche Entwicklungshilfe zu investieren – von denen oft nur die einheimischen Eliten profitieren – wird das Geld direkt an die verliehen, für die es gedacht ist. Der DBMDF sammelt bei privaten Geldgebern und Unternehmen Spenden, die er lokalen Microfinance-Institutionen zur Verfügung stellt. Für jeden Dollar des DBMDF muss mindestens der doppelte Betrag in Landeswährung ausgezahlt werden. So entsteht eine Hebelwirkung, durch die auch mit geringem Einsatz große Kreditvolumina bewegt werden können. In Zusammenarbeit mit 26 Microfinance-Institutionen in 16 Ländern konnten auf diese Weise 2003 aus einem Fondsvolumen von 2,4 Millionen US Dollar rund 600 000 Mikrokredite über insgesamt 42,7 Millionen US Dollar vergeben werden; zumeist in einer Höhe von fünfzig, hundert, manchmal auch wenigen hundert Dollar. Nur zwei Prozent dieser Kredite mussten abgeschrieben werden, gerade mal 2,5 Prozent sind überfällig. Der Grund für die gute Zahlungsmoral ist einfach: Der Mikrokredit bietet den Menschen in den ärmsten Ländern die

Typische Struktur eines Deutsche Bank Microcredit Fund-Darlehens



Kapital des DBMDF und Summe der Mikrokredite nach Regionen 2003 in USD



vermutlich einzige Chance, ihrem Leben eine Wendung zu geben. Somit verdeutlicht der Microcredit Development Fund idealtypisch, wie die Deutsche Bank – getreu ihrer „not just money Philosophie“ – mit dem ihr speziellen Sachverstand intelligente nachhaltige Lösungen schafft.



Sustainability und Indices: Das Engagement von Unternehmen im Bereich Sustainability wird regelmäßig von unabhängigen Rating- und Research-Agenturen bewertet. So ist die Deutsche Bank seit Bestehen sowohl in den Dow Jones Sustainability Indexes (DJSI) als auch den FTSE4Good Index Series gelistet. Die Deutsche Bank Aktie ist gemeinsam mit den Aktien von 300 weiteren Unternehmen aus 22 Ländern in die DJSI-Indexes aufgenommen –

seit derer erstmaligen Veröffentlichung zum vierten Mal in Folge. Zunehmend fließen in das Rating soziale Aktivitäten der Unternehmen mit ein. Auch in diesem Bereich erhielt die Deutsche Bank bei der Bewertung ihrer Corporate Social Responsibility Aktivitäten eine sehr positive Einschätzung. So wurde sie von der Rating-Agentur SAM im November 2003 hinsichtlich der sozialen Kriterien bei einem Indexmaximum von 100 mit 66 Punkten bewertet; weit über dem globalen Durchschnitt, der bei 48 liegt. Im Bereich Umwelt erhielt sie 58 Punkte, der Mittelwert war 32. Im Januar 2004 wurde die Deutsche Bank von der Zeitschrift Global Finance (Vol. 18, No.1) bzw. einer unabhängigen von ihr berufenen Jury aus Experten der führenden CSR-Analysten und Beratungsfirmen (u.a. GoodCorporation, CSR-Global und The Institute of Business Ethics in the UK) zu einer der weltweit „Most Socially Responsible Companies“ ausgezeichnet.

Die deutsche Rating-Agentur oekom research erwartet, dass bis zum Jahr 2010 Sustainability-Ratings eine

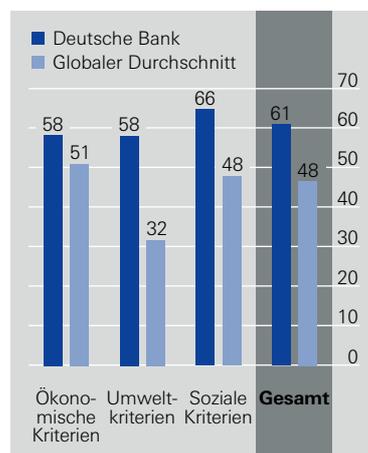
integrale Bedeutung für die Analyse von Aktien und Anleihen spielen werden.

Umweltmanagementsystem

nach ISO 14001: Als erstes großes Kreditinstitut ließ die Deutsche Bank 1999 ihr Umweltmanagementsystem nach ISO 14001 zertifizieren. Die jährliche Rezertifizierung bzw. Bestätigung findet in internen und externen Audits statt. Am 17. Oktober 2003 bestätigte die Prüfungsgesellschaft Det Norske Veritas das Zertifikat gemäß ISO 14001. Bereits seit 1999 realisiert die Deutsche Bank diesen jährlichen Rezertifizierungsprozess. Die Audits zur Zertifizierung werden in der Konzernzentrale, in der die zentralen geschäftlichen Leistungsfunktionen angegliedert sind, und in jeweils wechselnden Niederlassungen durchgeführt. In diesem Jahr fiel die Wahl auf die Regionen Süd, Mitte und West. Überprüft wird die Definition von umweltrelevanten Prozessen und Richtlinien und wie diese von Führung und Mitarbeitern gelebt und umgesetzt werden. Im Fokus des letzten Audits standen die geschäftlichen Aktivitäten insbesondere im Kreditbereich und im Anlagemanagement sowie die Maßnahmen im betrieblichen Umweltschutz.

Nachhaltigkeits-Rating

Finanzdienstleistungsunternehmen
Indexmaximum = 100



Quelle: SAM Research Inc., November 2003



Verantwortlichkeiten und Prozesse im Umweltmanagementsystem:

Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortung im Rahmen des Umweltmanagementsystems sind in der Konzernrichtlinie, den zugehörigen Umweltmanagementsystem-Anweisungen und weiteren mitgeltenden Unterlagen definiert. Das dazugehörige Leitbild ist integraler Bestandteil der Unternehmensphilosophie der Deutschen Bank Gruppe. Die Bestim-

mungen werden im Sinne des Total Quality Managements laufend überprüft und verbessert. Die Deutsche Bank Konzernrichtlinie wurde im August 2003 in einem ausführlichen Handbuch dokumentiert.

Bellagio Forum for Sustainable Development:

Dieser Zusammenschluss internationaler Unternehmen und Stiftungen, dem auch die Deutsche Bank angehört, will länderübergreifende Netzwerke nutzen, nachhaltige Projekte initiieren und deren Realisierung unterstützen. Ziel ist es, einen Beitrag zur Verbesserung des ökologischen Gleichgewichts, der ökonomischen Stabilität und der sozialen Entwicklung zu leisten. Mark Malloch Brown, Head of United Nations Development Programme (UNDP), zeigte sich in seiner Rede auf der Mitgliederversammlung 2003 optimistisch, dass ein Großteil der ehrgeizigen Millennium Development Goals, wie z.B. die Halbierung der Zahl der in Armut lebenden Menschen, bis 2015 erreicht würden. Er rief die Mitglieder des Bellagio Forums auf, als wichtiger Katalysator zu agieren, beispielsweise bei der Entwicklung von Finanzierungsmodellen.

econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung: econsense ist eine Initiative führender national und international tätiger Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft, die das Leitbild der Nachhaltigkeit in ihrer Unternehmensstrategie verankert haben. econsense versteht sich sowohl als Plattform für den Dialog zwischen Wirtschaft, Politik und Gesellschaft, als auch als Meinungsbildner, der die gesellschaftliche Diskussion vorantreibt. Im Jahr 2003 wurden die

Standpunkte und Themen von econsense – wie zum Beispiel zur Klimapolitik aber auch zu Corporate Social Responsibility Themen – in einem Dialogpapier zusammengefasst und im Internet zur Diskussion gestellt (www.econsense.de/deu/standpunkte.htm).

UN Global Compact: Diese Initiative, die mittlerweile 1228 Mitglieder zählt, zielt darauf ab, wirtschaftliche Ziele mit universellen Grundwerten zu vereinbaren. Sie ruft weltweit Unternehmen dazu auf, allgemeingültige Standards für einen Verhaltenskodex zu akzeptieren und in ihren Produktionsabläufen und Lieferbeziehungen zu berücksichtigen. Der Compact besteht aus neun Grundsätzen aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeit und Umwelt. Anerkanntes Best-Practice-Beispiel sind zum Beispiel die Aktivitäten des Deutsche Bank Microcredit Development Fund, die zur Entwicklung stabiler Wirtschaftsstrukturen in Entwicklungsländern beitragen. Die Deutsche Bank gehörte zu den ersten Unterzeichnern des UN Global Compact und ist im Advisory Council vertreten.

Das erste UN Global Compact Leaders Meeting wird am 24. bis 26. Juni 2004 in der UN-Zentrale in New York stattfinden.

Peace Parks: Das Konzept dieser Parks ist es, im südlichen Afrika große Areale einzurichten, in denen die Umwelt und die biologische Vielfalt erhalten und gleichzeitig stabile Voraussetzungen für eine nachhaltige Wirtschaftsentwicklung geschaffen werden. Die ersten Peace Parks wurden 1997 von Anton Rupert, dem Präsidenten des World Wide Fund for Nature, Südafrika, Nelson Mandela, dem ehemaligen Präsidenten von Südafrika, und Prinz Bernhard der Niederlande gegründet. Mittlerweile gibt es 169 solcher Einrichtungen, die durch ihre grenzüberschreitende Anlage zugleich einen wesentlichen Beitrag zur regionalen Friedenssicherung leisten. Im Zusammenhang mit der Errichtung der Peace Parks werden die Bewohner der angrenzenden Gebiete für qualifizierte Berufe in den Parks ausgebildet. Die Deutsche Bank unterstützt insbesondere das Southern African Wild-



Die ersten 34 Absolventinnen des Southern African Wildlife College im Dezember 2003

life College, das inmitten des Great Limpopo Transfrontier Parks betrieben wird. Zur Zeit wird die Erweiterung des Colleges geplant, das bislang mehr als 3000 Studenten absolviert haben. Die Programme sollen zukünftig auch Studierenden aus anderen Nationalparks offen stehen. Darüber hinaus ist die Etablierung eines Zentrums für Tiermedizin in Vorbereitung.

Prototype Carbon Fund: Der von der Weltbank initiierte Fonds mit einem Volumen von 180 Millionen US Dollar unterstützt Projekte in Asien, Osteuropa, Lateinamerika und Afrika, die zur Reduzierung von Treibhausgasen beitragen. Die in diesen Projekten entstehenden Emissionsrechte stehen den Investoren zu. Die Deutsche Bank hat sich im Jahr 2000 mit einer Einlage von fünf Millionen US Dollar an dem Fund beteiligt, um u.a. die Entwicklung neuer, marktgerechter Maßnahmen der globalen Klimapolitik zu unterstützen. Im letzten Jahr förderte der Prototype Carbon Fund erstmals ein Projekt in einem Entwicklungsland, das die Regeln des

Umweltdatenvergleich 2001 – 2003 (Deutschland)

	2001	2002	2003	prozentuale Veränderung ¹ '03 zu '01
Restabfall absolut (t)	4285	3553	3808	-11,12
Papierabfall absolut (t)	4530	4031	3563	-21,36
Wasserverbrauch absolut (m ³)	822638	688180	800129	-2,74
Stromverbrauch absolut (GJ)	918637	800377	872852	-4,98
Heizenergie gesamt (GJ)	927645	830696	740804	-20,14
CO ₂ -Emissionen Energie (t) ² (Heizung, Strom)	196698	180283	188833	-4,00
Kraftstoffverbrauch Ø (l/Firmenwagen)	2272	2408	1644	-27,64
Benzinverbrauch (l)	4659969	6127209	2951451	-36,66
Dieserverbrauch (l)	6312062	10938940	6805815	7,82
CO ₂ -Emissionen Firmenwagen (t)	27412	42985	24747	-9,72
Reisekilometer Flugzeug, Konzern (Mio km)	86,4	72,6	63,0	-27,09
Reisekilometer Bahn (Mio km)	34,7	23,2	16,8	-51,52
Reisekilometer Mietwagen (Mio km)	8,4	8,3	7,3	-13,49
CO ₂ -Emissionen Reise (t)	20657	17438	15023	-27,27
CO ₂ -Emissionen gesamt (t)	244767	240706	228603	-6,60

¹ Das Jahr 2001 ist das Vergleichsjahr für das Umweltprogramm der Deutschen Bank.

² Die geänderten Zahlen für die CO₂-Emissionen aus der Energieversorgung begründen sich durch die Änderung des Umrechnungsfaktors. Quelle ist das Umweltbundesamt; der angesetzte Umrechnungsfaktor schließt die Vorketten bei der Stromerzeugung nicht mit ein. Für 2002 und 2003 musste der Faktor für das Jahr 2001 herangezogen werden, da die Faktoren für diese Jahre erst nach Veröffentlichung des vorliegenden Berichts zur Verfügung stehen.

Clean Development Mechanism aus den Beschlüssen in Kyoto umsetzt. Das Wasserkraftprojekt in Chacabuquito, Chile, ersetzt Strom aus fossilen Kraftwerken und nutzt den Aconcagua Fluss als lokale Energiequelle. Bereits ein Jahr nach der Umstellung

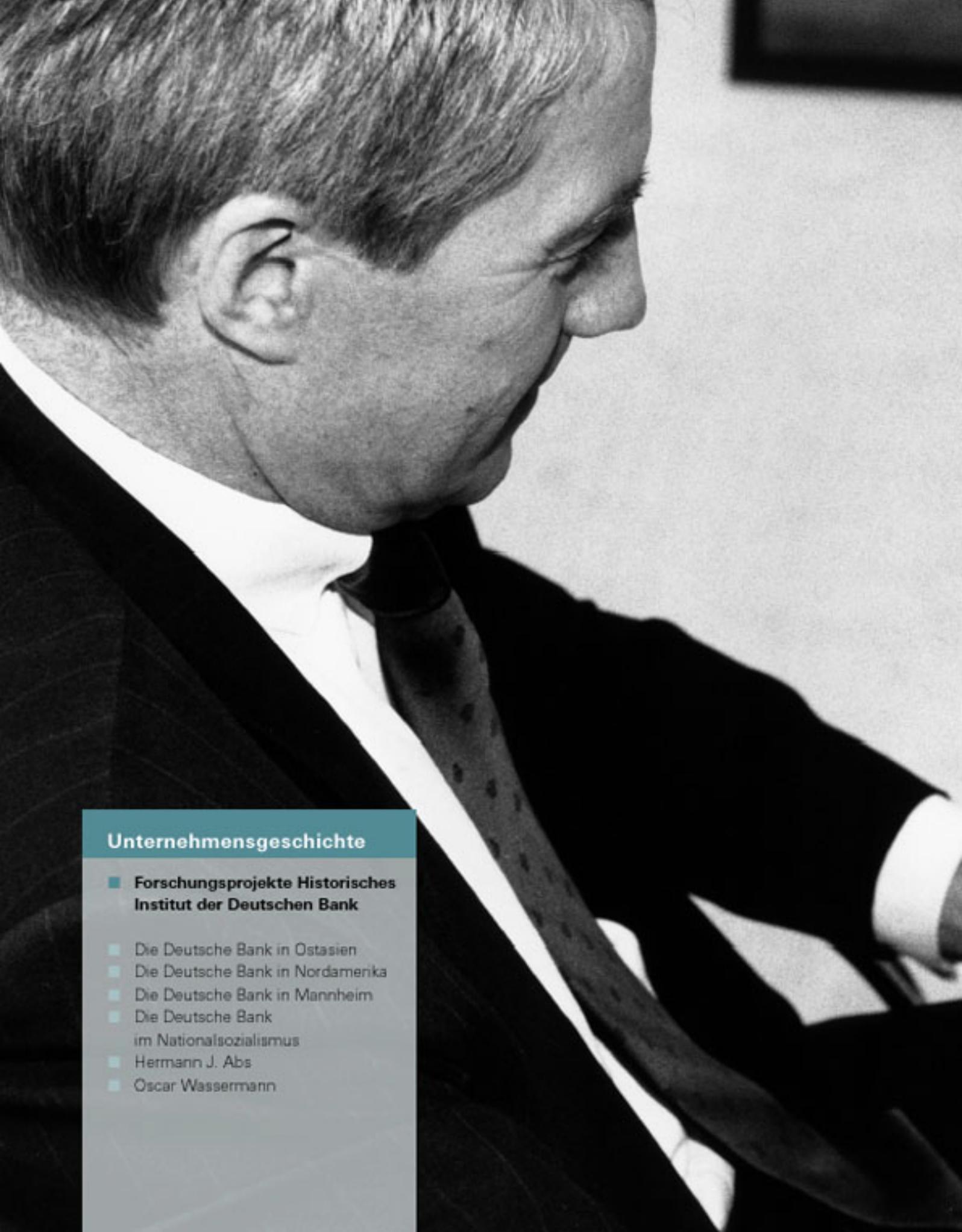
konnte ein Kohlendioxidausstoß von 100 000 Tonnen vermieden werden. Der Prototype Carbon Fund förderte den Umbau des Laufwasserkraftwerks mit einer Kapazität von 160 GWh pro Jahr.



Wildlife Manager-Auszubildende des Great Limpopo Transfrontier Parks



Die Münchner Rating-Agentur oekom research hat 2002 93 der weltweit führenden Banken und Finanzdienstleister nach insgesamt 200 ökologischen und sozialen Kriterien untersucht. Die Deutsche Bank belegte in diesem „Corporate Responsibility Rating“ den zweiten Platz. 2003 fand keine Untersuchung statt. Weitere Informationen: www.oekom-research.com



Unternehmensgeschichte

■ Forschungsprojekte Historisches Institut der Deutschen Bank

- Die Deutsche Bank in Ostasien
- Die Deutsche Bank in Nordamerika
- Die Deutsche Bank in Mannheim
- Die Deutsche Bank im Nationalsozialismus
- Hermann J. Abs
- Oscar Wassermann

„Tradition zählt in Asien zwar viel, aber geschenkt wird einem deshalb nichts...“

Schon zwei Jahre nach ihrer Gründung im Jahre 1870 war die Deutsche Bank auch mit einer Dependence in Shanghai vertreten. Dies war eine vorausschauende Entscheidung des damaligen Vorstands, vor allem Hermann Wallichs, des Wegbereiters der Bank in Asien. Jürgen Fitschen, Mitglied im Executive Committee der Deutschen Bank sowie u.a. zuständig für die Region Asien, und Hermann Wallich stellen ihre in zwei verschiedenen Jahrhunderten gesammelten Asien-Erfahrungen in einem imaginären Gespräch gegenüber: von der Geschichte der Bank in Asien, gegenwärtigen und zukünftigen Märkten und den kulturellen Unterschieden, die das Geschäftsleben prägen.





Hermann Wallich

* 1833

† 1928

Vorstandsmitglied der Deutschen Bank von 1870 bis 1894, leitete von 1867 bis 1870 die Niederlassung Shanghai der Pariser Bank „Comptoir d'Escompte“. Im August 1870 kehrte er nach Europa zurück, um in Berlin in den Vorstand der neu gegründeten Deutschen Bank einzutreten. Hier widmete er sich in erster Linie dem Aufbau des Auslandsgeschäftes.

Die Äußerungen Wallichs stammen aus seinen 1929 veröffentlichten Erinnerungen „Aus meinem Leben“.

Shanghai gilt heute als die Boomtown Ostasiens. Können Sie eine kurze Einschätzung zur Bedeutung dieses Wirtschaftsstandorts geben?

Wallich

Shanghai, der Haupthandelsplatz am Yangtsekiang, dessen Tal von 200 Millionen Menschen bewohnt wird, bildet das Zentrum des ausgedehnten Handels dieser reichen Provinzen. ... Die Geschichte des fremden Handels in Shanghai war noch nicht alt. Alt waren die Handelsbeziehungen zu dem großen chinesischen Reich. Auf Grund dieses Handelsaustausches waren hier große Häuser und Banken seit den 1850er Jahren, nach Erlöschen des Monopols der Ostindischen Handelskompanie, gebildet worden. Deutsche Firmen hatten, anfangs unter englischer Flagge sich einschmuggelnd, dank der damals liberalen englischen Handelspolitik gleichfalls hier schon festen Fuß gefasst.

Fitschen:

Zu Shanghai fällt mir als erstes Wort ein: Wachstum! Die Dynamik in Shanghai hat eine Dimension angenommen, die wir hier in Europa kaum nachvollziehen können. Die Geschäftstüchtigkeit der Menschen dort war immer sprichwörtlich. Sie haben jetzt den Freiraum, diese Geschäftstüchtigkeit umzusetzen, und das Resultat ist im wahrsten Sinn des Wortes sichtbar geworden.

Was ist für Sie der herausragendste Unterschied im Geschäftsleben zwischen Asien und Europa?

Wallich

Die Hauptsaison konzentriert sich nur auf wenige Monate. In diesen wenigen Monaten ist der Andrang auf dem Wechselmarkt gegen Produkten-Verschiffungen so stark, dass die Banken, die von diesem Geschäftszweig leben, Mühe haben, ihn zu befriedigen. ... Es ist dies für die Banken die lukrativste, aber auch die schwierigste Zeit.

Fitschen

Viele Dinge entwickeln sich heute in Asien sehr viel schneller als in Europa – dabei ist das langfristige Denken ein wesentliches Element im Denken und Handeln geblieben. Außerdem ist das Bedürfnis, Menschen vertrauen zu wollen und ein wirkliches Team zu bilden, dort stärker ausgeprägt. Das heißt, bei allem Tempo ist es auch sehr zeitintensiv, in China Geschäfte zu machen. Der persönliche Kontakt ist nach wie vor von herausragender Bedeutung, und man muss viel Zeit in den Aufbau persönlicher Verbindungen investieren.

Welche Eindrücke aus dem asiatischen Geschäftsleben haben Sie am stärksten geprägt?

Wallich

Meine chinesischen Freunde waren tief betrübt über meinen Abgang [August 1870] und suchten als praktische Geschäftsleute, mich weiter für sich zu gewinnen. Mein alter Freund Chuping, Inhaber der 300 Jahre alten Seidenfirma Chang yue Chang, machte mir das Angebot, mich als Vertrauensmann der Seidengilde in Europa zu etablieren... Ich war gerührt durch diesen Beweis des Vertrauens, das ich nicht annehmen konnte, da ich kein Fachmann war... Es war ein vorzüglicher Schlag Menschen, den ich verließ, und ich kann begreifen, dass „old Residents of Shanghai“ nicht nur gern an die dort verlebte Zeit zurückdenken, sondern auch gern wieder zurückkehren, weil die Bande der Freundschaft dort fester halten als im kühleren Europa.

Fitschen

Auf mich persönlich hat das Verhältnis zwischen Indern und Chinesen in Bangkoks China-Town einen besonders tiefen Eindruck hinterlassen: Es ist ein Miteinander über alle Kulturgrenzen hinweg. Aus gemeinsamen kommerziellen Interessen heraus, auf engstem Raum zusammen gedrängt, ist zwischen ihnen ein Handel entstanden, der nur auf Vertrauen basiert – und das hat sich bis heute erhalten. Die Gebäude, die Interieurs, alles ist modern, aber die Menschen handeln noch genauso wie vor vierzig, fünfzig Jahren. Es gibt keine schriftlichen Verträge, es wird Geld verliehen, ohne dass ein Dokument existiert. Der Kontakt mit dieser Welt verändert die Sicht auf vieles. Auch darauf, wie viele unterschiedliche Wege es gibt, um wirtschaftlich erfolgreich zu sein.

Es gibt bestimmte Werte, die sind universell anwendbar, wie etwa der Respekt vor dem anderen. Darüber kann man in Asien einiges lernen. Wichtig ist, im Umgang mit Kollegen und Kunden zu beherzigen, dass menschliche Nähe Voraussetzung ist, um wirtschaftlichen Erfolg zu haben. Ich habe versucht, dies mit nach Europa zu bringen und den Teamgedanken forciert, einfach weil ich glaube, dass es auch hier dazu führt, dass man erfolgreicher zusammenarbeiten kann.

Dabei muss man deutlich machen können, dass man das Anderssein wahrnimmt und es respektiert. Durch zu große Anpassung macht man sich schnell lächerlich, sie ist genauso falsch wie zuviel Distanz. Man muss die richtige Balance zwischen beidem halten.





Hauptverwaltung der Deutsch-Asiatischen Bank
in Shanghai, um 1900



China gewinnt für Deutschland immer mehr an Bedeutung.
Wie beurteilen Sie die Geschäftsaussichten deutscher Unternehmen?

Wallich

Die Deutschen haben eine angesehene Stellung. Von Hause aus bescheiden erzogen, ohne Bedürfnisse, machten sie das im Osten übliche luxuriöse Leben nicht mit, arbeiteten fleißig und freuten sich ihres Lebens in den gemütlichen Räumen ihrer bescheidenen Klubs. ...

Bis Ende des 19. Jahrhunderts nahm auf diese Weise die Bedeutung der Deutschen allmählich zu. Jetzt [ab 1898], wo China durch die im Bau begriffenen Eisenbahnen weiter geöffnet wird, dürfte sich auch für die deutsche Industrie das Feld allgemein erweitern.



Fitschen

Die Deutsche Bank hat dank unserer Vorgänger in Asien einen exzellenten Ruf - das können wir nicht genug wertschätzen. Ihre Geschichte reicht ja bis 1872 zurück. Aber wir dürfen nicht vergessen, dass wir erst vor relativ kurzer Zeit wieder neu angefangen haben. Tradition zählt in Asien zwar viel, aber geschenkt wird einem deshalb in derart wettbewerbsintensiven Gesellschaften nichts. Heute sind viele Barrieren abgebaut, aber das heißt noch nicht, dass wir als Auslandsbank die gleichen Bedingungen vorfinden wie die einheimischen Banken. Unser Wissensvorsprung und unsere globale Präsenz verschaffen uns eine gute Basis, auf der wir erfolgreich aufbauen können, wenn sich der chinesische Finanzmarkt weiter öffnet und entwickelt.

Historisches Institut der Deutschen Bank: 1996 zur Erforschung der Geschichte der Deutschen Bank und der Aufbewahrung ihrer historisch wichtigen Quellenbestände gegründet. Hervorgegangen aus dem seit 1961 bestehenden Historischen Archiv der Deutschen Bank, das rund 5 000 Regalmeter Akten umfasst; alle Archivunterlagen aus der Zeit von 1848 bis einschließlich 1945 stehen zur öffentlichen Benutzung für wissenschaftliche Zwecke zur Verfügung ■ **Forschungsschwerpunkte:** Geschichte der Deutschen Bank in Ostasien und Nordamerika sowie Forschungen zu ihrer Rolle in der Zeit des Nationalsozialismus, etc. ■ **Historische Gesellschaft der Deutschen Bank e.V.:** 1991 gegründet, um die Geschichte des deutschen und internationalen Kreditwesens einer breiten Öffentlichkeit zu vermitteln. ■ **Weitere Informationen:** www.deutsche-bank.de/geschichte sowie www.bankgeschichte.de

Chronik: Die Deutsche Bank in Asien

Jahr	Thema
1872	Eröffnung der Deutsche Bank Filialen in Shanghai und Yokohama
1889	Gründung der Deutsch-Asiatischen Bank (DAB) in Berlin
1890–1910	Die DAB errichtet elf asiatische Niederlassungen (Tientsin, Kalkutta, Hankow, Tsingtau, Hongkong, Tsianfu, Peking, Yokohama, Kobe, Singapur, Guangzhou).
1949	Die DAB nimmt in Hamburg ihre Geschäftstätigkeit wieder auf und kehrt ab 1958 mit eigenen Filialen nach Asien zurück.
1986	Beginn der Integration der seit 1972 Europäische Asiatischen Bank mit Niederlassungen in 14 asiatischen Ländern in das Filialsystem der Deutschen Bank
1999	Eröffnung der Filiale Chennai als bisher letzte von heute insgesamt fünf indischen Niederlassungen (Mumbai, Neu Delhi, Bangalore, Kalkutta, Chennai)
1999	Eröffnung der Filiale Shanghai (Repräsentanz seit 1995) in China als vorerst zweite Filiale (neben Guangzhou)
2003	Die Filiale Shanghai erhält eine Lizenz für Geschäfte in chinesischer Landeswährung (Renminbi-Lizenz).
2003	Die Deutsche Bank erhält den Status eines „Qualified Foreign Institutional Investor“ und damit die Genehmigung für Investitionen in Chinas lokalen Aktienmarkt.
Dezember 2003	Gründung der Deutsche Bank Asia Foundation, um ihrem Engagement in den sozial benachteiligten Regionen Asiens eine dauerhafte und unabhängige Verankerung zu geben.

Nach nunmehr vielen Jahren intensiver Geschäftsbeziehungen fühlt sich die Deutsche Bank der Region Asien-Pazifik weiterhin besonders verbunden. Im Jahr 2004 beschäftigt der Deutsche Bank Konzern dort inzwischen mehr als 5 900 Mitarbeiter und ist mit einem Netzwerk von über 30 Tochtergesellschaften, Niederlassungen und Repräsentanzen in 15 Ländern vertreten.

Stiftungen und gemeinnützige Gesellschaften der Deutschen Bank

- 88 Chancen schaffen
- 90 Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe
- 90 Kultur-Stiftung der Deutschen Bank
- 91 Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog
- 91 Akademie Musiktheater heute
- 92 Deutsche Bank Americas Foundation
- 92 Deutsche Bank Citizenship UK
- 93 Deutsche Bank Africa Foundation
- 93 Deutsche Bank Asia Foundation
- 94 Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- 94 Historisches Institut der Deutschen Bank

Anhang

- 95 Publikationen und Veranstaltungen 2003
- 96 Kooperationspartner
- 98 Glossar
- 99 Preise und Auszeichnungen 2003
- 100 Über diesen Bericht
- 101 Impressum

Chancen schaffen

Gründung der Deutsche Bank Asia Foundation im Dezember 2003

Mit acht Stiftungen und gemeinnützigen Organisationen ist die Deutsche Bank in Deutschland, Großbritannien, Afrika, Nord- und Südamerika sowie nun auch in Asien vertreten. Die im Dezember 2003 gegründete jüngste Stiftung will das soziale Engagement der Deutschen Bank in Asien bündeln, langfristige Konzepte entwickeln und die aufgewendeten Mittel nachhaltig einsetzen. In den nächsten fünf Jahren stehen fünf Millionen Euro bereit.

Gemeinsam mit dem Education Development Centre (EDC) wurde eine Liste der wichtigsten Gesundheits- und Sozialprobleme erstellt, mit denen Asien in den nächsten Jahren zu kämpfen hat. An ihr orientiert sich die Stiftungsarbeit. Das drängendste Problem ist zweifellos, dass mittlerweile rund zwei Millionen Kinder in Asien ihre Eltern durch Aids verloren haben - ein Drittel dieser Kinder ist unter fünf Jahre alt. Auf die dramatische Lage hat UNAIDS 2001 erstmals aufmerksam gemacht: Alle 15 Sekunden wird ein asiatisches Kind durch den Aids-Tod der Eltern zur Waise. Viele dieser Kinder sind nur schlecht versorgt, vor allem sind sie oft von schulischer und beruflicher Bildung ausgeschlossen. Besonders schwierig ist die Situation in Thailand. Dort wird die Zahl der Aids-Waisen auf 250 000 geschätzt, bis 2005, so prognostiziert UNAIDS, werde sich diese Zahl verdoppeln. Wie die Africa Foundation der Deutschen Bank, die in Südafrika mit den gleichen Folgeproblemen der Aids-Epidemie konfrontiert ist, wird sich auch die Arbeit der Asia Foundation auf regionale Schul- und Berufsausbildungs-Programme für Aids-Waisen konzentrieren.



Ken Borda (re.), Robert Pride, Jonathan Paul und Angela Chen mit Kindern, die im ersten Projekt in Mae Suai unterstützt werden

Daneben entwickelt und unterstützt die Asia Foundation länderspezifische Bildungsprojekte, vor allem in ländlichen Regionen. Im Fokus der Stiftungsarbeit steht zudem die Beteiligung am Mitarbeiter-Programm „Initiative plus“ der Deutschen Bank, das das ehrenamtliche soziale Engagement der Mitarbeiter mit Spenden unterstützt (s.S. 46-50). Darüber hinaus will die Asia Foundation aber auch schnell und anlassbezogen reagieren können und sieht daher in ihrer Satzung ebenso praktische und finanzielle Hilfe bei Katastrophen vor.

Alle Stiftungen und Initiativen der Deutschen Bank legen besonderen Wert auf lokale Vernetzung. Denn erst gemeinsam mit anderen Institutionen, Unternehmen, NGOs und Vereinen potenziert sich die Wirkung der eingesetzten finanziellen Mittel. Mit den meist gemeinnützigen Initiativen, die direkt vor Ort arbeiten, ist eine undogmatische Zusammenarbeit möglich; ohne kostspieligen Überbau und schwerfällige Apparate können die Handelnden direkt und kurzfristig helfen und arbeiten.

Ebenso wird auch die Asia Foundation verfahren. In ihrem ersten Projekt im Norden Thailands, das in der Region Chiang Rai, an der Grenze zu Myanmar und Laos liegt, arbeitet sie gemeinsam mit der Sem Pringpuangkeo Foundation, die sich vor allem denjenigen Waisenkindern widmet, die in Armut leben. 877 Kinder unterstützt die Sem Foundation bereits, weitere 3 000 Kinder stehen auf der Warteliste. Die Asia Foundation unterstützt diese Arbeit nicht nur, gemeinsam werden auch Strategien zur Versorgung und neue Bildungskonzepte entwickelt. So sollen nicht nur Schulplätze erhalten, sondern auch Kinder unterstützt werden, die bislang von der Schulbildung ausgeschlossen waren. In vielen ländlichen Regionen ist ein Schulabschluss noch lange kein Garant für den Weg aus der Armut. Daher sollen in einem zweiten Schritt Berufstrainings für Schulabsolventen entwickelt werden, die Schritte in die Selbständigkeit unterstützen. Als drittes ist ein gemeinsames Pilot-Projekt zur Gesundheits-Erziehung geplant, das die ländliche Bevölkerung in ihren jeweiligen lokalen Dialekten über Gesundheitsrisiken und den Umgang mit Infektionskrankheiten aufklärt.

Weitere Zielregionen des Programms sind China, Indien, Kambodscha, Laos und Vietnam. Hauptanliegen ist es, durch Bildungsprojekte Chancen zu schaffen, vor allem in den ländlichen, vom asiatischen Wirtschaftswachstum ausgeschlossenen Regionen.



Deutsche Bank Stiftung

Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe

Kuratorium:

Tessen von Heydebreck

(Vorsitzender)

Manfred Pohl

(Stellvertreter Vorsitzender,
ab 27.11.2003)

Marc-Aurel von Dewitz

Alfredo Flores Pachón

Hanns Michael Hölz

Friedhelm Herb

(bis 13.10.2003)

Geschäftsführung:

Christian J. Stronk

(Vorsitzender)

Jörg Eduard Krumsiek

Peter A. Spitze

Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe

Gründungsjahr:	1987
Stiftungskapital:	56,1 Mio Euro
Förderungen 2003:	4,1 Mio Euro
Fördervolumen 1987–2003:	61,1 Mio Euro

Förderprogramm:

Schwerpunkte der Stiftungstätigkeit bilden Initiativen zur Verbesserung der beruflichen Startchancen sozial benachteiligter junger Menschen, Bildungsprogramme für Jugendliche sowie die Unterstützung von Menschen in Notsituationen. Getreu ihrem Motto „Hilfe zur Selbsthilfe“ gibt die Deutsche Bank Stiftung Projekten und Einzelpersonen Starthilfe und ermutigt zur Eigeninitiative. Neben von der Stiftung selbst ins Leben gerufenen und mit Partnern realisierten Programmen wie „Jugend-Schule-Wirtschaft“, „Coole Schule“ und der „Initiative für junge Existenzgründer“, hilft die Stiftung aber auch schnell und unbürokratisch in Ausnahmesituationen – so zum Beispiel bei der Flutkatastrophe in Deutschland im August 2002.

www.deutsche-bank-stiftung.de

Kultur-Stiftung der Deutschen Bank

Beirat:

Clemens Börsig

(Vorsitzender)

Rainer Neske

(ab 16.03.2004)

Frank Trümper

(ab 16.03.2004)

Tessen von Heydebreck

(bis 15.03.2004)

Hanns Michael Hölz

(bis 15.03.2004)

Vorstand:

Tessen von Heydebreck

(Vorsitzender, ab 17.03.2004)

Peter Spitze

(ab 01.07.2003)

Michael Münch

Walter Homolka

(bis 30.06.2003)

Manfred Pohl

(bis 16.03.2004)

Kultur-Stiftung der Deutschen Bank

Gründungsjahr:	1995
Stiftungskapital:	51,0 Mio Euro
Förderungen 2003:	2,3 Mio Euro
Fördervolumen 1995–2003:	27,5 Mio Euro

Förderprogramm:

Die Kultur-Stiftung der Deutschen Bank engagiert sich vor allem in der regionalen Kulturförderung, indem sie Konzerte, Kunst-Ausstellungen und Nachwuchsförder-Projekte auch jenseits der großen Kulturzentren nicht nur als Geldgeber, sondern auch als aktiver Partner unterstützt. Seit 2000 nehmen auch eigeninitiierte Projekte einen immer größeren Raum ein, etwa die Gesprächsreihen „Literalog“ und „InselPerspektiven“.

www.db-kulturstiftung.de

Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog

Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog	
Gründungsjahr:	1992
Budget 2003:	1,5 Mio Euro Finanziert durch eine Spende der Deutschen Bank
Jahresthema 2003:	„Europa leidenschaftlich gesucht“
Jahresthema 2004:	„Different Values – Global Responsibility“

Förderprogramm:

Als Think Tank der Deutschen Bank beteiligt sich die Alfred Herrhausen Gesellschaft aktiv an gesellschaftspolitischen Debatten, um Impulse zu geben, die sowohl für das Handeln der Bank als auch für die Entwicklung der Gesellschaft richtungsweisend sein können. Sie führt internationale Experten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur in Diskussionsrunden, Vorträgen und Konferenzen zusammen, in denen der fach- und generationsübergreifende Dialog im Vordergrund steht. Alljährlich wählt die AHG ein Jahresthema von besonderer Relevanz, das insbesondere bei der Hauptveranstaltung, dem zweitägigen internationalen Jahreskolloquium, diskutiert wird. Herausragende Beiträge zum Jahresthema werden publiziert.

www.alfred-herrhausen-gesellschaft.org

Geschäftsführung:

Wolfgang Nowak
(Sprecher, seit April 2003)
Walter Homolka
(Sprecher, bis 17.03.2003)
Hanns Michael Hölz
(bis September 2003)
Maike Tippmann
(seit Oktober 2003, davor Leiterin
der Geschäftsstelle)
Norbert Walter

(Kuratorium, s.S. 43)

Akademie Musiktheater heute

Akademie Musiktheater heute	
Gründungsjahr:	2001
Budget 2003:	0,2 Mio Euro
Bisherige Gesamtaktivität:	Förderung von 45 Stipendiaten

Förderprogramm:

Die Akademie Musiktheater heute vergibt jährlich 15 Stipendien an Nachwuchs-Führungskräfte des Musiktheaters – an Dirigenten, Regisseure, Intendanten und Dramaturgen. In dem aus einer Hochschulinitiative entwickelten Förderprogramm können die Stipendiaten begleitend zu ihrem Studium oder Beruf am Akademie-Netzwerk teilhaben. Im interdisziplinären Rahmen werden Produktionen und internationale Festivals besucht, Diskussionen mit Fachleuten organisiert und Workshops abgehalten.

www.musiktheater-heute.org

Geschäftsführer:

Michael Münch
Frank Trümper
(ab 01.07.2003)
Walter Homolka
(bis 30.06.2003)

Programm- koordination:

Sonja Ecker
Catherine Sondermann

(Kuratorium, s.S. 31)

Deutsche Bank Americas Foundation

Chairman:
Seth Waugh

President:
Gary Hattem

Board Members:
Jacques Brand
Jorge Calderon
Robert Cotter
Hanns Michael Hölz
Thomas Hughes
Miguel Noriega

Deutsche Bank Americas Foundation

Gründungsjahr:	1999; hervorgegangen aus der Stiftung des US-Finanzinstituts Bankers Trust
Förderungen 2003:	10,6 Mio Euro, finanziert durch Spenden der Bank

Förderprogramm:

Schwerpunkte der Stiftungsarbeit sind Community Development-Projekte, Bildungsprogramme, Förderung von Kunst und Kultur, Initiativen zur interkulturellen Verständigung sowie lokale Umweltprojekte in den USA, Kanada und Lateinamerika. Anders als bei den deutschen Stiftungen der Bank werden die Engagements der Americas Foundation nicht aus Erträgen des eigenen Stiftungskapitals finanziert, sondern durch Spenden der Bank. Flankiert wird ihre Arbeit durch die Community Development Group (CDG), die wirtschaftlich schwache Gemeinden mit Krediten und Investitionen unterstützt. Darüber hinaus entwickelt die CDG für konzertierte Projekte wie zum Beispiel Gebäude- und Schulsanierungen Finanzierungsansätze und koordiniert deren Gesamtfinanzierung.

www.cib.db.com/community

Deutsche Bank Citizenship UK

Charities Committee:

Anthony Buckland
Martyn Drain
Chris Gallop
Gillian Lancaster
Nick Lawson
David Penfold
Nigel Szembel
Eileen Taylor

Leitung:
Kate Cavelle

Deutsche Bank Citizenship UK

Gründungsjahr:	1989; hervorgegangen aus Charity-Programm der Morgan Grenfell, Ltd., die 1989 von der Deutschen Bank übernommen wurde
Förderungen 2003:	3,4 Mio Euro

Förderprogramm:

Citizenship UK ist formal eine Geschäftseinheit der Deutschen Bank UK, die wie eine selbständige Stiftung wohltätige Zwecke verfolgt. Sie fördert vorrangig Projekte in sozial benachteiligten Stadtteilen Londons in enger Kooperation mit gemeinnützigen Partnerorganisationen und durch ihre zahlreichen Volunteering-Programme. Für diese Mitarbeiterinitiativen wurde Citizenship UK vom Lord Mayor of London mit dem „London Partnership Dragon Award“ (2002) sowie mit dem „Heart of the City Award“ (2003) ausgezeichnet.

www.deutsche-bank.de/cca

Deutsche Bank Africa Foundation

Deutsche Bank Africa Foundation	
Gründungsjahr:	2001
Stiftungskapital:	16,4 Mio Euro
Förderungen 2003:	0,4 Mio Euro

Förderprogramm:

Die Stiftungsarbeit der in Johannesburg ansässigen Deutsche Bank Africa Foundation konzentriert sich auf vier Felder: Programme zur schulischen und beruflichen Bildung und zur sozialen Stabilisierung, Schaffung von Arbeitsplätzen und Armutsbekämpfung. Hauptprogramme der Stiftung sind das Lim'uvune Entrepreneurial Assistance Programme (LEAP), das 5 000 junge Unternehmer bis 2006 mit Sonderkrediten und vor allem mit Beratung und Trainings unterstützt. Darüber hinaus fördert sie die Bildungsinitiative CIDA (Community and Individual Development Association), die Studenten aus sozial benachteiligten Verhältnissen eine vierjährige Ausbildung zum Bachelor of Business Administration ermöglicht sowie NOAH (Nurturing Orphans of Aids for Humanity), ein Projekt für Waisenkinder, deren Eltern an Aids gestorben sind.

www.deutsche-bank.de/cca

Board of Trustees:

Martin Kingston
(Vorsitzender)
Colin Brown
Lindi Gadd
Sivi Gaunden
Hanns Michael Hölz
Neil Morrison
Tamzin Ractliffe
Murray Winckler

Leitung:

Tsholo Diale

Deutsche Bank Asia Foundation

Deutsche Bank Asia Foundation	
Gründungsjahr:	2003
Budget 2003–2007:	5,0 Mio Euro
Förderungen 2003:	0,1 Mio Euro

Förderprogramm:

Im Dezember 2003 gründete die Deutsche Bank die Asia Foundation, um ihrem Engagement in sozial benachteiligten Regionen Asiens eine dauerhafte und unabhängige Verankerung zu geben. Ihr Hauptanliegen ist es, stabile soziale und wirtschaftliche Rahmenbedingungen für ein gesundes Umfeld künftiger Generationen zu schaffen. Förderschwerpunkte der Stiftung sind, wie auch bei der Africa Foundation, ein regionales Bildungsprogramm für Waisenkinder, die ihre Eltern durch Aids verloren haben, lokale Bildungsprojekte, Katastrophenhilfe sowie die Beteiligung an der Initiative plus, der globalen Mitarbeiterinitiative der Deutschen Bank.

www.deutsche-bank.de/cca

Board:

Ken Borda
Rico Caduff
James Goulding
Boon Chye Loh
Frank Nash
Jonathan Paul
Ed Peter
Robert Pride
Brian Stevenson

Leitung:

Michael West

Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Vorstand:

Josef Ackermann
Manfred Ehrhardt

Vertreter:

Michael Münch
Heiz-Rudi Spiegel

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Gründungsjahr:	1970
Stiftungskapital:	10,7 Mio Euro
Förderungen 2003:	5,8 Mio Euro

Förderprogramm:

Der Stiftungsfonds Deutsche Bank ist eine operierende und fördernde treuhänderische Stiftung im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., mit deren Mitteln Wissenschaft in Forschung und Lehre national wie international gefördert und unterstützt werden. Die Fördersumme setzt sich zusammen aus einer jährlichen Spende der Bank sowie Zinsen und Dividenden aus dem Stiftungskapital. 40 Prozent der Fördermittel werden auf Initiative der Deutschen Bank eingesetzt, 60 Prozent erhält der Stifterverband.

www.stifterverband.de

Historisches Institut der Deutschen Bank

Leitung:

Angelika
Raab-Rebentisch

Historisches Institut der Deutschen Bank

Gründungsjahr:	1961 (als Historisches Archiv)
Historische Gesellschaft der Deutschen Bank:	1991 als eingetragener Verein zur Vermittlung der Geschichte des Bankwesens in der breiten Öffentlichkeit gegründet

Förderprogramm:

Das Historische Institut setzt sich durch eigene und externe Forschung kritisch mit der Geschichte der Bank auseinander. Seit 1961 führt die Bank ein historisches Archiv, alle Archivunterlagen aus der Zeit vor 1945 sind öffentlich zugänglich. 1997 wurde zur Erforschung der Rolle der Deutschen Bank während des Nationalsozialismus eine unabhängige Kommission berufen, deren Ergebnisse 2003 nochmals zusammenfassend publiziert wurden. Weitere Forschungsthemen sind z. B. das Verhältnis von Bank und Politik sowie die Geschichte der Deutschen Bank in Ostasien und in Nordamerika.

www.deutsche-bank.de/geschichte

www.bankgeschichte.de

Publikationen und Veranstaltungen 2003

Publikationen (Auswahl)

Deutsche Bank AG

Deutsche Bank AG (Hrsg.):
„Corporate Cultural Affairs – Bericht 2002“,
Frankfurt am Main 2003.

Deutsche Bank Americas (Hrsg.):
„Corporate Citizenship Report 2002“,
New York 2003.

Deutsche Bank UK (Hrsg.):
„Building on success. Deutsche Bank's UK
Community Report 2002“,
London 2003.

Akademie Musiktheater heute

Akademie Musiktheater heute GmbH
(Hrsg.):
„Talente fördern für die Opernwelt von mor-
gen. Das Nachwuchsprogramm der Aka-
demie Musiktheater heute 2003/2004“,
Frankfurt am Main 2003.

Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog

Alfred Herrhausen Gesellschaft für inter-
nationalen Dialog (Hrsg.):
„Europa leidenschaftlich gesucht“,
München (Piper) 2003.

Ders.:
„Europa – Global Player oder Statist
der Weltpolitik?“, Frankfurt am Main
(F.A.Z.-Institut) 2003.

Deutsche Bank Art

Deutsche Bank Art (Hrsg.):
„visuell“, Frankfurt am Main 2002/03.

Ariane Grigoteit, John Yan,
Ingrid Schaffner:
„Artschwager, Richard – Auf und
Nieder/Kreuz und Quer“, Frankfurt am
Main 2003.

Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe

Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhau-
sen Hilfe zur Selbsthilfe und Kultur-Stif-
tung der Deutschen Bank (Hrsg.):
„Die Jahrhundertflut. Das Engagement
der Deutschen Bank und ihrer Stiftungen“,
Frankfurt am Main 2003.

Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhau-
sen Hilfe zur Selbsthilfe (Hrsg.):
„Jahrbuch 2002“, Frankfurt am Main 2003.

Ders.:
„Jugend-Schule-Wirtschaft. Preisverlei-
hung 2002“, Frankfurt am Main 2003.

Ders.:
„Mein Chef bin ich. Mit neuem Mut:
Selbstständig statt arbeitslos“,
Frankfurt am Main 2003.

Historisches Institut der Deutschen Bank

Harold James:
„Die Deutsche Bank im Dritten Reich“,
München (C.H. Beck) 2003.

Manfred Pohl, Angelika Raab-Rebentisch:
„Die Deutsche Bank an der Saar 1872-
2003“, München (Piper) 2003.

Veranstaltungen (Auswahl)

Deutsche Bank Africa Foundation

Benefizgala für NOAH, Südafrika
(in Zusammenarbeit mit JSE Securities
Exchange).

Deutsche Bank Americas Foundation

Verleihung des „Deutsche Bank Humanitar-
ian Award“ an Graça Machel, New York
(in Zusammenarbeit mit der Grameen
Foundation).

Ausstellung „The Drawbridge Collection“,
New York.

Deutsche Bank Australien

Ausstellung „The Mission Australia Art-
works!“, Sydney.

Deutsche Bank Asien

Gründung der Deutsche Bank Asia Foun-
dation am 1. Dezember 2003, Singapur.

Deutsche Bank UK

„Charity of the Year 2003“-Zeremonie,
London.
„Spotlight Awards“-Zeremonie, London.

„Active Citizenship“-Konferenz, London.

„Pyramid Awards“-Zeremonie, London.

„JPMorgan Chase Corporate Challenge“-
Lauf, London.

Akademie Musiktheater heute

Sommerworkshop, Salzburger Festspiele,
Salzburg.

Werkstattgespräch und Festakt anlässlich
der Verabschiedung und Aufnahme der
Stipendiaten der Akademie Musiktheater
heute, Berlin.

Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog

„Europa - Global Player oder Statist der
Weltpolitik?“, Jahreskolloquium, Berlin.

Deutsche Bank Art

„Man in the Middle“. Berlin,
Mannheim, Bremen, Tübingen.

„Die Rückkehr der Giganten“.
Mexico City, Buenos Aires, São Paulo.

„Richard Artschwager – Sammlung Deut-
sche Bank“. Chemnitz, Saarbrücken,
Passau.

Deutsche Bank Sport

Deutsche Bank SAP-Open, Alveslohe.

CHIO, Aachen.

ProAm / DB Championship, Boston.

Finale DB Invitational Golf Tournament,
Mallorca.

Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe

Preisverleihung „Jugend-Schule-Wirt-
schaft“, Berlin.

Symposium „Mein Chef bin ich –
Selbstständig statt arbeitslos“,
Frankfurt am Main.

Historische Gesellschaft der Deutschen Bank e.V.

„Die Deutsche Bank in Ostasien 1872-
2003“. Vortragsveranstaltung in der
Deutschen Bank, Frankfurt am Main.

Kultur-Stiftung der Deutschen Bank

Ausstellung und Verleihung Polnischer
Kunstpreis, Zachęta Galerie, Warschau.

Literalog mit Annette Pehnt, Reinhard
Hübsch und Joachim Król, Freiburg.

Literalog mit Gregor Sander, Tilman
Krause und Joachim Król, Mannheim.

Ost- und Südosteuropäische Opern-
konferenz, Wien.

Mousonturm, Frankfurt am Main.

„Plateaux Festival“, Künstlerhaus.

Saint François d'Assise“, RuhrTriennale,
Bochum.

Kooperationspartner

Für die gute Zusammenarbeit danken wir allen unseren Partnern

Aachener Reitturnier GmbH, Aachen	Dresdner Neueste Nachrichten
Académie Française, Paris	East London Business Alliance, London
ACCIÓN International, Washington D.C.	econsense - Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, Berlin
Akademie der Künste, Berlin	Education Development Center (EDC), Boston
Alte Oper, Frankfurt am Main	Einstein Forum, Potsdam
Arts & Business and Arts & Kids, London	enigma garage siebte Säule, Hamburg
Association of Neighborhood and Housing Developers, New York	Ensemble Modern, Frankfurt am Main
Atlantik-Brücke e.V., Berlin	Enterprise Brandenburg, IQ e.V., Berlin
Bellagio Forum for Sustainable Development, Osnabrück	Enterprise Foundation, Columbia
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh	ESCP-EAP European School of Management, Paris
Braunschweiger Zeitungsverlag	E.U.L.E. e.V., Mainz
Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg	European Association for Banking History, Frankfurt am Main
Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management B.A.U.M. e.V., Hamburg	European Foundation Center (efc), Brüssel
Business Against Crime (BAC), Südafrika	European Union Studies Center, New York
Business in the Community, London	EXZET Existenzgründerzentrum Stuttgart e.V., Stuttgart
businessdynamics, London	Fairway Marketing GmbH, Alveslohe
Charity Bank, London	Fondazione Mazzotta, Mailand
Cityside Regeneration, London	Frankfurter Verein für Künstlerhilfe e.V., Frankfurt am Main
Clans M. Halle Institute for Global Learning, Atlanta	Fundación Cruzada Argentina, Argentinien
Common Ground, New York	Gazeta Olsztyńska, Olsztyn (Polen)
Common Purpose, London	Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Frankfurt am Main
Community Service Volunteers (CSV), London	German Marshall Fund, Washington D.C.
Consultative Group to Assist the Poorest, Washington D.C.	Gesellschaft für Unternehmensgeschichte, Frankfurt am Main
Corporate Responsibility Group, London	Global Reporting Initiative (GRI), Amsterdam
Corporation for Supportive Housing, Oakland	Goethe-Institut Inter Nationes, München
Corporation of London / Heart of the City, London	Goethe-Institut, St. Petersburg
Council on Foreign Relations, New York	Grameen Bank, Dhaka (Bangladesch)
Delo, Slowenien	Habitat for Humanity, Americus (GA, USA)
Der Tagesspiegel, Berlin	HEC School of Management, Paris
Deutsche Energieagentur (dena), Berlin	Hessische Niedersächsische Allgemeine, Kassel
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS), Berlin	incentiv8, London
Deutsche Sport-Marketing GmbH, Frankfurt am Main	IZOP-Institut, Aachen
Deutscher Musikrat e.V., Bonn	Junior Achievement Argentina, Argentinien
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Frankfurt am Main	J.W. Goethe-Universität, Frankfurt am Main
Diario El Diagonal, Argentinien	KIZ Zentrale für Existenzgründung AG, Offenbach
Die Rheinpfalz, Ludwigshafen	Kultur-Stiftung der Länder, Berlin
Dresdner Exis Europa e.V., Dresden	Künstlerhaus Mousonturm, Frankfurt am Main

Kunsthalle Tübingen	SEM Pringpuangkeo Foundation, Thailand
Kunsthalle Zürich	SME, Slowakei
Leer es Fundamental, Argentinien	Society for European Business History, Frankfurt am Main
Leipziger Volkszeitung	Solomon R. Guggenheim Foundation, New York
Living Cities, New York	Sponsors for Educational Opportunity, New York
Local Initiatives Support Corporation, New York	Staatl. Museen zu Berlin, Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Berlin
London Benchmarking Group, London	Staatsoper Berlin
Lower Manhattan Cultural Council, New York	Staatstheater Hannover
Märkische Allgemeine, Potsdam	Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen
Mission Australia, Sydney	Stiftung Berliner Philharmoniker, Berlin
Museo de Arte Moderna, São Paulo	Stiftung Deutsche Sporthilfe, Frankfurt am Main
Museum Moderner Kunst Stiftung Wörlen, Passau	Stuttgarter Zeitung
Museo Nacional de Arte Decorativo, Buenos Aires	Süddeutsche Zeitung, München
National Business Initiative (NBI), Südafrika	Teach for America, New York
Nationale Anti Doping Agentur (NADA), Bonn	The Corporate Citizenship Company, London
Neighborhood Housing Services, New York	Thüringer Allgemeine, Erfurt
Népszabadság, Ungarn	Thüringische Landeszeitung, Weimar
Neue Ruhr/Rhein Zeitung, Essen	Új Szó, Slowakei
Neues Museum Weserburg, Bremen	United Nations Environment Programme (UNEP), Nairobi
New York City Department of Education - Leadership Academy, New York	United Nations Global Compact, New York
New York City Partnership, New York	University of California, Berkeley
New York Foundation for the Arts, New York	USAID, Washington D.C.
Nurture New York's Nature, Inc. (NNYN), New York	Villa Romana, Florenz
Oper Frankfurt, Frankfurt am Main	Volksstimme, Magdeburg
Orchesterakademie der Berliner Philharmoniker e.V., Berlin	Wall Street Rising, New York
Ostsee-Zeitung, Rostock	Wiener Staatsoper
Ostthüringer Zeitung, Gera	Women's World Banking, New York
Partnership for After School Education, New York	World Bank, Washington D.C.
Peace Parks Foundation, Stellenbosch (Südafrika)	World Business Council for Sustainable Development, Genf
Portikus, Frankfurt am Main	Zachęta Galerie, Warschau
Právo, Prag	
Pro Sieben Sat 1 Media AG, Unterföhring	
Red Solidaria Argentina, Argentinien	
Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart	
Robin Hood Foundation, New York	
SAP Deutschland AG, Walldorf	
Schirn Kunsthalle, Frankfurt am Main	
Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag, Flensburg	

Glossar

Im Bericht verwendete Fachausdrücke und Abkürzungen

Bellagio Forum for Sustainable

Development: Internationales Netzwerk von Stiftungen und anderen Förderinstitutionen, u.a. die Deutsche Bank Americas Foundation, dessen Ziele darin bestehen, das ökologische Gleichgewicht, wirtschaftliche Stabilität und sozialen Fortschritt auf der ganzen Welt in Einklang zu bringen. www.bfsd.org

Corporate Governance: beinhaltet die Grundsätze zur verantwortungsvollen Führung und Kontrolle eines Unternehmens.

Derivate: Produkte, deren Bewertung sich überwiegend von dem Preis, den Preisschwankungen und -erwartungen der zugrunde liegenden Basisinstrumente (bspw. Aktien, Anleihen, Devisen, Indices) ableitet.

Deutscher Corporate Governance

Kodex: Das von der Regierungskommission Deutscher Corporate Governance Kodex 2002 verabschiedete Regelwerk, soll die in Deutschland geltenden Gesetze für Unternehmensleistung- und -überwachung für nationale und internationale Investoren transparent machen, um so das Vertrauen in die Unternehmensführung deutscher Gesellschaften zu stärken. www.corporate-governance-code.de

Diversity: Vielfalt der unterschiedlichen Kulturen, Religionen, Nationalitäten, Altersgruppen sowie ethnischen und gesellschaftlichen Gruppen in einem Unternehmen.

DJSI: Dow Jones Sustainability Indices sind eine Indexfamilie, die die ökologische und soziale Leistung von Unternehmen abbilden. Seit Bestehen der Indices ist die Deutsche Bank im DJSI World und DJSI STOXX gelistet. www.sustainability-index.com

econsense – Forum Nachhaltige Ent-

wicklung: econsense ist eine Initiative führender national und international agierender Unternehmen – darunter auch die Deutsche Bank AG – und Organisationen der deutschen Wirtschaft, die das Leitbild der nachhaltigen Entwicklung in ihre Unternehmensstrategie integriert haben. www.econsense.de

FTSE4Good: Der FTSE4Good ist eine Indexfamilie, die ausschließlich Unternehmen beinhaltet, die sich als sozial verantwortlich profiliert haben. FTSE4Good besteht aus jeweils vier so genannten Tra-

dable- und Benchmark-Indices. Seit dem Bestehen der Indices ist die Deutsche Bank im FTSE4Good Europe 50 Index und im FTSE4Good Global 100 Index gelistet. www.ftse4good.com

Global Reporting Initiative (GRI): Die Global Reporting Initiative ist eine Multi-Stakeholder-Initiative, um ein allgemeingültiges Konzept zu einem freiwilligen Reporting für ökonomische, ökologische und soziale Leistungen einer Organisation zu entwickeln, zu fördern und zu verbreiten. Es beteiligen sich daran, neben Unternehmen, auch Organisationen aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Rechnungswesen sowie Umweltorganisationen. www.globalreporting.org

ISO 14001: Norm nach DIN ISO für ein Umweltmanagementsystem. Nach der ISO 14001 wird das Funktionieren von Prozessen eines Unternehmens im Rahmen eines Umweltmanagementsystems durch einen externen Zertifizierer überprüft. www.iso.ch; www.din.de

Matching Gift: Spende eines Unternehmens, die die Spende eines Mitarbeiters an eine gemeinnützige Organisation verdoppelt.

NADA: Die Nationale Anti Doping Agentur ist eine konzertierte Aktion aus Sport, Politik und einigen wenigen Unternehmen, die im Jahr 2002 gegründet wurde und sich um die wirkungsvolle Dopingbekämpfung kümmert. Die Deutsche Bank hat sich bereits als Partner bei der Gründung der NADA engagiert und unterstützt seitdem deren Aktivitäten. www.nada-bonn.de

NGOs: Der Begriff Non Governmental Organizations (Nichtregierungsorganisationen) wurde im Zuge der Rio-Konferenz 1992 geprägt und schuf einen verbindenden Begriff für alle Organisationen, die nicht an der Regierung selbst beteiligt sind, aber dort bestimmte Interessen vertreten. Dazu gehören Umweltverbände, Gewerkschaften, Kirchen sowie Menschenrechts- und andere Organisationen. www.ngo.org

Prototype Carbon Fund: Der von der Weltbank initiierte Fonds mit einem Volumen von 180 Millionen USD unterstützt Projekte in Asien, Osteuropa, Lateinamerika und Afrika, die zur Reduzierung von Treibhausgasen beitragen. www.prototypecarbonfund.org

Segmentberichterstattung: Offenlegung von Vermögens- und Ergebnisinformationen eines Unternehmens, untergliedert nach Unternehmensbereichen und Regionen.

Social Performance Indicators (SPI):

Im Rahmen des Projektes SPI-Finance haben im Jahr 2002 zehn internationale Finanzdienstleister, u.a. die Deutsche Bank, ein Set von Kennzahlen zu sozialen Leistungen für Mitarbeiter, Kunden und weiteren Stakeholdern entwickelt. Sie sind Bestandteil der GRI Indikatoren. www.spifinance.com

Stakeholder: Stakeholder sind alle Anspruchsgruppen, die Interesse an dem ökonomischen, ökologischen und sozialen Handeln und Verhalten eines Unternehmens haben.

Sustainability: Bezeichnet das Zusammenspiel von Ökonomie, Ökologie und gesellschaftlicher Verantwortung mit dem Ziel, die Lebensgrundlagen der Menschheit nachhaltig und zukunftsfähig weiter zu entwickeln.

UNEP: United Nations Environment Programme ist die Bezeichnung für das Umweltprogramm der Vereinten Nationen. Die Deutsche Bank hat bereits 1992 die „Erklärung der Finanzinstitute zur Umwelt und zur nachhaltigen Entwicklung“ mitgestaltet, die heute den anerkannten Umweltkodex für die Finanzwirtschaft darstellt. www.unep.org

UN Global Compact: UN-Initiative, die darauf abzielt, wirtschaftliche Ziele mit universellen Grundwerten zu vereinbaren. In ihr verpflichten sich Unternehmen freiwillig, neun universale Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeit und Umwelt einzuhalten. www.unglobalcompact.org

WBCSD: Der World Business Council for Sustainable Development ist ein Zusammenschluss von etwa 150 internationalen Unternehmen, darunter auch die Deutsche Bank, die sich der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet haben. www.wbcsd.ch

Preise und Auszeichnungen 2003

„Appreciation of Generous Support“
überreicht durch den „Courage Fund“
Singapur anlässlich der Spenden für den
SARS-Fonds

**Business in the Community
Excellence Award „Big Tick“**
für die „Schools Enterprise Initiative“
der Deutsche Bank Citizenship UK

**Business in the Community Excel-
lence Award „Highly Commended“**
für das „Banking on Shadwell“-Programm
der Deutsche Bank Citizenship UK

**Corporate of London
„Heart of the City“ Dragon Award**
für die Freiwilligenprogramme der
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
der Deutschen Bank in London

**Food Bank for New York City –
„The Corporate Service Award“**

„Friends of Arts“
vergeben durch den Minister of
Information, Communication and
the Arts, Singapur

**„Human Rights Campaign
Corporate Equality Index“**
Höchste erreichbare Wertung der
Deutschen Bank im Index, der das Enga-
gement großer Firmen bezogen auf
ihre lesbischen, schwulen, bisexuellen
und transsexuellen Mitarbeiter, Kunden
und Investoren bewertet

„Letter of Appreciation“
überreicht durch das Rote Kreuz Singapur
für das Mitarbeiterengagement der
Deutschen Bank, Geldmittel für den
Kampf gegen SARS einzutreiben

„Opportunity Now“
Auszeichnung für „Außerordentliche
Leistungen auf dem Gebiet der
Chancengleichheit für Frauen“

„Race for Opportunity“
Auszeichnung für große Fortschritte
im Bereich Chancengleichheit

**„The World’s Most Socially
Responsible Companies“**
Global Finance, Januar 2004

„Working Mother Award 2003“
Deutsche Bank bereits zum fünften Mal
im Ranking der 100 besten Unternehmen
für berufstätige Mütter

**„36th Annual U.S. International
Film And Video Festival“**
3. Preis für den Film
„Value the Differences“ über Global
Diversity der Deutschen Bank in der
Kategorie „Public Relations/Corporate
Image“

Über diesen Bericht

Deutsche Bank legt zum zweiten Mal Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung vor

Vision and Strategy	
1.1	S. 4-6
1.2	S. 1
Profile	
2.1; 2.11	S. 1
2.2; 2.3; 2.4; 2.5; 2.6; 2.7	S. 54/55
2.8	S. 56/57
2.9	S. 6, S. 54
2.10	U3
2.15*	S. 66
2.17	S. 100
2.22*	S. 54
Management Systems	
3.6	S. 7, S. 90-94
3.7; 3.14	S. 57
3.9	S. 54
3.10*; 3.11*	S. 56
3.13*; 3.19*	S. 66/67
3.15	S. 96/97
3.20	S. 57, S. 77
Economic	
EC1; EC2, EC7; EC8	S. 56
EC10	S. 4/5
Environmental	
EN1; EN2*; EN3; EN4; EN5	S. 79
EN8; EN19*; EN30*	S. 79
EN27*	S. 78/79
Social	
LA1; LA2; LA13*	S. 67
LA4; LA16; LA17	S. 66/67
LA8*	S. 60ff
LA10; LA12; INT1*	S. 64/65
HR4; HR8*	S. 61ff
SO2*	S. 57
SO4*	S. 65, S. 99, S. 77/79
CSR1*; CSR2*; CSR4*; CSR6*	S. 4-7
INT3*	S. 1
SOC1*	U2

Der vorliegende Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung gibt dem Leser einen umfassenden Überblick darüber, wie die Deutsche Bank ihrer Rolle als Unternehmensbürger gerecht wird und durch welche Projekte, Initiativen und Förderungen sie sich weltweit für soziale, kulturelle und ökologische Anliegen engagiert.

Die Resonanz auf unseren ersten, im letzten Jahr veröffentlichten Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung war äußerst positiv. Wir konnten mit unseren Interessengruppen in einen intensiveren Dialog treten und die vielfältigen Anregungen nicht nur in diesem Folgebericht, sondern auch in unserer täglichen Arbeit umsetzen. Es freut uns, dem Leser die Möglichkeit geben zu können, die Entwicklung unseres gesellschaftlichen Engagements qualifiziert weiterzuverfolgen und im Dialog mit unseren Stakeholdern noch mehr Transparenz zu schaffen. Wir möchten erneut ausdrücklich zu Anregungen und Kritik ermuntern, um unsere Berichterstattung weiter verbessern zu können.

Bei der Erstellung dieses Berichts haben wir uns, wie im Vorjahr, an den Richtlinien der „Global Reporting Initiative“ (GRI), einschließlich der „Social Performance Indicators“ (SPI), orientiert. Dabei handelt es sich um ein Bündel anerkannter Indikatoren, die dazu dienen, die Berichterstattung, die über die rein wirtschaftliche Dimension des unternehmerischen Handelns hinausgeht, weltweit zu standardisieren und damit vergleichbar zu machen. In diesem Jahr können wir weit mehr Indikatoren dokumentieren als in unserem Vorgängerbericht. Trotz unseres Bestrebens, die Richtlinien umfassend zu erfüllen, konnten jedoch nicht alle der vorgeschlagenen Indikatoren ausgewiesen werden. Dies beruht teilweise auf rechtlichen Gründen und – speziell für Banken geltenden – regulatorischen Beschränkungen, aber mitunter auch auf internen Regelungen oder dem Fehlen entsprechender Daten (bzw. einem unverhältnismäßig hohen Erhebungsaufwand).

Soweit sich in diesem Bericht Inhalte des Geschäftsberichts wiederholen, wurden sie im Hinblick auf die besondere Zielsetzung und die Orientierung an den GRI-Richtlinien teilweise zusammengefasst, aufgeschlüsselt oder anders zusammengestellt. Das nebenstehende Register gibt an, auf welchen Seiten des Berichts die korrespondierenden Indikatoren der GRI behandelt werden.

Anm.: Das * kennzeichnet diejenigen Indices, die, im Vergleich zum Vorgängerbericht 2002, in der vorliegenden Publikation zusätzlich erfüllt wurden.

Impressum/Publicationen

Deutsche Bank AG
Taunusanlage 12
60262 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 9 10-00
deutsche.bank@db.com

Verantwortlich für den Inhalt:

Frank Trümper

Kontakt:

Tanja Christ
Deutsche Bank AG
Corporate Cultural Affairs
Cultural Management
Rossmarkt 18
60311 Frankfurt
tanja.christ@db.com
www.deutsche-bank.de/cca

Konzept und Gestaltung:

Scholz & Friends Berlin

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.

Alle Zahlen (projektbezogene Ausgaben/Förderungen) in diesem Bericht beziehen sich auf in dem Berichtsjahr geleistete Zahlungen.

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.

Bildnachweis:

S. 10-15:
Eugene Richards, New York
S. 20-23:
Vincent Kohlbecher, Hamburg
S. 28/29, S. 30/31 (oben):
Vincent Kohlbecher, Hamburg
S. 30 (Mitte), S. 31 (unten):
Steffen Giersch, Dresden
S. 32 (unten rechts):
Michael Kneffel, Essen
S. 34/35, S. 36 (oben):
Vincent Kohlbecher, Hamburg
S. 40-43, S. 44 (oben), S. 45 (unten):
Anne Hoffmann, Reichelsheim
S. 46-48:
Pablo Castagnola, Buenos Aires/Berlin
S. 58-60:
Vincent Kohlbecher, Hamburg
S. 68-70:
Gerhard Westrich, Berlin
S. 80/81, S. 83/84:
Vincent Kohlbecher, Hamburg

Gern senden wir Ihnen folgende Publikationen zum Jahresabschluss:

Jahresbericht 2003

(in Deutsch und Englisch)

Finanzbericht 2003

(in Deutsch und Englisch)

Form 20-F

(in Englisch)

Jahresabschluss und Lagebericht der Deutschen Bank AG 2003

(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Mandate 2003

(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis des Anteilbesitzes 2003

(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Beiratsmitglieder 2003

(in Deutsch)

Gesellschaftliche Verantwortung – Bericht 2003

(in Deutsch und Englisch)

So können Sie bestellen:

- als E-Mail an: results@db.com
- im Internet unter: www.deutsche-bank.de/03
- per Fax an: (0 69) 95 00 95 29
- mit Anruf unter: (0 69) 95 00 95 30
- postalisch bei: Deutsche Bank AG
Leser-Service-PKS
60262 Frankfurt am Main

