Gesellschaftliche Verantwortung

Bericht 2004

Deutsche Bank

Gesellschaftliches Engagement

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

	2004	2003	2002
Strukturdaten			
Anzahl der Länder, in denen die Deutsche Bank vertreten ist (einschließlich Offshore-Standorten)	74	74	76
Leistungskennzahlen			
Ausgaben der Deutschen Bank (in Mio. €) für			
Spenden	42,8[2]	34,8	50,5
Sponsoring[1]	24,3	25,6	21,2
Summe	**67,1**	**60,4**	**71,7**
davon:			
Deutsche Bank Americas Foundation	15,8[2]	10,6	15,7
Deutsche Bank Citizenship UK	3,5	3,4	4,1
Deutsche Bank Asia Foundation	0,9	0,1	–
Ausgaben der Stiftungen der Deutschen Bank aus Erträgen des Stiftungskapitals (in Mio. €)			
Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe[3]	2,6	4,0	4,0
Kultur-Stiftung der Deutschen Bank[3]	2,0	2,3	3,6
Andere Stiftungen	1,2	0,7	0,7
Summe	**5,8**	**7,0**	**8,3**
Gesamt	**72,9**	**67,4**	**80,0**

[1] Nur Sponsoring für Kultur und Gesellschaft
[2] Davon 4,3 Mio. € durch Verkauf eines Investments der Community Development Group
[3] Seit 1.1.2005 zur Deutsche Bank Stiftung verschmolzen

Globale Verantwortung – globale Solidarität

Brief an die Leserinnen und Leser

Sehr geehrte Damen und Herren,

wenn von Globalisierung die Rede ist, stehen heute vor allem der internationale Wettbewerb und der daraus resultierende Anpassungsdruck im Vordergrund der Diskussion. Das Seebeben in Asien, das jeden Rückblick auf das Jahr 2004 überschattet, hat uns dagegen gezeigt, dass Globalisierung mehr bedeutet als grenzüberschreitendes Wirtschaften und gemeinsames politisches Handeln. In Folge des Tsunamis konnte die Menschheit eine andere Erfahrung miteinander teilen – die einer wirklich grenzenlosen Solidarität. Als weite Küstenregionen durch die verheerendste Naturkatastrophe seit Menschengedenken verwüstet und hunderttausende Menschen getötet, verletzt oder obdachlos wurden, war schnelle Hilfe gefordert. Sie hat die Welt für Wochen in einer einzigartigen Kraftanstrengung vereint.

Auch die Deutsche Bank, ihre Mitarbeiter und Kunden haben sich mit Spenden und Tatkraft an den internationalen Hilfsanstrengungen beteiligt (s. S. 50). Ein Teil der 10-Millionen-Euro-Spende der Bank und der über drei Millionen von Mitarbeitern und Kunden floss in die Soforthilfe, mit der die erste Not gelindert sowie Seuchen und andere Gefahren erfolgreich bekämpft werden konnten. Der Großteil der Mittel wird jetzt für langfristige Wiederaufbauprojekte und ein Sonderprogramm des Deutsche Bank Microcredit Development Fund verwendet. Zusammen mit Entwicklungshilfe-Experten und unseren Mitarbeitern in Asien identifiziert ein eigens dafür eingesetzter Projektleiter der Bank zur Zeit konkrete Hilfsprogramme, um sicherzustellen, dass die Spendengelder zweckgemäß und nachhaltig wirksam eingesetzt werden.

Wir leisten diesen Beitrag als „global corporate citizen", als ein immer schon international tätiges Unternehmen. Aufgrund unseres über Jahrzehnte geprägten Selbstverständnisses und des besonderen Engagements unserer Mitarbeiter fühlen wir uns mitverantwortlich, dass Globalisierung gelingt – in Deutschland genauso wie weltweit. Damit alle Menschen an den Chancen, die die Globalisierung bietet, teilhaben können, ist eine Ressource von fundamentaler Bedeutung: Bildung – und zwar in den Industrienationen genauso wie in den sich entwickelnden Ländern. Die Deutsche Bank hat ihr gesellschaftliches Engagement deshalb im Jahr 2004 ausgeweitet und zugleich noch stärker auf das Thema Bildung konzentriert. In Deutschland etwa hat sie weit über den betriebswirtschaftlichen Bedarf hinaus neue Lehrstellen geschaffen und weltweit die Investitionen in Weiterbildung gesteigert.

Auch in der fusionierten Deutsche Bank Stiftung wird Bildung als Querschnittsthema zukünftig in allen Förderbereichen eine besondere Rolle spielen (s. S. 104).

Dass sich unser Engagement nicht in finanziellen Förderungen erschöpft, zeigen beispielhaft Projekte wie die Londoner Partnerschaftsinitiative „incentiv8“ oder das 2004 neu gestartete „Mentor plus“-Programm, in dessen Rahmen Bankmitarbeiter Jugendliche beim Übergang von der Schule in den Beruf unterstützen (s. S. 46 ff). Was diese Initiativen mit den vielen anderen Projekten, die in diesem Bericht vorgestellt werden, verbindet, ist die übergreifende Zielsetzung unseres Engagements: Menschen zu helfen, über sich hinauszuwachsen. Denn jeder gesellschaftliche Fortschritt und jedes wirtschaftliche Wachstum ist die Summe des Wachstums vieler Einzelner. Und erst ein solches gemeinsames Wachstum macht aus einer globalisierten Welt eine globale Weltgemeinschaft, in der jeder Chancen hat, welche die Risiken bei weitem übertreffen.

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

Gesellschaftliches Engagement

Bildung

8 Mitmachen statt blaumachen
Wie „Coole Schule“ Schulverweigerern wieder Lust aufs Lernen macht
13 Weitere Projekte

Soziales

16 Chancen schaffen
Bildungsprogramme für Aids-Waisen in Asien und Südafrika
21 Weitere Projekte

Musik

24 Nicht geben, sondern teilen
Ein Gespräch mit dem Choreographen Royston Maldoom
30 Weitere Projekte

Kunst

32 Worin liegt das Glück, Großmutter zu sein?
Ein Gespräch zum Werk von Miwa Yanagi
37 Weitere Projekte

Internationaler Dialog

40 Das Prinzip Partnerschaft
Neue Formen von Governance im 21. Jahrhundert
44 Weitere Themen der Alfred Herrhausen Gesellschaft

Mitarbeiterengagement

46 Ein Tandem für die Zukunft
Bankmitarbeiter beraten Jugendliche beim Übergang von Schule zu Beruf
50 Weitere Mitarbeiterinitiativen

Unternehmensgeschichte

52 Bürger und Berufsmensch zugleich
Lothar Gall über den Bankier und Mäzen Hermann Josef Abs

Verantwortung für unsere Stakeholder

58 Nachhaltiges Wirtschaften
Verpflichtung und Herausforderung

Aktionäre

62 Langfristiger Markenwert
Gesellschaftliches Engagement und Markenidentität
64 Public-Private-Partnerships
Sustainability und Shareholder-Value im öffentlichen Sektor
67 Weitere Themen

Kunden

72 „Wer Kapital anlegt, hat Einfluss."
Oberkirchenrat Stefan Große über die Bedeutung nachhaltiger Kapitalanlagen
75 Weitere Themen

Mitarbeiter

80 Die Deutsche Bank Leadership Standards
Zwölf Faktoren für nachhaltigen Unternehmenserfolg
83 Weitere Human Resources Initiativen

Gesellschaft

90 Über die bestehenden Systeme hinaus
Mikrokredite als Mittel der Armutsbekämpfung
94 Weitere Themen

Ergänzende Informationen

104 Stiftungen und gemeinnützige Gesellschaften der Deutschen Bank
109 Anhang

Gesellschaftliches Engagement schafft Werte für alle

Stakeholder-Value und Shareholder-Value sind keine Gegensätze

Die Frage, ob und wie Unternehmen gesellschaftliche Verantwortung wahrnehmen müssen, ist zunehmend Gegenstand öffentlicher Debatten. Auf der einen Seite stehen die ökonomischen „Puristen". In der Folge von Adam Smith und Milton Friedman besteht für sie die Verantwortung von Unternehmen allein darin, Gewinne zu erwirtschaften. Das andere Extrem wird von den gesellschaftspolitischen „Maximalisten" besetzt. Für sie ist die Verantwortung von Unternehmen tendenziell grenzenlos. Betriebswirtschaftliche Notwendigkeiten sind demgegenüber von untergeordneter Bedeutung. Beide Extrempositionen haben eines gemeinsam: die Unterstellung eines grundsätzlichen Gegensatzes von Shareholder-Value-Orientierung und gesellschaftlicher Verantwortung.

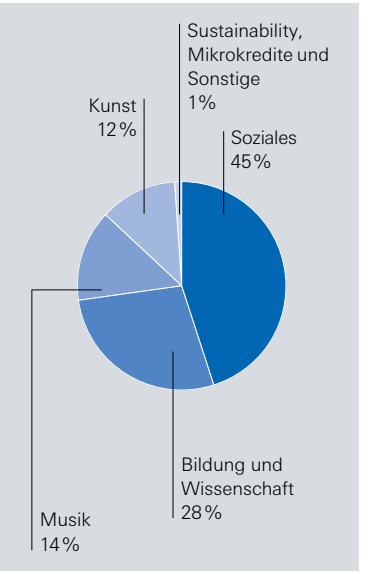
Demgegenüber beginnt sich eine neue Haltung durchzusetzen. Danach sind Unternehmensinteressen und gesellschaftliche Verantwortung weder eine Frage von Entweder-oder noch eines Sowohl-als-auch. Vielmehr bedingen beide sich gegenseitig. Die Interessen der Gesellschaft und die Interessen der Eigentümer sind zwei Seiten einer Medaille.

Diese Sichtweise ist für uns maßgeblich. Deshalb haben wir unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung noch einmal deutlich ausgeweitet und zur besseren Orientierung des Lesers nach den vier Stakeholder-Gruppen Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und Gesellschaft gegliedert. Gesellschaftliche Verantwortung ist für uns ein „business-case". Er gewinnt zunehmend an Bedeutung nicht nur für kritische Meinungsbildner, sondern auch für Kunden, Investoren, Analysten und Mitarbeiter. Letztere können aus nächster Nähe beobachten, wie ernst es einem Unternehmen mit der Verantwortung für die Gesellschaft wirklich ist. Entsprechend stolz sind wir darauf, dass die Anerkennung der Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger unter den Mitarbeitern in Deutschland im letzten Jahr von 37 % auf 64 % gestiegen ist (s. S. 62).

Trotz aller Anstrengungen werden sich Konflikte zwischen Unternehmenshandeln und gesellschaftlichen Belangen nie ganz vermeiden lassen. Diese Konflikte sind besonders vehement, wenn es einerseits um den Erhalt von Arbeitsplätzen, andererseits um die globale Wettbewerbsfähigkeit des Unternehmens geht. Wie man sich in so einem Fall entscheidet, ist keine Frage der Haltung, sondern einer verantwortungsvollen Abwägung zwischen dem, was kurzfristig im Interesse einiger und dem, was langfristig im Interesse aller Stakeholder ist. Dass man bei dieser Abwägung aus jeweils guten Gründen zu unterschiedlichen Prioritäten kommen kann, haben die jüngsten öffentlichen Debatten gezeigt. Dies als Beleg für „Verantwortungslosigkeit" bzw. „Wirklichkeitsferne" zu deuten, wäre ein Rückfall in die oben beschriebenen Extrempositionen, die wir zum Glück gerade dabei sind hinter uns zu lassen.

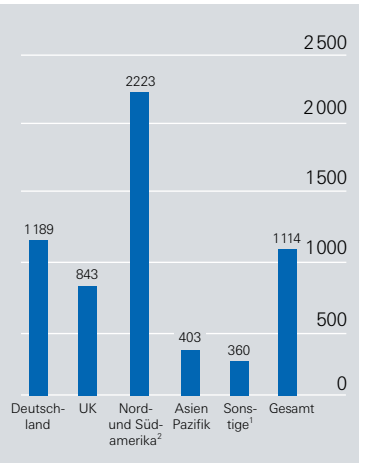
Frank Trümper
Leiter Kultur und Gesellschaft

Ausgaben für Kultur und Gesellschaft weltweit 2004
Insgesamt: Mio. EUR 72,9[1]



[1] Inklusive Sponsoring für Kultur und Gesellschaft

Ausgaben für Kultur und Gesellschaft weltweit 2004
im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl nach Regionen in EUR pro Mitarbeiter

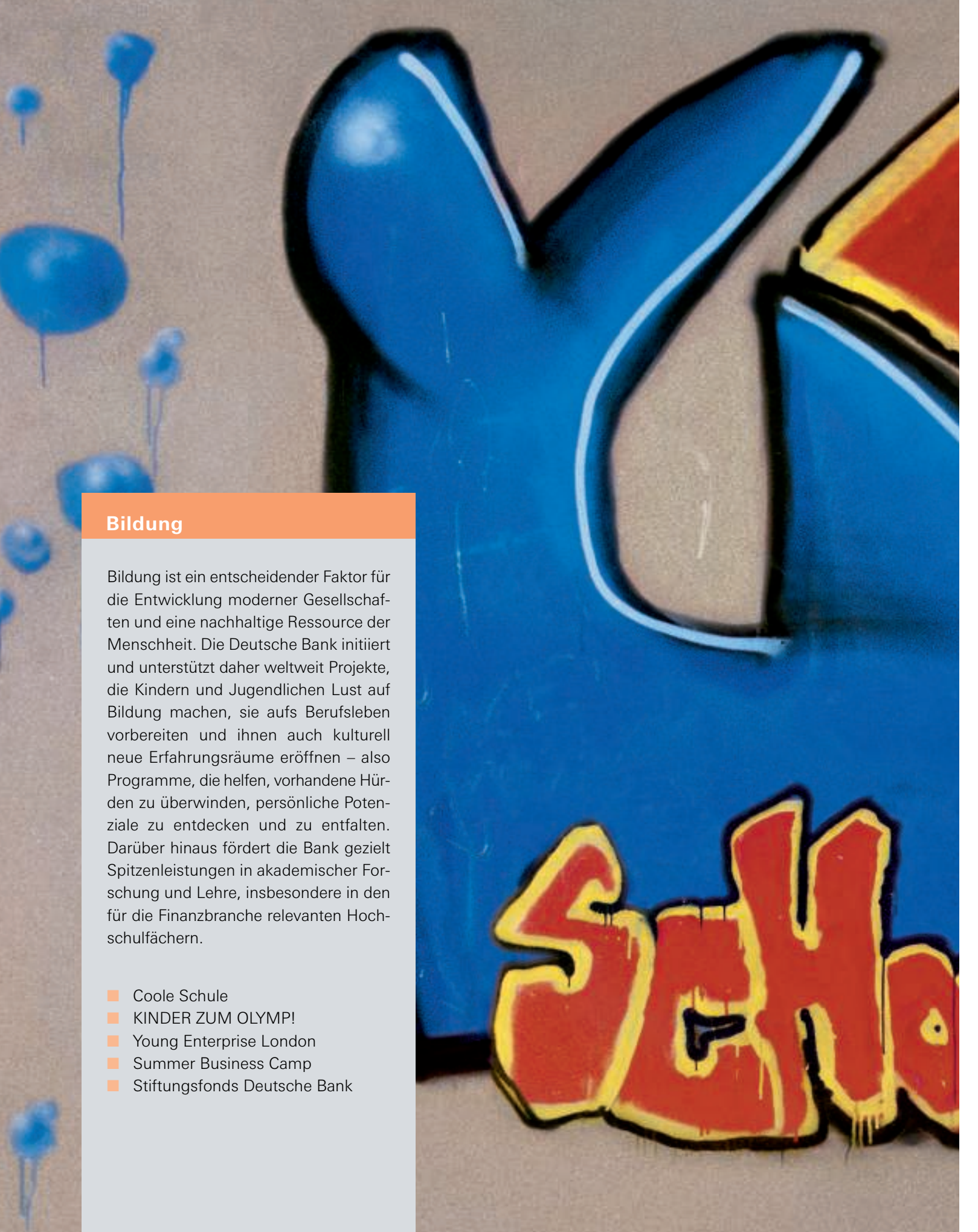


[1] Europa und Afrika
[2] Davon 4,3 Mio. EUR durch Verkauf eines Investments der Community Development Group
Mitarbeiter (arbeitswirksam, per 12/2004: 65 417)

Gesellschaftliches Engagement

„Das alles sind Engagements, die uns als Bank erden, die mithelfen, dass wir nicht in irgendwelche Sphären abheben und die wirklichen Bedürfnisse der Gesellschaft aus dem Blick verlieren."

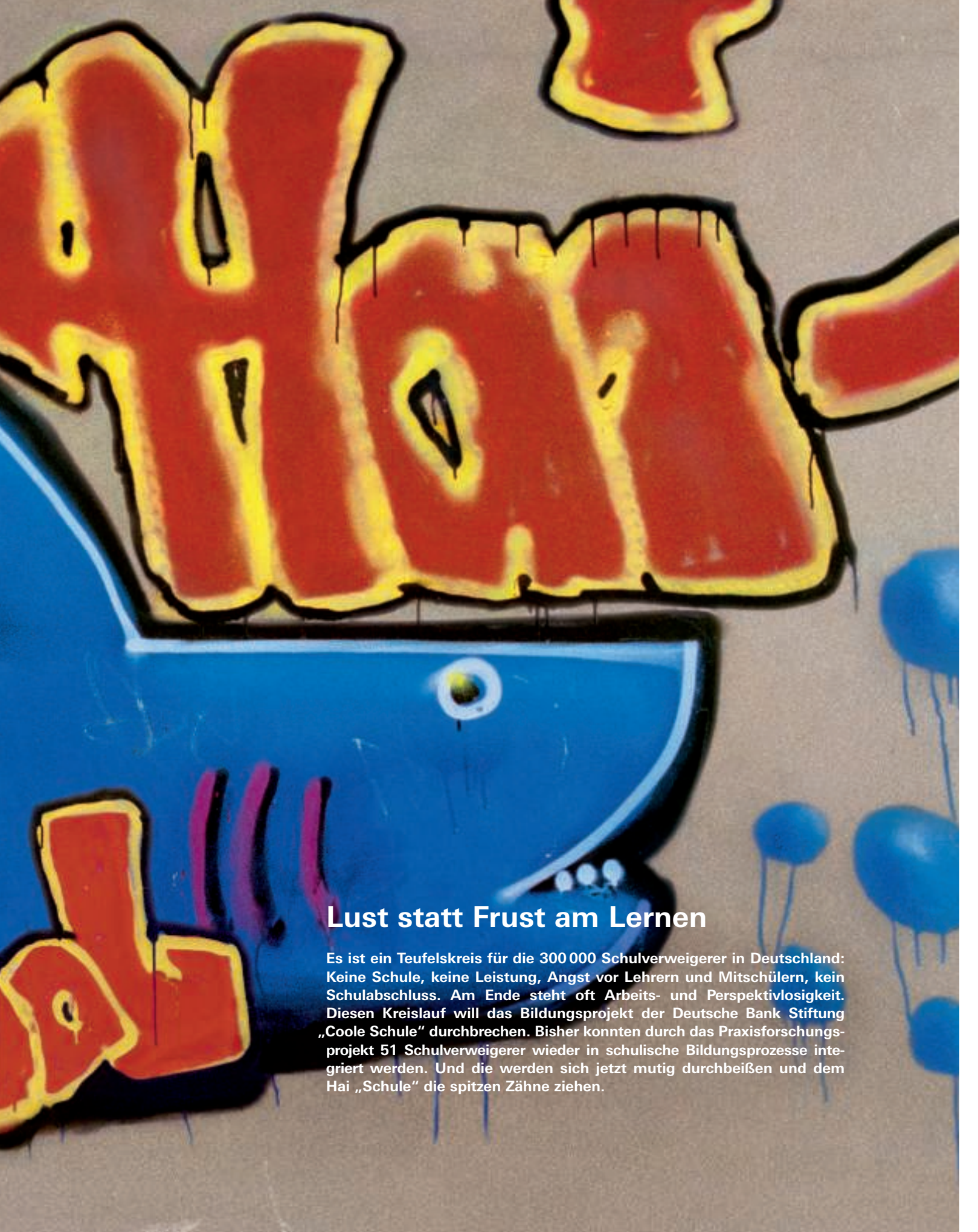
Tessen von Heydebreck, Mitglied des Vorstands und Member of the Group Executive Committee



Bildung

Bildung ist ein entscheidender Faktor für die Entwicklung moderner Gesellschaften und eine nachhaltige Ressource der Menschheit. Die Deutsche Bank initiiert und unterstützt daher weltweit Projekte, die Kindern und Jugendlichen Lust auf Bildung machen, sie aufs Berufsleben vorbereiten und ihnen auch kulturell neue Erfahrungsräume eröffnen – also Programme, die helfen, vorhandene Hürden zu überwinden, persönliche Potenziale zu entdecken und zu entfalten. Darüber hinaus fördert die Bank gezielt Spitzenleistungen in akademischer Forschung und Lehre, insbesondere in den für die Finanzbranche relevanten Hochschulfächern.

- Coole Schule
- KINDER ZUM OLYMP!
- Young Enterprise London
- Summer Business Camp
- Stiftungsfonds Deutsche Bank



Lust statt Frust am Lernen

Es ist ein Teufelskreis für die 300 000 Schulverweigerer in Deutschland: Keine Schule, keine Leistung, Angst vor Lehrern und Mitschülern, kein Schulabschluss. Am Ende steht oft Arbeits- und Perspektivlosigkeit. Diesen Kreislauf will das Bildungsprojekt der Deutsche Bank Stiftung „Coole Schule" durchbrechen. Bisher konnten durch das Praxisforschungsprojekt 51 Schulverweigerer wieder in schulische Bildungsprozesse integriert werden. Und die werden sich jetzt mutig durchbeißen und dem Hai „Schule" die spitzen Zähne ziehen.

Mitmachen statt blaumachen

Wie „Coole Schule“ Schulverweigerern wieder Lust aufs Lernen macht

Auch Haushaltswochen stehen auf dem Stundenplan: Benjamin Adler (o. Mi.) mit seinen Schülern

„Hai-School“ haben die Jugendlichen in großen Buchstaben an die Wand gesprüht und darunter einen Fisch. Aus seinem geöffneten Maul ragen bedrohlich spitze Zähne. Der Hai befindet sich am Ende eines langen, nüchternen Flures im ersten Stock der Jean-Piaget-Schule in Berlin-Hellersdorf. Er ist das Ergebnis eines Sprayer-Kurses und für einige Jugendliche Spiegelbild früherer Erfahrungen: Für sie hatten Schulen etwas Bedrohliches, Unkalkulierbares. Sie sind die Orte ihrer Niederlagen, Orte, vor denen sie sich schützen wollten – indem sie einfach nicht mehr hingingen. Nun sind sie doch wiedergekommen, die Schulverweigerer, zumindest zehn von ihnen, und nehmen seit vier Wochen am Projekt „Coole Schule – Lust statt Frust am Lernen“ teil. Einige der Jugendlichen waren seit einem, die meisten seit zwei Jahren kaum noch in der Schule, den Anschluss an den regulären Unterrichtsstoff haben sie längst verpasst. Ähnlich geht es rund 300 000 Schulverweigerern in ganz Deutschland. In zwei Wochen werden sie entscheiden, ob sie für den Rest des Jahres bei der „Coolen Schule“ bleiben oder in ihre alten Schulen zurückkehren wollen.

Viele Eltern fallen aus allen Wolken, wenn ein Lehrer ihnen mitteilt, dass ihr Kind systematisch die Schule schwänzt. Anfangs mal hier, mal dort eine Stunde, und dann bleibt der Platz immer öfter leer. Zu weit ist offensichtlich in vielen Fällen die Schulwelt von der Lebenswelt entfernt, als dass die Jugendlichen in ihr einen Sinn erkennen könnten. Schulverweigerung ist jedoch kein Problem, das nur wenige Einzelne, deren Eltern und Lehrer betrifft, sondern langfristig unsere Gesellschaft als Ganzes. Und es ist nicht nur ein Bildungsproblem, sondern ursächlich und in seinen Konsequenzen auch ein soziales. An dieser Schnittstelle setzt die Arbeit der Deutsche Bank Stiftung an, die im August 2002 in Zusammenarbeit mit dem Deutschen Verein für öffentliche und private Fürsorge, der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung sowie der ProSiebenSat1 Media AG das Projekt „Coole Schule“ bundesweit an fünf Schulen gestartet hat.

Die „Coole Schule“ ist keine Regelschule und der Alltag hier sieht völlig anders aus, als man es kennt: Morgens von acht bis neun Uhr gibt es ein gemeinsames Frühstück – dessen Zubereitung und der Abwasch gehören dazu. Wer bis halb neun nicht da ist, wird von den Betreuern auf dem Handy angerufen. Jeden Mittwoch ist Haushaltstag. Dann besprechen die Jugendlichen mit der Lehrerin Ingrid Specht und den beiden Sozialpädagogen Benjamin Adler und Torsten Rentsch den Einkauf für die gesamte Woche. Was wird gebraucht? Wie viel Geld steht zur Verfügung? Zwei Haushaltswochen standen ganz am Anfang ihres coolen Schuljahres. Während dieser Zeit wurde gemeinsam eingekauft, wurde jeden Tag gekocht, wurden Rezepte von vier auf dreizehn Personen umgerechnet, Preise verglichen, Tagesetats berechnet.

Wer glaubt, bei Schulverweigerern handle es sich um Jugendliche, die statt der Schule lieber unterhaltsamere Dinge unternehmen, wird in der Jean-Piaget-Schule schnell eines Besseren belehrt. Jugendliche, die über Wochen, Monate und Jahre den Schulbesuch verweigern, haben daran keinen Spaß. So erzählt beispielsweise die siebzehnjährige Olesja, dass sie stets das Gefühl gehabt habe, verloren zu gehen, von niemandem beachtet zu werden, sich nicht bemerkbar machen zu können. Von den berufstätigen Eltern unbemerkt, verbrachte sie während mehrerer Monate die Tage allein zu Hause – ohne Freunde, ohne irgendwelche Vergnügungen. Bis sich schließlich das Jugendamt einschaltete. Von 2002 bis 2003 war sie in der „Coolen Schule", im vergangenen Jahr schaffte sie den Hauptschulabschluss. Jetzt absolviert sie ein Zusatzjahr für den erweiterten Hauptschulabschluss. „Freiwillig", wie sie nachdrücklich betont. Olesja ist eine zarte, kleine Person mit großen Augen und ein wenig abstehenden Ohren, die sie unter ihrem langen Haar versteckt. Sie ist sehr schüchtern. Um das Wort „selbstbewusst" auszusprechen, muss sie erst tief Luft holen. Dann sagt sie endlich: „Ich bin hier selbstbewusster geworden." Nach der Schule will Olesja Tierarzthelferin werden.

Olesja: „Schule macht mehr Spaß als Schwänzen."

Ein weiteres großes Problem ist die Erwartungshaltung der Eltern. Während Eltern mit niedrigem Bildungsstand ihren Kindern bei inhaltlichen schulischen Problemen häufig nicht helfen können und die Jugendlichen außerhalb der Schule selten gefördert werden, überfordern Eltern mit höherer Bildung ihre Kinder oft, indem sie darauf bestehen, dass sie trotz fehlender Qualifikation aufs Gymnasium gehen. „Dann fallen sie durch bis zur Hauptschule. Sie haben keine Erfolgserlebnisse, erleben nur Niederlagen und Enttäuschungen. Als Folge bleiben manche ganz weg", erklärt Ingrid Specht. Deswegen arbeitet die „Coole Schule" in Hellersdorf eng mit den Eltern zusammen. Deren Bereitschaft zur Kooperation ist eine Bedingung dafür, dass die Kinder am Projekt teilnehmen können. Gemeinsam werden die Probleme besprochen, wird Ursachenforschung betrieben. Nach und nach bekommen Eltern, die gewohnt waren, über ihren Nachwuchs aus der Schule immer nur Schlechtes zu hören, neues Vertrauen in ihre Kinder.

Die Jugendlichen, die die neue Klasse besuchen, haben in ihren ersten vier Wochen bereits eine Holzwerkstatt, einen Kindergarten und drei Tage lang den Zirkus Cabuwazi besucht, wo sie sich als Artisten und Clowns versuchten. „Zunächst einmal lernen die Jugendlichen hier wieder zu lernen", sagt Ingrid Specht. Sie sollen erkennen, dass es zwischen ihrer eigenen Lebenswelt und den Lerninhalten einen sinnvollen Zusammenhang gibt. Die „Coole Schule" will ihren Schülern die Möglichkeit bieten, die eigenen Fähigkeiten zu erkennen, sie anzuwenden und schließlich zu erfahren, wie man das eigene Leben verändert. So begreifen sich die Jugendlichen wieder als erfolgreiche, eigenständige Konstrukteure ihrer Zukunft. Natürlich bietet die „Coole Schule" auch ganz regulären Unterricht. Bevor es damit losgeht, werden in Einzelgesprächen die Wissenslücken

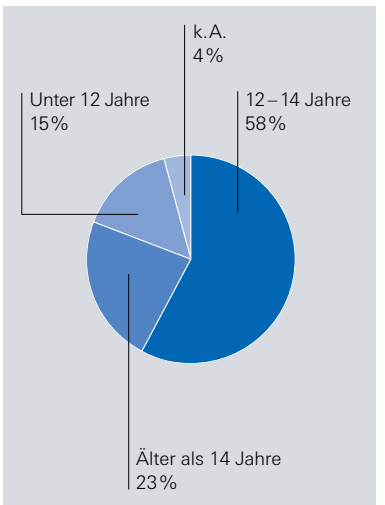
Ursachen für die aktive Schulverweigerung (zu Beginn)
Umfrage unter 346 Schulverweigerern

Schulische Ursachen	
Probleme mit Lehrern	57 %
Schlechte Leistungen	30 %
Andere schulische Probleme	30 %
Probleme mit Mitschülern	29 %

Andere Ursachen	
Freund/Freundin	36 %
Andere Freunde treffen	26 %
Krankheit	18 %

Quelle: Deutsches Jugendinstitut

Alter zu Beginn der Schulverweigerung
Umfrage unter 346 Schulverweigerern



Quelle: Deutsches Jugendinstitut

der Jugendlichen ermittelt, anschließend wird ein individueller Aufgabenplan erstellt. Neben dem klassischen Unterricht werden im zweiten Halbjahr begleitende Berufspraktika angeboten – bis am Ende ihrer Schulzeit fast alle Jugendlichen den versäumten Schulstoff von ein bis zwei Jahren aufgeholt haben.

In einer veränderten gesellschaftlichen Wirklichkeit ist die Schule zu einem Ort geworden, der nicht nur schulische Bildung, sondern auch soziale und kulturelle Kompetenz als so genannte Schlüsselqualifikationen zu vermitteln hat. In der „Coolen Schule" werden daher neue Unterrichtsmodelle erprobt und weiterentwickelt, die diesen veränderten Anforderungen Rechnung tragen. Nach fast dreijähriger Laufzeit endete das Praxisforschungsprojekt im Dezember 2004 erfolgreich. Insgesamt 58 Schülerinnen und Schüler wurden in dieser Zeit betreut, 51 von ihnen konnten im Verlauf des Projekts wieder in schulische bzw. berufliche Prozesse integriert werden.

Die erprobten Förder- und Bildungskonzepte – bei denen vor allem die Verschränkung von Lehrtätigkeit, sozialpädagogischer Arbeit und Unterstützung durch das Elternhaus im Vordergrund standen – treiben die Weiterentwicklung des schulischen Bildungswesens voran. Die gesammelten Erfahrungen dienen Schulen, Lehrerverbänden und dem Kultusministerium als Modellbeispiel für ein zukünftiges Schulsystem. In Berlin-Hellersdorf hat man sich ob des Erfolgs entschieden, die „Coole Schule" in Zukunft selbstständig weiterzuführen. Die Kosten für die beiden Sozialpädagogen werden nunmehr vom örtlichen Jugendamt getragen, die Schule stellt die Lehrer frei, laufende Kosten werden von einem privaten Fürsorgeverein übernommen. Das Jugendamt sieht, dass die „Coole Schule" den Jugendlichen die Chance bietet, wieder Fuß zu fassen, und dass ohne dieses Projekt viel höhere Folgekosten entstehen können, sich der Aufwand somit in jeder Hinsicht lohnt. „Letztlich geht es nicht nur um Schule und Bildung, letztlich geht es um das weitere Leben dieser Kinder", sagt Ingrid Specht.

Coole Schule – Lust statt Frust am Lernen: 2002 gestartetes Praxisforschungsprojekt zur Entwicklung von wirksamen Strategien für den Umgang mit Schulverweigerern ■ **Projektträger:** Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V. und Deutsche Bank Stiftung ■ **Beteiligung:** 58 Schülerinnen und Schüler (2002-04) ■ **Projektstandorte:** Berlin-Hellersdorf, Frankfurt am Main, Freiburg im Breisgau, Osnabrück-Belm, Sömmerda ■ **Fakten:** Gegenwärtig verlassen 9 % aller Schüler die Schule ohne Abschluss; fast 15 % der Erwachsenen zwischen 20 und 29 haben keine Berufsausbildung; nach Berechnungen der Kultusministerkonferenz wird die demographische Entwicklung dazu führen, dass bis 2015 die Schülerzahlen um 16,9 % zurückgehen (neue Bundesländer: 2010 rd. 38 % weniger Schüler als heute); bereits heute wird in starken Wirtschaftsregionen von drohendem Nachwuchs- und Fachkräftemangel gesprochen (Quelle: DVÖPF) ■ **Information:** www.deutsche-bank-stiftung.de; www.coole-schule.deutscher-verein.de

Weitere Projekte im Bereich Bildung

KINDER ZUM OLYMP!: Kulturelle Bildung ist keine Beigabe, sondern – wie aktuelle Forschungen immer wieder belegen – essenzielle Grundlage für die Entwicklung von Denkfähigkeit und Kreativität. Daher unterstützt die Deutsche Bank Stiftung, basierend auf ihren mit „Zukunft@BPhil“ und den Berliner Philharmonikern gesammelten Erfahrungen (s. S. 24ff), den von der Kulturstiftung der Länder 2004 initiierten Wettbewerb „KINDER ZUM OLYMP!“. Der Wettbewerb lädt allgemein bildende Schulen in Deutschland ein, Kooperationsprojekte mit Kulturinstitutionen wie Museen, Theatern, Bibliotheken, Orchestern, Bands und Tanztheatern oder mit einzelnen Künstlern zu entwickeln. Solche kulturellen Schulprojekte tragen dazu bei, schulische Routine zu vermeiden und schaffen außergewöhnliche Erfahrungsräume, in denen Kinder und Jugendliche ihre Talente entdecken und entfalten können. Die erste Wettbewerbsausschreibung hat 2004 großen Anklang gefunden. Bis Mitte November sind fast 800 Anmeldungen eingegangen, darunter 200 Projekte aus dem Bereich „Bildende Kunst und Kulturgeschichte“, aus den Bereichen Musik 150, Theater und Tanz 120, Film und neue Medien 40. Die Preisverleihung findet im Juni 2005 statt.

Young Enterprise London: Welche Chancen bietet mir die Gesellschaft? Wie kann ich sie am besten nutzen? Und wie werde ich im Berufsleben erfolgreich sein? Mit ihrer Initiative wendet sich die 1963 gegründete gemeinnützige Organisation „Young Enterprise London“ (YEL) an Kinder und Jugendliche im Alter von 4 – 24 Jahren, um sie in verschiedenen, den jeweiligen Altersklassen entsprechenden Projekten aktiv auf das Berufsleben vorzubereiten. Durch YEL bekommen sie die Möglichkeit, ihre ersten beruflichen Erfahrungen in der Praxis zu sammeln, persönliche Talente zu entdecken, den Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Entwicklung, der Schaffung von Arbeitsplätzen und nachhaltiger Zukunftsentwicklung zu erkennen. Deutsche Bank Citizenship UK arbeitet bereits seit drei Jahren mit YEL zusammen. 2004 hat sie ihre Unterstützung ausgeweitet und fungiert für die kommenden drei Jahre als Hauptsponsor der Organisation. Seit die Bank YEL fördert, haben bereits 32 500 junge Londoner von der Zusammenarbeit profitiert. Bis zum Ende der neuen Projektpartnerschaft sollen 100 000 Kinder und Jugendliche mit dem „Young Enterprise London“-Netzwerk zwischen Schulen und Wirtschaft erreicht werden.

Schüler der St. Paul's School spendeten den Gewinn ihrer Firma „Occasio“ an die Hilfsorganisation „Oxfam“

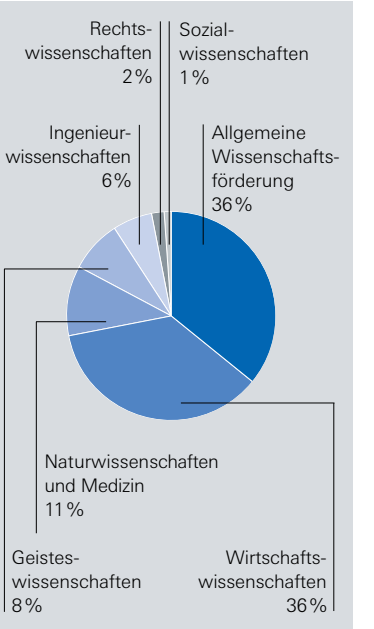
Summer Business Camp: Nachhaltige Bildungsförderung bedeutet für die Deutsche Bank einerseits, möglichst vielen Jugendlichen die grundsätzliche Lust am Lernen zu vermitteln, zugleich aber akademischen Nachwuchs im Bereich ökonomischer Bildung zu fördern. So ist die Deutsche Bank Americas Foundation seit dem Jahr 2000 Partner der Organisation „Creating an Environment of Success“ (CES), um das Programm „Youth About Summer Business Camp“ in den USA zu unterstützen.

Im Rahmen dieser Sommerkurse bietet CES Studenten Vorlesungen und Seminare zu finanzwissenschaftlichen Themen und speziell zum Börsenhandel an. Marketingexperten, Rechtsanwälte, Buchhalter und Anlageberater unterrichten als Dozenten aus der Praxis. Im Juli 2004 fand das erste einwöchige Sommer-Camp an der Columbia University statt, an dem 70 Studenten aus zehn New Yorker High Schools teilgenommen haben. 21 Mitarbeiter der Deutschen Bank gaben dabei als Dozenten ihre Praxiserfahrung weiter. Neben den 50 000 USD, die die Deutsche Bank Americas Foundation für das Programm zur Verfügung stellt, unterstützte sie 2004 zudem den Sommerworkshop. Bislang haben sich über 800 Studenten und 400 Finanz-Experten als ehrenamtliche Dozenten an dem Programm beteiligt.

Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft: Der 1970 gegründete Fonds fördert Wissenschaft in Forschung und Lehre national wie international, so zum Beispiel die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder sowie die private Bucerius Law School in Hamburg. Im Jahr 2004 wurden durch den Fonds 5,4 Mio. EUR an Fördermitteln vergeben.

Finance Frankfurt: Um den Wirtschaftsstandort 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 zu erhöhen. Von 2005 bis 2009 werden hierfür jährlich eine Mio. EUR aus dem Stiftungsfonds Deutsche Bank zur Verfügung gestellt.

Stiftungsfonds Deutsche Bank
Auf Initiative der Deutschen Bank vergebene Förderungen 2004 nach Fachgebieten



Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.
Auf Initiative der Deutschen Bank vergebene Förderungen 2004 (Auswahl)

Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt/Main: Frankfurt Institute for Advanced Studies
Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder, Lehrstuhl für allgemeine Betriebswirtschaftslehre: Graduiertenkolleg „Kapitalmärkte und Finanzwirtschaft im erweiterten Europa"
Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e.V. an der Universität Frankfurt/Main: Ausbau zum „Center for Financial Studies"
Georg Speyer Haus, Frankfurt/Main, Chemotherapeutisches Forschungsinstitut: „Hermann-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"
Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt/Main: Deutsche Bank Prize in Financial Economics
Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt/Main: Executive-Training-Programm mit Schwerpunkt E-MBA
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 der Universität St. Gallen
Bucerius Law School, Hochschule für Rechtswissenschaft GmbH, Hamburg: Förderung des Instituts für Stiftungsrecht und das Recht von Non-Profit-Organisationen
Treffen der Nobelpreisträger in Lindau, Fachbereich Volkswirtschaft
Tongji-Universität Shanghai: Stiftungsprofessur im Bereich „Investition und Finanzierung" der Abteilung Wirtschaftswissenschaften
Gesamthochschule Kassel: Stiftungsprofessur im Studiengang Technische Informatik
European Business School, Oestrich-Winkel: Förderung von Forschung und Lehre
Universität Heidelberg, Philosophisches Seminar: Stifungsprofessur zur Erinnerung an Hans-Georg Gadamer

Carlo Wilke: 1. Preis für seine Facharbeit über den Mittelstand in der Globalisierung

Auf dem Weg zum Abitur: Beratung und Seminare für 10 Berliner Stipendiaten

Jugend-Schule-Wirtschaft: Internationales Projekt der Deutsche Bank Stiftung, bei dem sich Schüler mit lokalen Wirtschaftsthemen auseinander setzen. Unterstützt von rund 800 Lehrern und Zeitungsredakteuren sowie Bankmitarbeitern, haben seit 1998 über 12 000 Schüler an dem Wettbewerb teilgenommen.

Evang. Domgymnasium Brandenburg: Die Deutsche Bank entwickelte und begleitete Fundraising-Kampagnen zur Errichtung des Gymnasiums, in das 2006 die ersten Klassen aufgenommen werden.

WISE (Working in Support of Education): 2004 unterstützte die Deutsche Bank Americas Foundation das Programm „Quality of Life", eine Forschungsinitiative, bei der bislang rund 1500 Schüler aus 70 New Yorker Schulen soziale Probleme in Stadtgemeinden identifiziert und Lösungen vorschlagen haben.

Tower Hamlets Summer University: Die von der Deutsche Bank Citizenship UK geförderten Sommerkurse bieten Jugendlichen aus allen Gesellschaftsschichten kombinierte extracurriculare Bildungsprogramme an.

START Berlin: Stipendiatenprogramm der Hertie-Stiftung, der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport und der Deutsche Bank Stiftung, um begabten und materiell bedürftigen Migrantenkindern den Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen zu erleichtern. Mit „Mentor plus" (s. S. 46ff) engagieren sich zudem Bankmitarbeiter als Mentoren für die START-Stipendiaten.

Money Money Money: Die Deutsche Bank Citizenship UK unterstützt die interaktive Website „moneymoneymoney", die Jugendlichen grundlegende Finanzkenntnisse vermittelt und Lehrern Unterrichtsmaterialien zur Verfügung stellt.

Robin-Hood-Initiative: Bis Ende 2004 konnte die Deutsche Bank Americas Foundation in Kooperation mit der Robin Hood Foundation mit 750 000 USD den Bau von drei Bibliotheken in der South Bronx ermöglichen.

Doxa Hollingworth Cadetship Program: Programm zur Förderung sozial benachteiligter, akademisch begabter junger Menschen bei ihrer Hochschulausbildung und beim Eintritt ins Berufsleben. Die Deutsche Bank Australien bietet den Studenten zudem Praktikumsplätze an und hilft Absolventen bei der Arbeitssuche.

Transatlantic Outreach Program (TOP): Gemeinsame Initiative des Goethe-Instituts, des Auswärtigen Amts und der Deutschen Bank, um amerikanischen Sozialkundelehrern Studienreisen nach Deutschland zur Aktualisierung ihres Unterrichtsstoffs zu ermöglichen. Darüber hinaus haben an den 174 Fortbildungsworkshops in den USA bisher 3 536 Lehrer teilgenommen.

New Leaders for New Schools: Die Deutsche Bank Americas Foundation unterstützt die Organisation New Leaders for New Schools bei der Suche nach begeisterungsfähigen und talentierten Menschen aus dem Bildungssektor. Sie sollen zu Schulleitern für städtische Schulen ausgebildet werden.

Story Quest: 2004 haben über 13 000 Schüler und Lehrer dieses Festival der Arts&Kids Foundation besucht. Die von der Deutsche Bank Citizenship UK unterstützte Initiative will Kinder und Jugendliche darin bestärken, mehr zu lesen sowie selbst Texte zu verfassen.

Leselust: Story Quest macht Station in Glasgow

Soziales

So vielgestaltig die sozialen Aktivitäten, die die Deutsche Bank initiiert und fördert, im Einzelnen aussehen, so klar sind ihre Grundprinzipien: Sie helfen dem Einzelnen dabei, sein Schicksal selbst in die Hand zu nehmen, und unterstützen zugleich die Entfaltung der eigenen Potenziale. Gerade in ihrem sozialem Engagement setzt die Deutsche Bank auf die Zusammenarbeit mit lokalen Hilfsorganisationen, Institutionen und Fachleuten. Dabei bringt sie aber nicht nur finanzielle Ressourcen, sondern auch ihr Netzwerk, das Know-how des Unternehmens und – im Sinne eines wechselseitigen Lernprozesses besonders wichtig – die Kompetenz ihrer Mitarbeiter ein.

- Bildungsprogramme für Aids-Waisen
- Zukunft für Kinder!
- Initiative gegen Obdachlosigkeit
- Community Preservation Corporation

Zukunftsvisionen im Klassenzimmer

Zwei Millionen asiatische Kinder unter 15 Jahren haben ihre Eltern durch die Folgen von Aids verloren. Viele dieser Kinder sind nicht nur unzureichend versorgt, sondern auch meist von schulischer und beruflicher Bildung ausgeschlossen. Deswegen unterstützt die Deutsche Bank Asia Foundation Bildungsprogramme für Waisenkinder im Norden Thailands, in Vietnam und Kambodscha. Bilder der 80 Kinder, die 2004 in den Projekten betreut wurden, zeigen ihre Zukunftswünsche. Ein vergleichbares Projekt existiert in Südafrika, wo sich die Deutsche Bank Africa Foundation seit 2002 in der Initiative „Nurturing Orphans of AIDS for Humanity" (NOAH) engagiert.

Chancen schaffen

Bildungsprogramme für Aids-Waisen in Asien und Südafrika

Meet Tor ist acht Jahre alt und lebt in einem thailändischen Dorf an der Grenze zu Myanmar und Laos. Vor ein paar Jahren hatten seine Eltern das Dorf verlassen und waren in die Stadt gezogen. Doch ihre Hoffnung, dort einen Arbeitsplatz zu finden, wurde schnell enttäuscht. Wie viele andere sahen sie sich gezwungen, durch Prostitution ihren Lebensunterhalt zu sichern. Dabei infizierten sich beide mit dem HI-Virus und starben angesichts der schlechten medizinischen Versorgung nach nur kurzer Zeit an Aids. Meet Tor, der den Krankheitsprozess seiner Eltern miterleben musste, kehrte zu seinen Großeltern in das Dorf zurück. Seitdem kümmern sie sich um ihn, so gut sie können. Sehr oft jedoch fehlt ihnen das nötige Geld für Lebensmittel, eine Ausbildung können sie Meet Tor erst recht nicht ermöglichen.

Nach einer UN-Statistik haben bereits zwei Millionen asiatische Kinder unter 15 Jahren ihre Eltern durch die Folgen von Aids verloren. Allein in Asien sind 8,2 Millionen Menschen mit dem HI-Virus infiziert oder an Aids erkrankt. Neben den Ländern Kambodscha, Laos, Vietnam und Myanmar ist besonders Thailand von der Krankheit betroffen. Der Virus verbreitete sich dort Ende der achtziger Jahre rasant, vor allem unter Drogenkonsumenten und Prostituierten. Die thailändische Regierung startete daraufhin eine groß angelegte Aufklärungskampagne, durch die es gelang, die Kenntnis und das Bewusstsein für Ursachen und Folgen der Krankheit beträchtlich zu schärfen. Allen Erfolgen zum Trotz trägt in Thailand jedoch inzwischen 1,5 Prozent der Bevölkerung den Virus in sich oder ist an Aids erkrankt. Die Zahl der Infizierten wächst ständig. Die Zukunft vieler Länder in Asien und Afrika, auch ihre volkswirtschaftliche Entwicklung, wird entscheidend davon abhängen, wie sie die verheerenden Auswirkungen der Aids-Epidemie bewältigen. Die hohe Anzahl der Infizierten stellt das wenig entwickelte Gesundheitssystem vor schier unlösbare Probleme und zieht gravierende gesellschaftliche Konsequenzen nach sich: Wie verarbeiten die Menschen den Verlust ihrer Familie und Freunde? Wie geht die Gesellschaft mit HIV-Infizierten um? Welche Chancen haben Waisenkinder, die ihre Eltern durch Aids verloren haben?

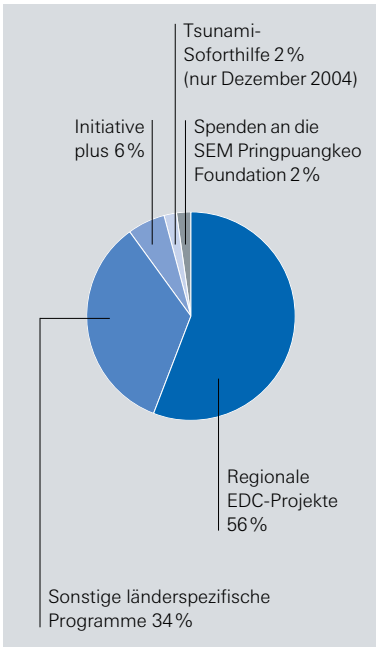
Mit der 2003 von der Deutschen Bank gegründeten Asia Foundation will die Bank einen Beitrag leisten, gerade die gesellschaftlichen Folgeprobleme der Aids-Epidemie in den Griff zu kriegen. Die Stiftung fördert Bildungsprogramme in Thailand, Vietnam und Kambodscha. In Zusammenarbeit mit dem Education Development Center (EDC), einer internationalen Non-Profit-Organisation, die 1958 ins Leben gerufen wurde, hat die Deutsche Bank Asia Foundation bislang 80 Kindern, unter anderem auch Meet Tor, eine Schulausbildung ermöglicht. Alle haben sie ihre Eltern durch Aids verloren.

Meet Tor und die anderen Kinder leben jetzt ein Leben wie viele andere Grundschüler in Thailand auch. Sie sitzen tagsüber neben Kindern aus intakten Familien in der Klasse, machen Hausaufgaben und malen Bilder. Meet Tor trägt wie alle eine Schuluniform, er lernt Lesen, Schreiben und Rechnen – ein erster Schritt in ein geregeltes Leben. Durch die Unterstützung der Deutsche Bank Asia Foundation werden Schulgeld und Unterrichtsmaterialien bezahlt. Außerdem bekommen die Schülerinnen und Schüler regelmäßige Mahlzeiten. Die Grundschulausbildung dauert in der Regel fünf Jahre. Im nächsten Schuljahr sollen weitere 80 Aids-Waisen ein solches Stipendium erhalten.

Da ein Schulabschluss noch lange kein Garant für den Weg aus der Armut ist, initiiert EDC, unterstützt durch die Deutsche Bank Asia Foundation, zudem Berufstrainingsprogramme in der thailändischen Provinz Chiang Rai. 2004 nahmen an den Weiterbildungsmaßnahmen 25 junge arbeitslose Frauen und Männer teil, denen die finanziellen Mittel fehlten, um ihre Schulausbildung zu beenden oder die aus der Provinz in die Stadt abwandern wollten. Sie absolvierten eine Ausbildung zum Koch, zum Friseur oder Mechaniker, so wie zum Beispiel der 18-jährige Apu, der sich mittlerweile mit einem eigenen Friseursalon selbstständig machen konnte. Durch seine Teilnahme an dem von EDC organisierten Projekt wurde er für das Thema sensibilisiert und engagiert sich heute selbst in der Aids-Prävention. Poster in seinem Salon zeigen Infektionsrisiken auf, und EDC stellt ihm Informationsmaterialien zur Verfügung, mit denen er andere Dorfbewohner über die Ansteckungsrisiken aufklärt. Eine dritte Komponente des Programms in Thailand sind die von EDC veranstalteten Ausbildungstage, an denen Jugendliche und Erwachsene über Gesundheitsrisiken, Aids-Prävention und den Umgang mit Infektionskrankheiten informiert werden.

Schon seit 2002 fördert auch die Deutsche Bank Africa Foundation ähnliche Programme. Im Rahmen der afrikanischen Initiative „NOAH" (Nurturing Orphans of AIDS for Humanitiy) unterstützt sie die Integration von Aids-Waisen in die Gesellschaft und gibt ihnen Zukunftsperspektiven. In Südafrika, wo bis 2015 mit rund zwei Millionen Aids-Waisen zu rechnen ist, werden kleine Familiengruppen gebildet, um für die Waisen zu sorgen. Wie es auch in den traditionellen afrikanischen Familienstrukturen verankert ist, sollen die Kinder nach dem Tod der Eltern nicht aus ihrer vertrauten

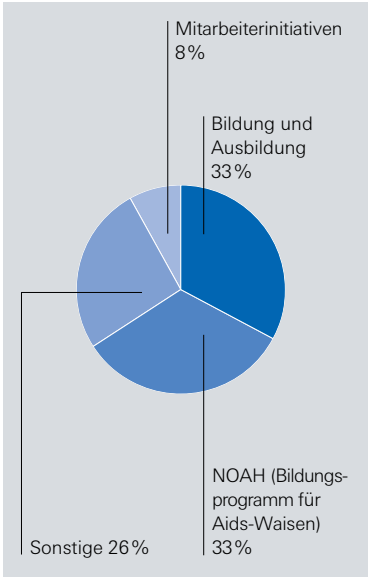
Deutsche Bank Asia Foundation
Förderungen nach Themengebieten 2004
Insgesamt EUR 900 000



Umgebung gerissen, sondern von Bezugspersonen aus ihrem Umfeld betreut werden. Im Jahr 2004 konnte „NOAH“ erfolgreich auf weitere 23 Gemeinden ausgeweitet werden; mittlerweile werden 14 742 Kinder in 70 Gemeinden durch die Initiative versorgt.

Ziel der Programme in Asien und in Afrika ist es, eine Infrastruktur sowie ein soziales Netzwerk für die Aids-Waisen aufzubauen und ihnen eine Ausbildung zu ermöglichen. Vor allem dem Verlust der Eltern und den damit verbundenen traumatischen Erfahrungen, die auf den Kindern lasten, muss ein soziales und ökonomisches Gleichgewicht entgegengesetzt werden, das verlässliche Strukturen ermöglicht. Im Gegensatz zu vielen anderen Aids-Waisen, die nach dem Tod ihrer Eltern in der Landwirtschaft Geld verdienen müssen, öffnen sich Meet Tor durch die Ausbildung weiterführende berufliche Perspektiven und die Möglichkeit, noch ein paar Jahre Kind zu sein.

Deutsche Bank Africa Foundation
Förderungen nach Themengebieten 2004
Insgesamt EUR 600 000



Deutsche Bank Asia Foundation: 2003 gegründete Stiftung zur Förderung und Unterstützung von sozial benachteiligten Menschen und Gemeinden in Asien ■ **Förderschwerpunkte:** Bildungs-Programme für von HIV/Aids betroffene Waisenkinder in Thailand, Vietnam und Kambodscha; länderspezifische Bildungsprojekte; Initiative plus; Katastrophenhilfe ■ **Partnerorganisation:** Education Development Center (EDC) ■ **NOAH (Nurturing Orphans of AIDS for Humanity):** 2000 in Südafrika gegründete Initiative zur Ausbildung und Unterstützung von Aids-Waisen; seit 2002 in Kooperation mit der Deutsche Bank Africa Foundation ■ **Information:** www.edc.org; www.noahorphans.org.za

Weitere Projekte im Bereich Soziales

Zukunft für Kinder!: Im April 2004 erst war der Grundstein für das SOS-Kinder- und Familienzentrum in Berlin-Moabit gelegt worden – 2005 schon wird es bezogen. Ermöglicht hat dies die Partnerschaft zwischen SOS-Kinderdorf e.V. und der Deutschen Bank, die sich zur Initiative „Zukunft für Kinder!" zusammengeschlossen haben. Im Oktober 2003 richtete die Deutsche Bank Bauspar AG für SOS-Kinderdorf e.V. einen Bausparvertrag mit einem Startkapital von 200 000 EUR ein. Bis Ende Februar 2005 erhöhte sich dieses Startkapital durch Spenden der Bank, von Kunden und Mitarbeitern auf über 866 000 EUR. Darüber hinaus zeigten die Mitarbeiter örtlicher Bankniederlassungen ein enormes ehrenamtliches Engagement: Im Jahr 2004 organisierten sie über hundert Aktivitäten. So luden beispielsweise die Marktregionen Paderborn/Detmold und Bielefeld Kinder aus dem SOS-Kinderdorf zu einem Nachmittag auf einem Indoor-Spielplatz ein. Drei Mitarbeiterteams wurden 2004 von der Bank erstmals für ihre ehrenamtlichen Aktivitäten in lokalen SOS-Kinderdörfern mit dem Deutsche Bank „Sonderpreis für soziales Engagement" ausgezeichnet. Der Preis soll auch in den Folgejahren vergeben werden. In dem Kinderdorf Berlin-Moabit, an dessen Baukosten sich die Deutsche Bank mit einer Spende von 400 000 EUR beteiligt hat, werden nun neben drei klassischen Kinderdorffamilien u. a. eine Kindertagesstätte, ein so genanntes Lückekinder-Projekt sowie eine Familienberatungsstelle untergebracht.

Vorschulklasse bei der Grundsteinlegung des neuen SOS-Kinderdorfes

Gelebtes Engagement: Auszeichnung für Deutsche Bank Mitarbeiter

Initiative gegen Obdachlosigkeit: Die Deutsche Bank Citizenship UK startete im Juli 2004 eine Kooperation mit Wohltätigkeitsorganisationen wie der Whitechapel Mission, Women's Link und Business Action on Homelessness, um Obdachlose zu unterstützen und ihnen ein menschenwürdiges Leben zu ermöglichen. Die 1876 gegründete Whitechapel Mission nimmt beispielsweise täglich bis zu 150 Menschen auf, um sie mit Essen und Kleidung zu versorgen, und vermittelt darüber hinaus praktische Lebenshilfe im Rahmen spezieller Kurse. Um den Obdachlosen zu helfen, in den Arbeitsalltag zurückzukehren, baut die Deutsche Bank Citizenship UK Kontakte zu Einrichtungen auf, die bei der Wiedereingliederung ins Berufsleben beratend und unterstützend tätig sind. Mitarbeiter der Deutschen Bank London beteiligen sich zudem auch praktisch an der Initiative: Sie arbeiten als ehrenamtliche Helfer in den gemeinnützigen Organisationen, beispielsweise bei der Essensausgabe, oder helfen den Obdachlosen bei der Arbeitssuche und vermitteln ihnen zusätzliche Qualifikationen für den Arbeitsmarkt. Die Deutsche Bank wird das gemeinsame Projekt weitere 12 Monate unterstützen.

Community Preservation Corporation: Die Deutsche Bank Americas Foundation und die Community Development Group der Deutschen Bank unterstützen gemeinnützige Organisationen beim Ankauf und der Sanierung von Wohnraum für Obdachlose und Menschen mit geringem Einkommen. Sie stellen jedoch nicht nur finanzielle Mittel zur Verfügung, sondern helfen den Partner-Organisationen bei der Entwicklung von Finanzierungskonzepten, entwickeln und koordinieren die komplizierte Gesamtfinanzierung und fungieren für Projekte praktisch wie ein „Konsortialführer". Als langjähriger Partner der Community Preservation Corporation (CPC), die auf die Finanzierung von Sozialbauten in New York und New Jersey spezialisiert ist, beteiligte sich die Community Development Group 2004 mit 18,6 Mio. USD an einem 23,2-Mio.-USD-Darlehen-Pool zur Schaffung von erschwinglichem Wohnraum. CPC ermöglicht damit 16 Bauprojekte mit insgesamt 607 Wohneinheiten. Die Beteiligung der Deutschen Bank dient aber nicht nur dazu, Liquidität zu schaffen. Darüber hinaus vergibt sie 10 Mio. USD der 18-Millionen-Beteiligung an kleinere Finanzinstitute. Damit können sich diese ebenfalls an den Projekten beteiligen und gleichzeitig den staatlichen Anforderungen im Rahmen der Community Reinvestment Acts (CRA) nachkommen. Das Gesetz verpflichtet Finanzdienstleister in den USA, wirtschaftlich schwache Gemeinden mit Spenden und Investitionen zu unterstützen. Das Engagement der Deutsche Bank Americas geht weit über dieses gesetzlich verlangte Minimum hinaus und wird seit 1989 in Folge von der US-Regierung als „outstanding" bewertet.

Nachhaltige Hilfe für Anna Amalia: Die Deutsche Bank unterstützt den Wiederaufbau der Herzogin Anna Amalia Bibliothek in Weimar mit einer besonderen Idee: Statt einer einfachen Spende schuf sie einen speziellen Fonds zur langfristigen Wiederbeschaffung der 50 000 Bücher und Handschriften, die am 2. September 2004 beim Brand der Bibliothek vernichtet wurden. Als Ersteinlage brachte die Bank 250 000 EUR in den Fonds ein.

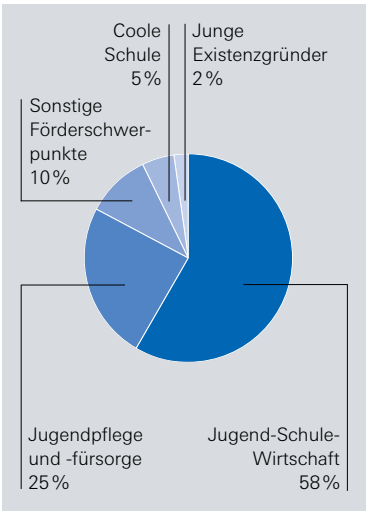
Alfred Herrhausen Fonds „Hilfe zur Selbsthilfe": Die durch den Fonds der Deutsche Bank Stiftung geförderten Institutionen und Programme qualifizieren insbesondere benachteiligte oder lernunwillige Jugendliche praxisnah für das Berufsleben und darüber hinaus für ein eigenverantwortliches Leben.

Fairbridge: Seit vier Jahren unterstützt die Deutsche Bank Citizenship UK die Initiative „Learn2Earn" (L2E) der Organisation Fairbridge: Beratung, Trainings sowie praktische Erfahrungen zeigen sozial benachteiligten Jugendlichen, u.a. Schulverweigerern und Drogenabhängigen, Perspektiven für das Berufsleben auf.

incentiv8: In Zusammenarbeit mit sechs Ausbildungszentren initiiert die Deutsche Bank Weiterbildungs- und Berufstrainingsprogramme in Londoner Randgebieten. Über 50 Mitarbeiter beteiligten sich an der Initiative, in der mehr als 5000 Jugendliche gefördert wurden. 2004 wurde die Deutsche Bank von der britischen CSR-Organisation „Business in the Community" für ihr Engagement mit dem „Big Tick"-Award ausgezeichnet.

Zeigt Wege aus der Arbeitslosigkeit: Alfred Herrhausen Fonds

Deutsche Bank Stiftung*
Förderungen im Bereich Bildung und Soziales 2004; insgesamt Mio. EUR 2,6



* Weitere Informationen s. S. 104

One Economy: Die gemeinnützige Organisation One Economy ermöglicht – unterstützt durch die Deutsche Bank Americas Foundation – einkommensschwachen Menschen, an neuen Technologien teilzuhaben. Dadurch bereitet sie u. a. sozial benachteiligte Jugendliche auf die kommunikativen Anforderungen des Arbeitsmarkts vor.

East London Small Business Centre (ELSBC): Mit Mitteln aus dem „Deutsche Bank Business Development Loan Fund" vergibt ELSBC seit 1988 in den sozial benachteiligten Londoner Stadtteilen Newham und Tower Hamlets Kredite an kleine Unternehmen und Existenzgründer.

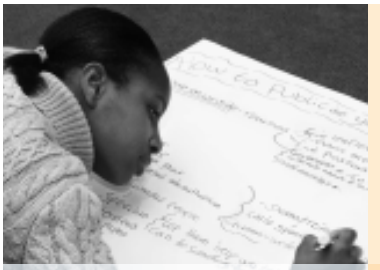
Glasmanufaktur Theresienthal in Zwiesel: Im Juli 2004 haben die Deutsche Bank Stiftung und die Eberhard von Kuenheim Stiftung die gemeinnützige „Stiftung Theresienthal" mit jeweils 25 000 EUR gegründet. Ziel der Initiative ist, die berufliche Aus- und Weiterbildung in der Glasmanufaktur zu sichern und so das Kunsthandwerk und die Wirtschaftskultur im Bayerischen Wald zu unterstützen.

Deutsche Bank Spotlight Awards: In Kooperation mit Common Purpose zeichnet die Deutsche Bank Citizenship UK mit diesem Preis 11- bis 18-jährige Jugendliche aus, die mit konstruktiven öffentlichen Kampagnen hervorgetreten sind und aktiv Probleme angehen, mit denen sie sich im Alltag konfrontiert sehen.

Community Links: Seit 2000 unterstützt die Deutsche Bank Citizenship UK das „Detached Youth"-Programm, eine Streetworking-Initiative. In der Partnerschaft mit Community Links konnten seitdem zusätzliche 6000 Jugendliche im Jahr durch Sozialarbeiter betreut werden.

Children Center, Korea: Die Deutsche Bank Korea und ihr lokaler Partner „Corporation Leftover Love Sharing Community" eröffneten 2004 in Seoul ein Kinderzentrum, das mit Mitteln der Deutsche Bank Asia Foundation renoviert werden konnte. In ihm werden Kinder im Alter von 12 bis 15 Jahren, deren Eltern berufstätig sind, nach der Schule betreut.

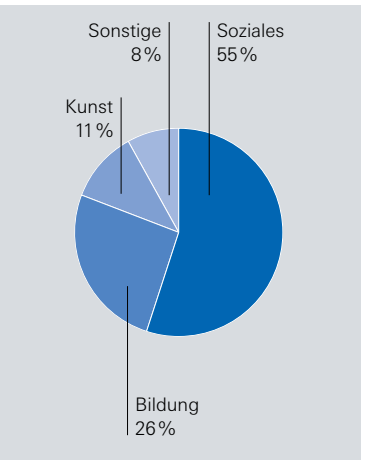
Community Links: Nachhilfestunde mit Bankmitarbeiter



Wie mache ich meine Kampagne bekannt? Workshop für Spotlight-Award-Teilnehmer

Auf dem Weg nach Olympia: Gemeinsam mit der Stiftung Deutsche Sporthilfe hat die Bank 2001 das Projekt „Auf dem Weg nach Olympia" initiiert, um Spitzensportler dabei zu unterstützen, Sport und berufliche Laufbahn besser zu vereinbaren. Über das Projekt werden inzwischen 180 mittelständischen Unternehmen die durch Training und Wettkämpfe bedingten Fehlzeiten der angestellten Sportler finanziell ausgeglichen. 20 der 220 so geförderten Athleten nahmen 2004 an den Olympischen Spielen in Athen teil; vier gewannen Gold.

Deutsche Bank Americas Foundation
Förderungen nach Themengebieten 2004
Insgesamt Mio. EUR 15,8*



* Davon Mio. EUR 4,3 durch Verkauf eines Investments der Community Development Group

Musik

Vor allem junge Menschen sollen durch die Arbeit der Deutschen Bank und ihrer Stiftung möglichst früh mit der ganzen Vielfalt der klassischen und auch der zeitgenössischen Musik in Berührung gebracht werden. Kulturelle Bildung ist keine Beigabe, sondern – wie aktuelle Forschungen immer wieder belegen – essenzielle Grundlage für die Entwicklung von Denkfähigkeit und Kreativität. Im musikalischen Bereich bedeutet dies für die Deutsche Bank Nachhaltigkeit zu schaffen, indem sie sich für das Publikum von morgen einsetzt. Doch im selben Maße ist es notwendig, den künstlerischen Nachwuchs zu fördern – ob in der „Akademie Musiktheater heute", durch Wettbewerbe oder durch die Unterstützung regionaler Musikinitiativen.

- Zukunft@BPhil
- Akademie Musiktheater heute
- Internationaler Dirigentenwettbewerb Sir Georg Solti
- Central & Eastern European (CCE) Musiktheater

„You can change your life in a dance class.“

250 Kinder und Jugendliche unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft proben die Choreographie zu Igor Strawinskys „Le sacre du printemps“. Durch das von der Deutschen Bank unterstützte Education-Programm Zukunft@BPhil der Berliner Philharmoniker kommen die meisten von ihnen zum ersten Mal mit Ballett oder klassischer Musik in Berührung. Zukunft@BPhil schafft darüber hinaus aber mehr: Es zeigt, wie harte Arbeit und Vertrauen in der Gruppe Jugendlichen Zugang zu verborgenen Talenten verschaffen können; wie sie neue Potenziale in sich entdecken, Hemmschwellen überwinden und Selbstvertrauen gewinnen. Die Proben hinterlassen Spuren – nicht nur auf den ausgelegten Stoffbahnen, sondern auch im Leben der Jugendlichen. Sie spüren oft zum ersten Mal, was alles in ihnen steckt – begleitet, kritisiert und vor allem angefeuert vom britischen Choreographen Royston Maldoom und dokumentiert in dem preisgekrönten Film „Rhythm is it!“.

Nicht geben, sondern teilen

Ein Gespräch mit dem Choreographen Royston Maldoom

Dirigent und Choreograph:
Sir Simon Rattle
mit Royston Maldoom

Herr Maldoom, der Film „Rhythm is it!" läuft in Deutschland und Japan mit großem Erfolg, unter anderem weil man miterlebt, wie das dreimonatige Projekt – eine Aufführung von Strawinskys „Sacre du printemps" mit Jugendlichen – im Leben der Beteiligten tatsächlich etwas verändert. Man sieht auch, dass es Mut braucht, um etwas zu erreichen, etwa als die Hauptschülerin Marie sich traut, der Tanzgruppe einer Oberschule beizutreten. Für einen kurzen Moment scheint sie allen Boden unter den Füßen zu verlieren. In einer anderen Szene bekommt die Lehrerin Angst. Sie fürchtet, dass Sie, der Choreograph, ihre Schüler überfordern, und will sich schützend vor sie stellen. Fehlt uns zu oft der Mut zur Veränderung? Haben wir zu viel Angst vor der Angst, die mit diesen Veränderungen einhergeht?

Sie müssen zunächst verstehen, dass ich ebenfalls Angst habe. Ich begebe mich mit einem derartigen Projekt in eine Situation, in der ich verwundbar bin. Ich habe mittlerweile 30 Jahre Erfahrung gesammelt und die Fähigkeit entwickelt, Ängste unter Kontrolle zu halten. Aber wenn ich beispielsweise etwas Negatives sage, oder auch nur etwas, das negativ klingt, kann ich nie ganz sicher sein. War es wirklich der richtige Moment? Oder vielleicht einen Tag zu früh oder zu spät? Wenn ich es falsch mache, verliere ich alles und alle. Aber natürlich geht es mir nicht darum, Angst zu produzieren. Im Gegenteil: Es geht darum, Angst zu überwinden. Das kann grundsätzlich nur funktionieren, wenn man sich nicht hinter seinem Wissen versteckt und so tut, als sei man unverwundbar. Man muss seine Verwundbarkeit mit den Menschen teilen. Ich versuche, den Jugendlichen zu vermitteln, dass sie keinen Grund zur Angst haben, dass sie Weltbürger sind – und außergewöhnlich. Auch wenn sie sich nicht immer außergewöhnlich fühlen, sie sind es! Was die Kreativität betrifft, ist das Gehirn des Dümmsten unter uns der Leistungsfähigkeit sämtlicher Computer der Welt zusammengenommen überlegen. Wir würden schon kurz nach der Geburt wieder sterben, wenn wir nicht unaufhörlich kreativ wären. Wir müssen entscheiden, wann wir über die Straße gehen, was wir essen, wie wir uns in unterschiedlichen Situationen verhalten. In jedem Moment unseres Lebens sind wir also kreativ. In meiner Arbeit geht es darum, diese Kreativität bewusst zu machen und Möglichkeiten zu eröffnen, sie in einem festen Rahmen weiterzuentwickeln.

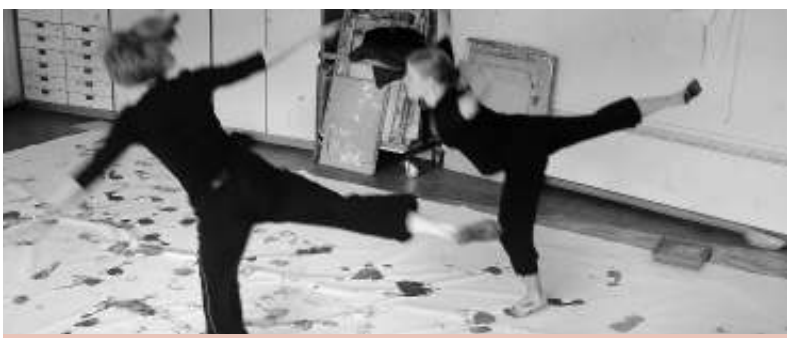
Sie wirken sehr direkt, sehr herzlich, aber auch – und das ist überraschend, weil man es aus der modernen Pädagogik kaum kennt – sehr streng. Was bedeutet Strenge für Sie?

Strenge ist nicht das richtige Wort. Es geht um Disziplin, nicht um Strenge. Ich bin Künstler, kein Therapeut oder Sozialarbeiter. Die Kraft meiner Arbeit liegt in der Kraft der Kunst, in ihrem befreienden Moment. In der Kunst, im Tanz vor allem – letztlich im gesamten Leben! – führt kein Weg daran vorbei: Wenn man etwas erreichen möchte, geht das nur mit Disziplin. Wenn man diese Disziplin nicht hat, muss man sie durch Praxis erlernen. Die Praxis muss durch jemand anderen vermittelt werden. Diese Person bin also beispielsweise ich. Ich bringe Kinder und Jugendliche mit meiner Arbeit dazu, Disziplin zu halten. Aber am Ende, wenn sie auf die Bühne treten,

bin ich aus dem Spiel. Dann ist es ihre eigene Disziplin. Die Aufführung auf der Bühne kommt ganz allein durch sie zustande, durch ihre Kraft und ihre Wünsche, durch ihre Fähigkeit zur Disziplin. Oft begreifen wir ja nicht, welchen großen Schaden wir jungen Menschen zufügen, indem wir so tun, als sei Disziplin nicht so wichtig. Ohne Disziplin können sie sich nicht entwickeln, können sie ihren Träumen nicht begegnen. Sie können nicht einmal richtig überleben. Wenn sie während der Schulzeit nicht genügend herausgefordert werden, wenn es immer nur heißt: Das reicht aus, das ist gut! – obwohl es in Wirklichkeit ungenügend ist, dann entlassen wir diese Jugendlichen in eine Welt, auf die sie nicht ausreichend vorbereitet sind. Sie werden dann nicht verstehen, warum sie nicht bekommen, was sie wollen. Sie haben nicht gelernt, dass es hart ist.

Man hat oft den Eindruck, Jugendliche haben Mühe mit der Disziplin, weil sie das Ziel nicht erkennen.

Kinder und Jugendliche können Disziplin nur akzeptieren, wenn sie den Sinn verstehen. Wenn sie sehen, dass man selbst ganz und gar an die Sache glaubt. Dieses Vertrauen verlange ich ihnen mit ganzer Kraft ab. Das Vertrauensverhältnis ist das Wichtigste in unserer gemeinsamen Arbeit, auch in Bezug auf die Disziplin. Es gibt Tanzprojekte, in denen die Jugendlichen gelobt werden, obwohl das, was sie tun, nicht gut ist. Da heißt es: „Jawohl! Das ist gut genug, um es jetzt euren Eltern und Freunden vorzuführen." Man will es ihnen leicht machen. Aber die Jugendlichen merken das genau. Sie sind doch nicht dumm! Auf diesem Weg eröffnen sich keine neuen Möglichkeiten. Genau darum aber geht es. Talent? Interessiert mich nicht. Es gibt so viele talentierte Menschen, die nichts aus sich machen. Und so viele Menschen, die vielleicht weniger talentiert sind und es dennoch bis an die Spitze schaffen. Es kommt auf den Glauben an sich selbst an, auf das Selbstvertrauen. Dann ereignen sich diese magischen Momente, in denen sich etwas verändert und etwas Neues entsteht. Eine Kraft, die alle Beteiligten spüren. Sie fangen an zu lachen, zu rufen, in die Hände zu klatschen. Dann passiert das Wunder: Sie vertrauen dir und erkennen den Sinn. Sie wissen, worum es geht und warum sich die Anstrengung lohnt.



Pas de deux:
Tanzten für Zukunft@BPhil –
Anja und Katja Meser

Mitten in Kreuzberg:
250 Jugendliche proben
sechs Wochen für …

… „Le sacre du printemps" –
dokumentiert in dem Film
„Rhythm is it!"

Herr Maldoom, Sie arbeiten überall auf der Welt, überall bemüht man sich um Sie. Wie organisieren Sie Ihre Arbeit?

Für mich ist Tanz ein Transformationsprozess. Ich verstehe mich dabei als eine Art Entwickler. An den meisten Projekten arbeite ich drei Jahre. Im ersten Jahr zeige ich, wie es geht. Im zweiten können interessierte Choreographen teilnehmen. Im dritten übernehmen sie die Leitung. Ich bin zwar noch da und unterstütze sie, aber die Arbeit machen sie selbst. Im vierten Jahr bin ich nicht mehr dabei. Es gehört zu meiner Arbeit, mich so schnell wie möglich überflüssig zu machen. Ich gehe, aber das Projekt oder das, was sich daraus entwickelt, bleibt. Manche Leute denken, all diese tollen Dinge passieren nur meinetwegen. Aber sie passieren überall, in der ganzen Welt! Zahlreiche Menschen leisten direkt hier in Berlin Ähnliches – allerdings unbemerkt, weil keine Filme über ihre Arbeit gedreht werden oder weil sie nicht mit einem renommierten Orchester zusammenarbeiten. Die Zukunft hängt nicht von mir und meinen Mitarbeitern ab. Auch von Zukunft@BPhil werde ich mich verabschieden und das Projekt in die Hände von lokalen Choreographen übergeben müssen. Ich hoffe sehr, aus dem Tanzprojekt wird eine dauerhafte Einrichtung. Ich engagiere mich hier für eine kontinuierliche Zusammenarbeit zwischen Schulen und Choreographen.

Wie erklären Sie sich die starke Wirkung Ihrer Projekte?

Vor einigen Jahren, während der Besatzung von Sarajewo, trafen Freundinnen von mir in Kroatien und Bosnien auf Frauen, die ihre Kinder und Männer verloren hatten. Meine Freundinnen wollten wissen, ob sie irgendwie helfen könnten, und die Frauen sagten: „Bitte – könnt ihr uns Saiten für die Instrumente unserer Orchester besorgen? Sie treffen sich fast jeden Abend in einer Tiefgarage, um für uns Musik zu machen. Brot und Wasser ist schwierig zu besorgen, aber was uns wirklich am Leben hält und menschlich macht, ist die gemeinsame Musik und Kultur." Die Straßenkinder unseres Äthiopien-Projekts sind inzwischen wunderbare professionelle Tänzer. Sie arbeiten jetzt selbst mit Straßenkindern und mit Aidskranken. Und sie sagen: Wir sind dankbar für Kleidung und Essen, aber durch Kultur lernen wir, uns selbst zu helfen. Tanz ist der Ausgangspunkt für Musik und Drama. Er verbindet, wenn man so will, Körper, Geist und Seele, er ermöglicht uns unendlich viel.

Bei uns gibt es ein breites Kulturangebot, aber viele sind nicht daran interessiert.

Gerade darum sind die Projekte hier so wichtig, weil sie den jungen Leuten zeigen, welche Bedeutung Kultur in ihrem Leben haben kann. In England arbeite ich manchmal mit Mittelstandskindern. Denen ist nichts wichtig, sie können sich nicht konzentrieren, und ständig sagen sie: „Ich kann das nicht!" Sie können nicht einmal regelmäßig mitmachen, denn morgen ist Party, übermorgen ist Ponyreiten und am Tag danach Rollerskating. Ihre Kreativität wird von all diesen Dingen erstickt. Die Arbeit mit ihnen ist mühsam. Es heißt immer wieder, ich würde viel für Arme tun, aber das ist Unsinn. Es interessiert mich nicht, ob jemand arm oder reich ist, wir haben alle unsere Probleme. Es geht bei dieser Arbeit um einen Austausch. Wenn wir den jungen arabischen und türkischen Menschen, die nach Berlin kommen oder nach London, unsere Kunst nicht öffnen und nahe bringen, werden wir umgekehrt nie an ihren Erfahrungen teilhaben können. Dann bleiben uns nur unsere weißen deutschen oder weißen englischen Mittelstandserfahrungen – und 25-Jährige, die über ihre Beziehungsprobleme schreiben, weil es das Wichtigste ist, was in ihrem Leben passiert. Aber was ist mit all den Menschen, die in anderen Kulturen aufgewachsen sind? Was ist mit Menschen wie Olayinka?* Wollen wir deren Erfahrungen nicht in unsere Kunst integrieren, in unsere Musik, unseren Tanz, unsere Literatur? Je weniger wir sie davon überzeugen, dass unsere Kultur auch für sie da ist, desto ärmer und steriler wird sie. Es geht in meiner Arbeit nicht darum, zu geben. Es geht darum, zu teilen.

Zukunft@BPhil: Teilnehmerzahlen 2004

Schulen	29
andere Institutionen	10
Schüler	969
Lehrer/Betreuer	94
Philharmoniker	52
Zuschauer	9720
Lehrer, die an Fortbildungen teilnahmen	61
Projekte 2004 insgesamt	11
Projekte 2002 – 2004 insgesamt	23

*Olayinka, Protagonist aus „Rhythm is it!", ist 16 Jahre alt und kam kurz vor Projektbeginn von Nigeria nach Deutschland.

Zukunft@BPhil: 2002 gegründetes und von der Deutschen Bank ermöglichtes Education-Programm der Berliner Philharmoniker mit dem Ziel, die Arbeit des Orchesters und seine Musik einem möglichst breiten Publikum zugänglich zu machen ■ **Rhythm is it!:** Dokumentarfilm von Thomas Grube und Enrique Sánchez Lansch über die Erarbeitung der Zukunft@BPhil-Produktion von Strawinskys „Le sacre du printemps" ■ **Internationaler Sponsoring Award (ISA):** 2004 erhielt die Deutsche Bank vom Sponsoringverband FASPO und dem Kommunikationsverband für ihre Unterstützung von Zukunft@BPhil in der Kategorie „Kultur-Sponsoring" die höchste Auszeichnung ■ **Weitere Auszeichnungen:** Würth-Preis der Jeunesses Musicales Deutschland (JMD) an die Berliner Philharmoniker für Zukunft@BPhil (9/2004); Comenius-Preis für Sir Simon Rattle wegen seines „beispielhaften und leidenschaftlichen Engagements, mit dem er jungen Menschen kulturelle Bildung vermittelt" (12/2004); Schiller-Sonderpreis für Sir Simon Rattle und Royston Maldoom für „Le sacre du printemps" (2005); Bayerischer Filmpreis für „Rhythm is it!" (2005) ■ **Information:** www.berliner-philharmoniker.de/education.html; www.rhythmisit.de; www.kinder-zum-olymp.de

Akademie Musiktheater heute: Bereits zum vierten Mal schrieb die 2001 von der Deutschen Bank gegründete Akademie Musiktheater heute im Frühjahr 2004 ihr Stipendienprogramm für Dramaturgen, Regisseure, Dirigenten und Kultur-Manager aus. 61 Stipendiaten gab es bis Ende 2004 bei 365 Bewerbungen. Die neuen 16 Stipendiaten im Alter von Mitte 20 bis Anfang 30 Jahren kommen aus Italien, Deutschland und den USA. Das Sparten übergreifende zweijährige Förderprogramm ermöglicht den angehenden Führungskräften der Oper, sich über die Zukunft des Musiktheaters auszutauschen, gemeinsame Projekte zu entwickeln, Inszenierungen zu besuchen und bei Workshops mit dem Führungspersonal und den Produktionsteams vor Ort zu diskutieren. Ein Grundgedanke der Akademie ist die interdisziplinäre Zusammensetzung der Stipendiaten-Gruppe, die einen Dialog zwischen den im Opernalltag zu oft getrennt agierenden Musik- und Regiebereichen ermöglicht. Die Akademie fördert zudem die Teilnahme an Nachwuchswettbewerben und unterstützt die Stipendiaten bei eigenen Produktionen.

Akademie-Sommerworkshop bei den Opern-Festspielen in München

Internationaler Dirigentenwettbewerb Sir Georg Solti: Während es für Instrumentalisten und Sänger zahllose Wettbewerbe gibt, mangelt es dem Dirigenten-Nachwuchs an Gelegenheit, seinen Leistungsstandard zu erproben und Erfahrungen im Umgang mit Orchestern zu sammeln. 2002 wurde von der Deutsche Bank Stiftung gemeinsam mit der Alten Oper Frankfurt, der Frankfurter Museums-Gesellschaft e.V. und der Oper Frankfurt der Wettbewerb Sir Georg Solti ins Leben gerufen. Mehr als 200 Dirigenten aus 45 Ländern haben sich 2004 um eine Teilnahme an der zweiten Runde des Wettstreits beworben. Zwei erste Preise, von der Deutsche Bank Stiftung mit je 15 000 EUR dotiert, erhielten der Amerikaner James Gaffigan und der Bulgare Ivo Venkov, verbunden mit der Einladung zum Dirigat eines Doppelkonzerts des Frankfurter Museumsorchesters in der Alten Oper.

Ivo Venkov leitete im Abschlusskonzert „La Mer" von Claude Debussy

Central & Eastern European (CEE) Musiktheater: Die Opernhäuser Südosteuropas, zum Beispiel in Rumänien, Moldawien, Mazedonien und Bulgarien, arbeiten unter besonders schwierigen Bedingungen. Um sie zu unterstützen, gründete die Deutsche Bank Stiftung gemeinsam mit dem Staatssekretariat für Kunst und Medien in Österreich 2002 den Verein CEE Musiktheater. Im Zentrum der Aufmerksamkeit des CEE Musiktheater steht die Förderung junger Künstler vor Ort. 18 junge Sängerinnen und Sänger sind bislang in das Förderprogramm aufgenommen worden. Es gibt ihnen vor allem die finanzielle Sicherheit, eine Solokarriere in ihrer Heimat zu verfolgen und nicht auf besser dotierte Choristenstellen in den Westen abwandern zu müssen. Darüber hinaus fördert der Verein die Kooperation der Opernhäuser untereinander und hilft bei Problemen, etwa mit Instrumenten für Orchester und durch Sachzuwendungen. Geplant ist zudem ein aktiver Austausch mit Stipendiaten der Akademie Musiktheater heute, die für Projekte an den Opernhäusern in Südosteuropa gewonnen werden sollen.

Erfahrungsaustausch und Projektplanung: Treffen der CEE-Direktoren in Wien

Kronberg Academy: Mit der Förderung der Akademie unterstützt die Deutsche Bank Stiftung die Ausbildung junger Cellisten. Alle zwei Jahre veranstaltet die Akademie Cello-Meisterkurse für Talente aus aller Welt.

zeitoper: In der Spielzeit 2003/04 förderte die Deutsche Bank Stiftung die Reihe „zeitoper" an der Staatsoper Hannover, bei der experimentelle Musiktheaterformen an verschiedenen Orten entwickelt werden.

Ensemble Modern: Neben Einzelprojekten unterstützt die Deutsche Bank Stiftung seit 2004 die Konzertreihe des Ensembles in der Alten Oper Frankfurt, in der zeitgenössische Stücke und Komponistenporträts präsentiert werden.

plateaux: Internationales Förderprogramm des Mousonturm Frankfurt und der Deutsche Bank Stiftung, das Nachwuchs-Regisseuren, deren Theaterpraxis durch Neue Medien, Live-Art und Performance geprägt ist, eine Plattform bietet.

Seit 1972 wurden in der von Herbert von Karajan gegründeten Orchesterakademie 500 Stipendiaten ausgebildet

Berliner Philharmoniker: Seit Anfang der 90er Jahre ist die Deutsche Bank Hauptförderer des Orchesters und ermöglicht dadurch u. a. das umfassende Education-Programm „Zukunft@BPhil" (s. S. 24ff) sowie Konzerte im In- und Ausland.

Orchester-Akademie der Berliner Philharmoniker: Die Deutsche Bank Stiftung unterstützt junge begabte Instrumentalisten, die während einer zweijährigen Ausbildung in der Akademie auf die Anforderungen internationaler Spitzenorchester vorbereitet werden.

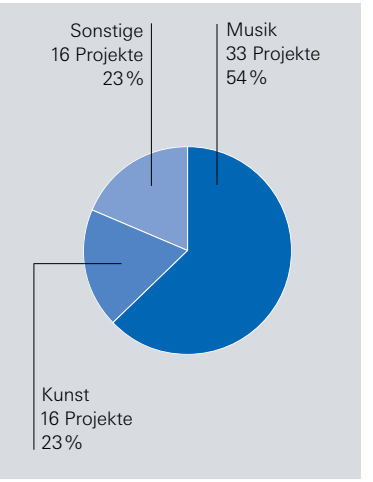
Deutsche Bank Stiftung*
Regionale Musikförderungen 2004 (Auswahl)

Central & Eastern European Musiktheater: Unterstützung des Förderprogramms
Deutsche Stiftung Musikleben: Instrumentenfinanzierung und Förderbeitrag 2004
Europäische Festwochen Passau: Abschlusskonzert
Festspiele Mecklenburg-Vorpommern: Konzerte
Frankfurter Bachkonzerte: Förderbeitrag 2004
Internationale Bachakademie Stuttgart: Förderbeitrag 2004
Konzertreihe „Junges Podium" Burghof Lörrach 2004/2005
Rheingau-Musik-Festival: Konzert
RuhrTriennale: Konzert Schumannfest: Eröffnungskonzert

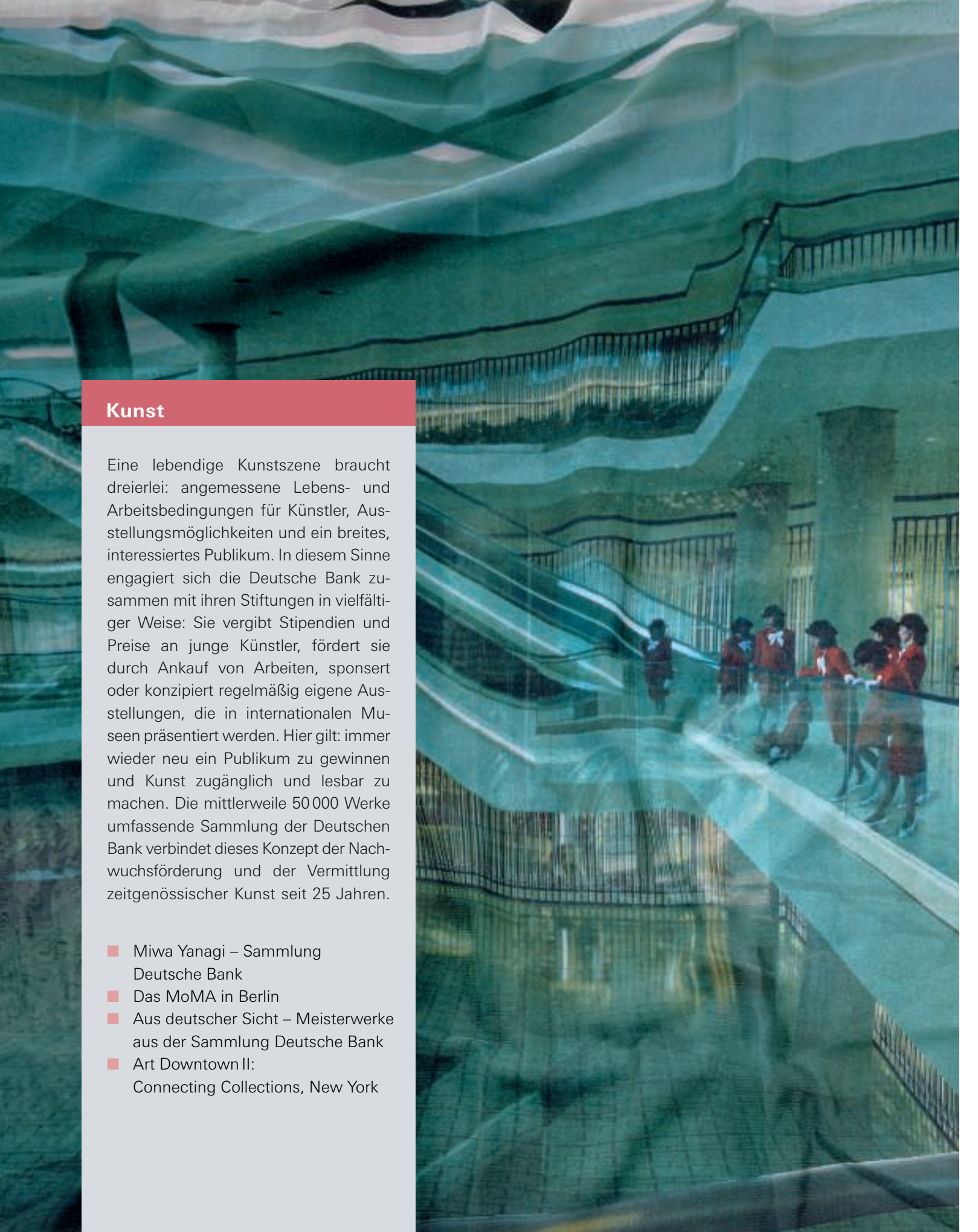
*Weitere Informationen s. S. 104

Regionale Musikförderung: Durch die Förderung regionaler Musikszenen fernab der großen Kulturzentren trägt die Deutsche Bank Stiftung zum Erhalt der für Deutschland so einzigartigen kulturellen Vielfalt in der Fläche bei. Im Rahmen dieses Engagements unterstützte die Stiftung 2004 u. a. die Europäischen Festwochen Passau, die als Veranstaltungsraum eine ganze Region mit ca. 20 Spielorten – auch in Österreich und Tschechien – mit einbinden.

Deutsche Bank Stiftung*
Kulturförderungen nach Themengebieten 2004
Insgesamt 65 Projekte, Mio. EUR 2,0



*Weitere Informationen s. S. 104



Kunst

Eine lebendige Kunstszene braucht dreierlei: angemessene Lebens- und Arbeitsbedingungen für Künstler, Ausstellungsmöglichkeiten und ein breites, interessiertes Publikum. 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, sponsert oder konzipiert regelmäßig eigene Ausstellungen, die in internationalen Museen präsentiert werden. Hier gilt: immer wieder neu ein Publikum zu gewinnen und Kunst zugänglich und lesbar zu machen. Die mittlerweile 50 000 Werke umfassende Sammlung der Deutschen Bank verbindet dieses Konzept der Nachwuchsförderung und der Vermittlung zeitgenössischer Kunst seit 25 Jahren.

- Miwa Yanagi – Sammlung Deutsche Bank
- Das MoMA in Berlin
- Aus deutscher Sicht – Meisterwerke aus der Sammlung Deutsche Bank
- Art Downtown II: Connecting Collections, New York

Neugierig bleiben

Kunst am laufenden Meter: 600 Meter durchscheinenden Stoff ließ die japanische Fotokünstlerin Miwa Yanagi mit ihrer Arbeit „Midnight Awakening Dream“ bedrucken. Die Edition entstand anlässlich ihrer Ausstellung im Deutsche Guggenheim in Berlin. In der Ausstellungshalle wird jährlich die Schau „Künstler im Geschäftsjahr“ mit Werken aus der Unternehmenssammlung präsentiert. Wie sehr Kunst dazu anregt, neue Betrachtungsweisen einzunehmen, uns mit Unbekanntem konfrontiert und zum Nachdenken auffordert, zeigen auch eindrucksvoll die Reaktionen des Publikums auf die visualisierten Lebensträume von Miwa Yanagi.

Worin liegt das Glück, Großmutter zu sein?

Ein Gespräch zum Werk von Miwa Yanagi

Miwa Yanagi, 1967 in Kobe geboren, zählt zu den talentiertesten Nachwuchsfotokünstlerinnen Japans. Sie hat junge Menschen gefragt, wie sie sich ihr Leben in fünfzig bis sechzig Jahren, ihren Lebenstraum szenisch vorstellen. Am Computer und in der Maske hat sie gemeinsam mit den Befragten künstlich gealterte Menschen inszeniert, die ihre Zukunftsvision gleichzeitig darstellen und erzählen. Die so entstandene Fotoserie „My Grandmothers" ist in der Einzelausstellung „Miwa Yanagi – Sammlung Deutsche Bank" zu sehen. Sie wurde u.a. im Deutsche Guggenheim in Berlin und im Mannheimer Kunstverein präsentiert. Über Yanagis „Grandmothers" und über das Alter unterhalten sich die Kunstgeschichtsstudentin Katrin Heitlinger und der Leiter des Mannheimer Kunstvereins Martin Stather.

In den Fotografien „My Grandmothers" fällt die Abwesenheit von Familien auf. Ist das nicht eher ungewöhnlich für Großmutter-Phantasien?

Martin Stather: Aber die Bilder hier erzählen doch auch von Familie. Bei „Yuka", die mit feuerrotem Haar und jungem Liebhaber auf dem Motorrad durch Los Angeles fährt, heißt es, sie habe ihre Familie, ihre Kinder und Enkel zu Hause zurückgelassen. Sie hatte Familie, aber jetzt, im hohen Alter, verwirklicht sie ihre eigenen Träume, ihr eigenes Leben. Das ist natürlich der Traum einer jungen Frau: Dass sie als alte Dame Japan verlässt, ihre Familie verlässt und quer durch die USA einen Road-Trip mit dem Motorrad macht.

Katrin Heitlinger: Wenn man die Menschen auf den Fotografien betrachtet, merkt man schon im ersten Moment, dass etwas anders ist. Das liegt nicht an deren schriller Kleidung, den exzentrischen Szenarien oder der Abwesenheit von Familie – es liegt am Blick. Man spürt an den Augen, dass es sich um junge Frauen handelt. Die Bilder bringen einen dazu, sich selbst zu fragen, wie man sich sein Leben in fünfzig Jahren vorstellt. Das finde ich unglaublich schwierig, denn mit siebzig, achtzig Jahren geht das Leben zu Ende, es heißt, sich mit seiner eigenen Sterblichkeit auseinander zu setzen.

Stather: Die Bilder selbst handeln zum Teil von Endzeitvisionen. Aber interessanterweise steckt in ihnen gleichzeitig das Gefühl: Auch wenn alles in Scherben fällt, ich überlebe das, und wenn ich der letzte Mensch auf Erden bin. In einer Fotografie stellt Miwa Yanagi ihre eigene Vision der Zukunft vor. Worin liegt ihr Glück, Großmutter zu sein? Mit einer Schar von Kindern durch eine Schneelandschaft zu gehen. Miwa Yanagi betreut die Waisenkinder, denen sie den Weg weist; sie projiziert ihr eigenes Alter auf die Jugend. Das wirkt wie eine Zeitschleife.

Heitlinger: In den meisten Bildern liegt etwas sehr Schönes: Die Frauen sind dynamisch, lebendig, sie verwirklichen ihre Träume. Die vier alten Frauen auf dem Geisha-Bild beispielsweise sind im wirklichen Leben Geisha-Schülerinnen. Sie stellen sich vor, dass sie noch im hohen Alter miteinander befreundet und als Geishas aktiv sind. Ihre Gesichter sind voller Falten, sie wollen ihr Alter nicht vertuschen, haben mit Schönheitsoperationen nichts im Sinn. Daneben stehen Geisha-Regeln, wie zum Beispiel „Das eigene Alter ist jeden Tag aufs neue selbst zu bestimmen" und „Innerliche Reinigung bewahrt vor würdeloser Auffälligkeit im Alter". Das finde ich großartig. Man kann im Alter auch neue Freiheiten gewinnen. So zu denken, das wünsche ich mir für mein Alter.

Stather: Es gibt keine Betulichkeit, keine Altersheim-Atmosphäre, nicht dieses Keiner-will-mich-mehr und Ich-selber-will-auch-nichts-mehr. Selbst „Estelle", die allein in ihrem Dachzimmer hockt, hat die Verbindung zur Welt nicht verloren. Ihr Zimmer und ihr Flur sind mit Postkarten aus der ganzen Welt tapeziert.

Heitlinger: Aber „Estelle" sitzt im Nachthemd da. Es sieht so aus, als würde sie gar nicht mehr vor die Tür gehen. Nein, das finde ich eher traurig.

Steckt nicht überhaupt etwas Trauriges darin, sich ein Alter ohne Familie vorzustellen?

Heitlinger: Allein sein heißt doch nicht, einsam zu sein. Viele Ehen werden heute geschieden, nicht nur in Europa, sondern auch in Japan. Vielleicht ist es eher unglücklich, sich seine Zukunft mit Partner und kleinem Reihenhaus zu träumen. Vielleicht ist es heute viel wichtiger, sich wieder auf sich selbst zu besinnen, auf seine eigenen Wünsche und darauf, dass man die auch selbst erfüllen muss.

Stather: Miwa Yanagi hatte zunächst nicht nur junge Frauen, sondern auch junge Männer nach ihren Zukunftsvisionen gefragt. Aber die meisten Männer-Ideen drehten sich um Karriere und Autos, das war ihr zu

langweilig. Sie hat Frauen mit sehr eigenständigen Visionen ausgewählt, die auch im Kontext der japanischen Gesellschaft außergewöhnlich sind.

Heitlinger: Ja, es sind Visionen, die eine Kraft haben. Sie erzählen davon, dass man im Alter am Puls der Zeit bleiben kann. Man kann immer noch verstehen, was um einen herum geschieht und welche Entwicklung die Menschheit nimmt, während man auf der Welt ist. Ich glaube, darum geht es: Dass wir unsere Einstellung zum Alter ändern, dass wir neugierig bleiben.

Miwa Yanagi: 1967 in Kobe City, Japan, geboren; Abschluss an der Kyoto University of Fine Art; lebt und arbeitet in Kyoto ■ **Ausstellungsstationen „Miwa Yanagi – Sammlung Deutsche Bank" 2004–05:** Deutsche Guggenheim, Berlin; Neues Museum Weserburg, Bremen; Mannheimer Kunstverein; NRW-Forum, Düsseldorf; Museum Moderner Kunst – Stiftung Wörlen, Passau; Bohen Foundation, New York ■ **Kuratoren:** Ariane Grigoteit, Friedhelm Hütte ■ **Ausstellungskatalog:** „Miwa Yanagi – Sammlung Deutsche Bank", Hg. Deutsche Bank Art, Frankfurt/Main 2004 ■ **Deutsche Guggenheim – Edition No. 26:** Als Edition zu ihrer Ausstellung im Deutsche Guggenheim ließ Miwa Yanagi ihre Arbeit „Midnight Awakening Dream" auf eine 600 m lange Stoffbahn drucken (Digitalprint auf Georgette, limitierte Edition von 480 m; Verkauf pro Meter) ■ **Künstler im Geschäftsjahr Deutsche Bank:** Seit 1980 jährliche Einzelausstellung mit Werken aus der Sammlung Deutsche Bank, die jeweils einem Künstler gewidmet ist und durch Museen und Kunstvereine tourt ■ **Künstler im Geschäftsjahr 1997–2004/Ausstellungen im Deutsche Guggenheim:** Katharina Sieverding, Georg Baselitz, Günther Förg, Neo Rauch, Kara Walker, Richard Artschwager, Miwa Yanagi ■ **Information:** www.db-artmag.de; www.deutsche-bank-kunst.de; www.deutsche-guggenheim.de

Weitere Projekte im Bereich Kunst

Das MoMA in Berlin: Vom 20. Februar bis 19. September 2004 präsentierte die Neue Nationalgalerie in Berlin als einzige europäische Station über 200 Werke aus dem Museum of Modern Art. Die Deutsche Bank war Hauptsponsor der hochkarätigen Schau und hat es rund 1,3 Millionen Menschen ermöglicht, die in New York beheimateten Werke der Kunst des 20. Jahrhunderts in Europa zu sehen. Erstmals war die bedeutende Sammlung mit Kunstwerken wie „Der Tanz" von Henri Matisse, Vincent van Goghs „Sternennacht" oder Roy Lichtensteins „Ertrinkendes Mädchen" in dieser Qualität und Fülle außerhalb Amerikas zu sehen. Die Deutsche Bank Stiftung verknüpfte ihre Aktivitäten mit dem Sponsoring der Bank: Sie lud 1 500 Schüler und Studenten aus 50 deutschen und polnischen Städten ein, nach Berlin zu reisen und die Schau zu besuchen. Auch bei Mitarbeitern und Kunden der Deutschen Bank ist das MoMA auf breite Resonanz gestoßen: Mehr als 6 000 Mitarbeiter und ihre Familien besuchten die Ausstellung kostenlos; rund 4 000 Kunden und Gäste hat die Bank aus dem In- und Ausland nach Berlin eingeladen.

Man sieht nur, was man weiß: Schüler des Bildungszentrums Menteroda im MoMA

Aus deutscher Sicht – Meisterwerke aus der Sammlung Deutsche Bank: Die Deutsche Bank zeigte im Rahmen der Deutsch-Russischen Kulturbegegnungen 2003/2004 im Moskauer Puschkin-Museum ausgewählte Meisterwerke aus ihrer Sammlung, die mit 50 000 Arbeiten die weltweit bedeutendste Corporate Collection ist. Unter dem Titel „Aus deutscher Sicht. Meisterwerke aus der Sammlung Deutsche Bank" waren vom 17. November 2004 bis 16. Januar 2005 rund 140 Werke von mehr als 50 Vertretern des Expressionismus, der Neuen Sachlichkeit, der Nachkriegskunst sowie Werke zeitgenössischer Strömungen zu sehen. Rund 20 000 Besucher sahen die Schau, in der viele dieser Werke erstmals in der russischen Öffentlichkeit präsentiert wurden. Der russische Präsident Putin, der „Aus deutscher Sicht" als einzige Veranstaltung der Deutsch-Russischen Kulturbegegnungen besuchte, zeigte sich vor allem von den expressionistischen Exponaten beeindruckt.

Skulpturen aus Robert Wilsons Sammlung

Tessen von Heydebreck und Irina Antonowa, Direktorin des Puschkin-Museums

Art Downtown II – Connecting Collections: Als Sponsor und Organisator des Ausstellungsprojektes „Art Downtown II: Connecting Collections" unterstützte die Deutsche Bank vom 22. Oktober bis 10. Dezember 2004 in der Grand Banking Hall das Engagement der gemeinnützigen Organisation Wall Street Rising. Ziel der Organisation ist es, Lower Manhattan als Zentrum für Kunst und Kultur neu zu beleben. Mikhail Baryshnikov, die Designerin Diane von Furstenberg, Russell Simmons sowie der Theatermacher Robert Wilson, Künstler von internationalem Renommee und mit besonderer Bindung zu New York City, haben die Ausstellung als Gast-

kuratoren mitgestaltet. Sie wurden gebeten, mit einer persönlichen Auswahl von Kunstwerken einen Beitrag zur Schau zu leisten. Dabei konnten sie auf Werke aus der Sammlung Deutsche Bank sowie auf Arbeiten aus ihrer eigenen Sammlung zurückgreifen. Mit der Figuration als rotem Faden zeigte „Connecting Collections" Porträts und Darstellungen des Menschenbildes in seinen vielfältigen Erscheinungsbildern. Über die einzigartigen Sichtweisen der Gastkuratoren gelang es der Schau, die lebendige Verflechtung von Tanz, Mode, Musik, Kunst und Theater zu zeigen. Bereits die erste Ausstellung „Art Downtown I", im Jahr 2002, wurde von der Deutschen Bank gefördert.

Man in the Middle: Menschenbilder zu Gast in Krakau

Sammlung Deutsche Bank: Die Unternehmenssammlung umfasst heute über 50 000 Kunstwerke, vorwiegend Arbeiten auf Papier. Neben Werken der klassischen Moderne prägt die internationale Gegenwartskunst das Bild der Sammlung, die 2005 ihr 25jähriges Jubiläum feiert.

Art at Work: Als eines der ersten Unternehmen verband die Deutsche Bank Ende der siebziger Jahre zeitgenössische Kunst und Arbeitswelt. Dem Konzept „Art at Work" folgend, präsentiert sie Werke in Büros und Geschäftsräumen weltweit.

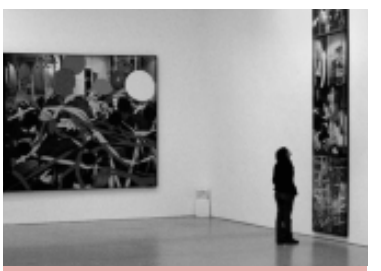
Ausstellungen der Sammlung Deutsche Bank 2004

Ausstellungstitel	Ausstellungsort
Akademierundgang 2004	Deutsche Bank, Düsseldorf
Art Downtown: Connecting Collections	Grand Banking Hall, New York
Aus deutscher Sicht – Meisterwerke aus der Sammlung Deutsche Bank	Staatliches Puschkin-Museum für bildende Künste, Moskau
El Regreso de los Gigantes – Sammlung Deutsche Bank	Museo Nacional de Bellas Artes, Santiago de Chile; Museo Nacional de Arte Decorativo, Buenos Aires
Man in the Middle – Sammlung Deutsche Bank	International Cultural Centre, Krakau
Miwa Yanagi – Sammlung Deutsche Bank	Deutsche Guggenheim, Berlin Neues Museum Weserburg, Bremen
Richard Artschwager – Sammlung Deutsche Bank	Museum Moderner Kunst, Stiftung Wörlen, Passau

db-artmag: Rund um die Kunstaktivitäten der Deutschen Bank informiert das in sechswöchigem Turnus erscheinende Online Kunstmagazin „db-artmag", das sich mit rund 5000 Abonnenten beim interessierten (Fach-) Publikum etabliert hat.

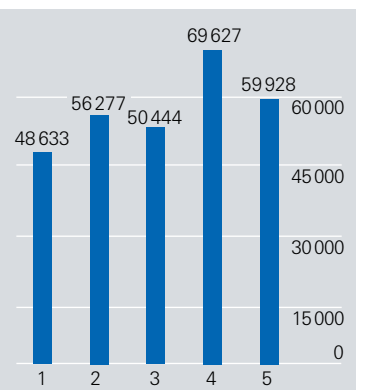
Deutsche Guggenheim: Seit 1997 ergänzt das Deutsche Guggenheim, das Joint Venture mit der Solomon R. Guggenheim Foundation, das Kunstengagement der Bank. In der Berliner Ausstellungshalle sind jährlich vier Ausstellungen und eigens für den Raum konzipierte Auftragsarbeiten zu sehen.

Villa Romana: Bereits seit 1929 unterstützt die Deutsche Bank die Aktivitäten der Villa Romana. Die Bank ermöglicht jährlich vier besonders begabten, meist jüngeren Künstlern, sich durch einen zehnmonatigen Aufenthalt in Florenz künstlerisch weiterzuentwickeln.



Pyramid Awards: Dieser Preis der Deutschen Bank UK, der seit elf Jahren an junge Absolventen von Kunst-, Musik- und Theaterhochschulen vergeben wird, unterstützt mittels Preisgeld und professioneller Beratung durch Bankmitarbeiter Projektideen, mit denen die jungen Künstler ihre berufliche Existenz aufbauen. Das Förderprogramm zielt nicht in erster Linie auf künstlerische Bestleistungen, sondern auf Innovation und Unternehmergeist. Ziel ist es, die Künstler in die Lage zu versetzen, von ihrer Kreativität auch leben zu können.

Deutsche Guggenheim
Besucherstärkste Ausstellungen 1997–2004



1) Robert Delaunay – Pariser Visionen (1997/98)
2) Rothko, Klein, Turell – Über das Erhabene (2001)
3) Bill Viola – Going Forth By Day (2002)
4) Kasimir Malewitsch (2003)
5) Robert Mapplethorpe und die Klassische Tradition (2004)

Money Mission Model: Die von Arts & Business initiierte Kampagne, um Kooperationen zwischen der Wirtschaft und dem Kunstsektor nachhaltig und effizient zu gestalten, wurde 2004 von der Deutschen Bank in London unterstützt.

Arts and Employment: Die Deutsche Bank ist Förderer der Kunst- und Arbeitsplatzinitiative der „Garment Industry Development Corporation". Ziel der Organisation ist es, im Kunstgewerbe Arbeitsplätze für sozial benachteiligte Menschen in New York zu schaffen.

The Swimmer in the Economist: Rosenquists monumentale Vision vom Tempo ökonomischer Umbrüche im Foyer des Winchester House, Deutsche Bank London

Förderung von Nachwuchskünstlern auf der Frieze: 150 Galerien präsentierten 2 000 Künstler

Mission Australia – Artworks!: Die Deutsche Bank in Australien fördert in der Partnerschaft mit „Mission Australia" das Artworks-Programm, in dem benachteiligte Jugendliche durch die Auseinandersetzung mit Kunst neue Potenziale entdecken und Selbstvertrauen gewinnen sollen.

Frieze Art Fair: Die Deutsche Bank war 2004 Hauptsponsor der größten zeitgenössischen Kunstmesse Großbritanniens. Sie ermöglichte zudem im Rahmen der Messe zwei ihrer Londoner Partnerschulen die Teilnahme an Workshops der Serpentine Gallery.

Robert Motherwell: Als Hauptförderer unterstützte die Deutsche Bank Stiftung die Ausstellung des abstrakten Expressionisten im Museum Morsbroich in Leverkusen. Von Kunstkritikern wurde sie zur zweitbesten Ausstellung des Jahres 2004 in Deutschland erkoren.

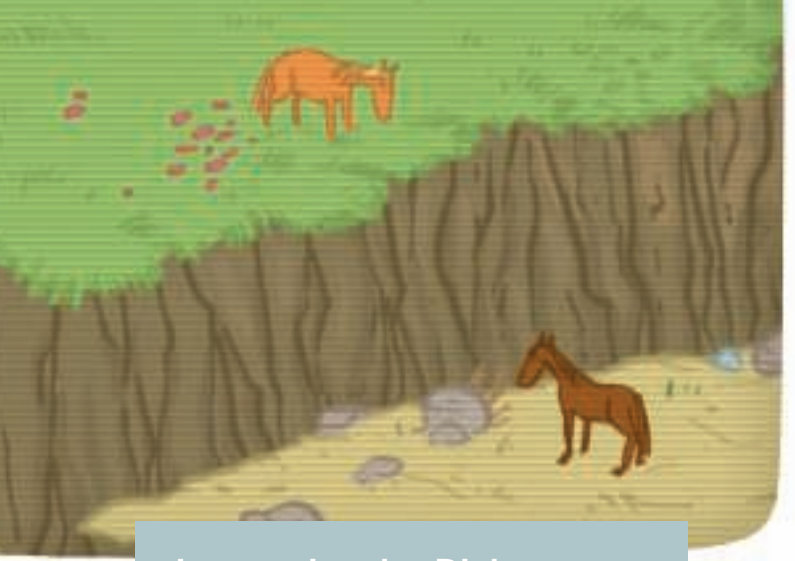
Kunstgalerie in New South Wales: Die Deutsche Bank in Australien verbindet seit Jahren eine Partnerschaft mit der Kunstgalerie in NSW. 2004 ermöglichte sie unter anderem die Realisierung der Caravaggio-Ausstellung „Darkness & Light".

New Museum of Contemporary Art: Die Deutsche Bank fördert das „Visible Knowledge Program" des Museums, das Künstler mit Lehrern aus New York zusammenbringt und fächerübergreifenden Unterricht ermöglicht.

Junge Kunst: Die Deutsche Bank Stiftung unterstützte 2004 auf der Landesgartenschau in Kehl und Straßburg Workshops, in denen kunstinteressierte Jugendliche mit Künstlern zusammenarbeiteten.

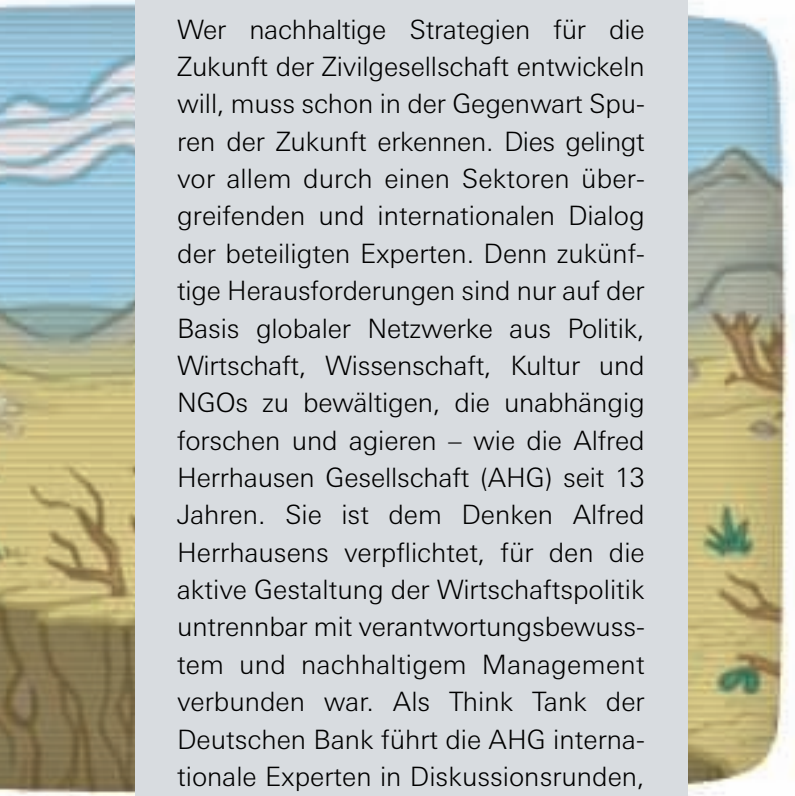
Deutsche Bank Kunst-Sponsoring 2004

Ausstellungstitel	Ausstellungsort
Anselm Kiefer - The 7 Heavenly Palaces	Hangar Bicocca, Mailand
Constantin Brancusi – The Essence of Things	Solomon R. Guggenheim Museum, New York
Das MoMA in Berlin	Neue Nationalgalerie, Berlin
De Max Liebermann a Werner Heldt – entre 1930 y 1961	Museo Nacional de Bellas Artes, Buenos Aires
Frieze Art Fair 2004	Regent Park, London
Robert Mapplethorpe	Staatliche Eremitage, St. Petersburg
Robert Motherwell	Museum Morsbroich, Leverkusen
The California Biennal	Orange County Museum of Art, Newport Beach

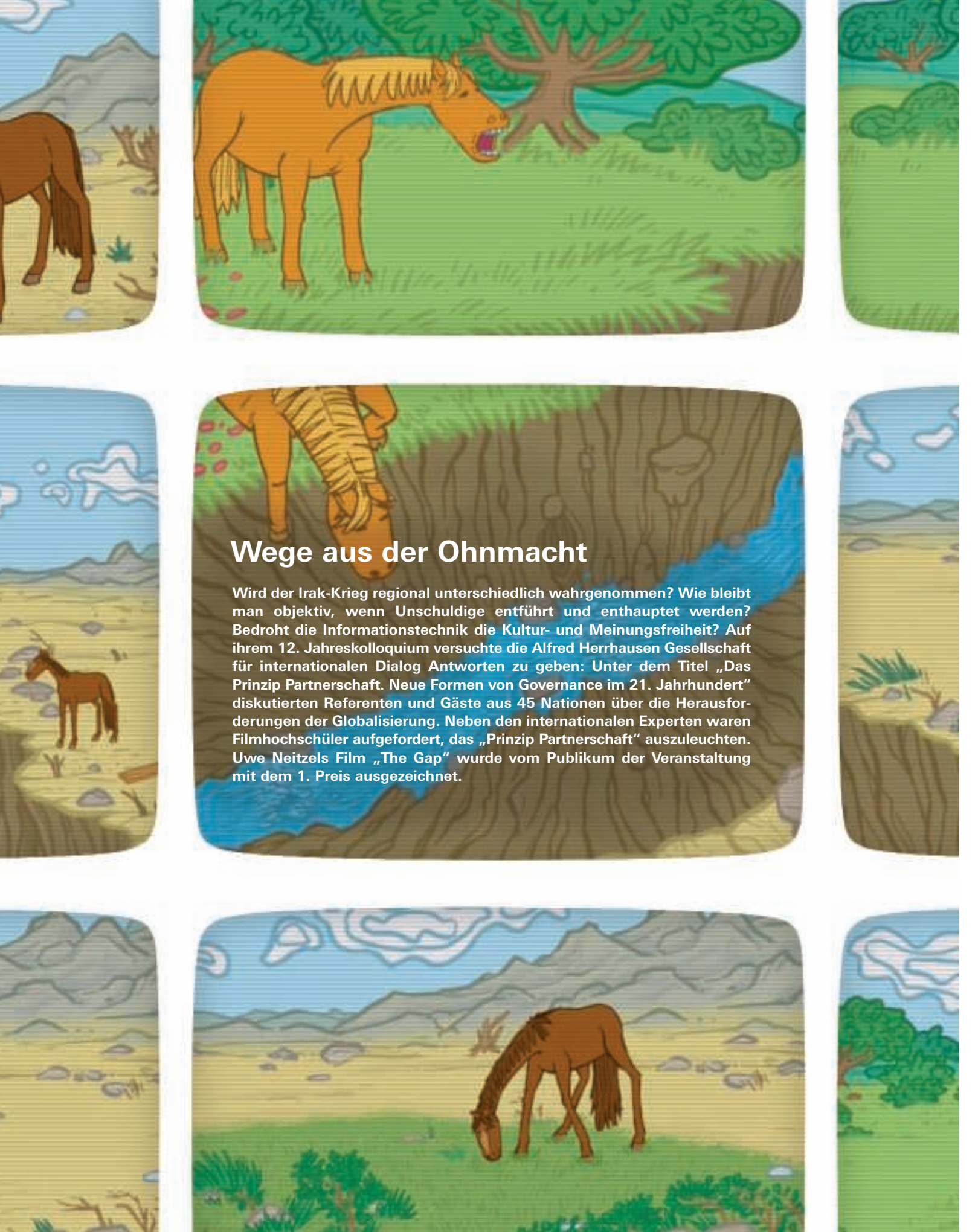


Internationaler Dialog

Wer nachhaltige Strategien für die Zukunft der Zivilgesellschaft entwickeln will, muss schon in der Gegenwart Spuren der Zukunft erkennen. Dies gelingt vor allem durch einen Sektoren übergreifenden und internationalen Dialog der beteiligten Experten. Denn zukünftige Herausforderungen sind nur auf der Basis globaler Netzwerke aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur und NGOs zu bewältigen, die unabhängig forschen und agieren – wie die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) seit 13 Jahren. Sie ist dem Denken Alfred Herrhausens verpflichtet, für den die aktive Gestaltung der Wirtschaftspolitik untrennbar mit verantwortungsbewusstem und nachhaltigem Management verbunden war. Als Think Tank der Deutschen Bank führt die AHG internationale Experten in Diskussionsrunden, Vorträgen und Konferenzen zusammen, in denen der fach- und generationsübergreifende Dialog im Vordergrund steht.



- 12. Internationales Jahreskolloquium
- Democracy, International Governance and the World Order
- Global Governance
- The State, Business and Civil Society – From Standoff to Partnership



Wege aus der Ohnmacht

Wird der Irak-Krieg regional unterschiedlich wahrgenommen? Wie bleibt man objektiv, wenn Unschuldige entführt und enthauptet werden? Bedroht die Informationstechnik die Kultur- und Meinungsfreiheit? Auf ihrem 12. Jahreskolloquium versuchte die Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog Antworten zu geben: Unter dem Titel „Das Prinzip Partnerschaft. Neue Formen von Governance im 21. Jahrhundert" diskutierten Referenten und Gäste aus 45 Nationen über die Herausforderungen der Globalisierung. Neben den internationalen Experten waren Filmhochschüler aufgefordert, das „Prinzip Partnerschaft" auszuleuchten. Uwe Neitzels Film „The Gap" wurde vom Publikum der Veranstaltung mit dem 1. Preis ausgezeichnet.

Das Prinzip Partnerschaft

Neue Formen von Governance im 21. Jahrhundert

Standen sich auf dem Panel gegenüber: Jordan, Ignatius und El Sheikh

Massenmedien auf dem Prüfstand: Journalistische Objektivität oder Meinungsmache geprägt durch kulturelle Herkunft? Darüber diskutierten – in ungewöhnlicher Zusammensetzung – Eason Jordan, Nachrichtenchef von CNN, Ahmad El Sheikh, Nachrichtenchef von Al Dschasira, und Mathias Döpfner, Vorstandsvorsitzender der Axel Springer AG. Es moderierte David Ignatius, Mitherausgeber und Leitartikler der Washington Post.*

David Ignatius

Sitzen die Nachrichtenredaktionen sozusagen in einem mentalen Panzer – wie der Reporter, der mit den Kampftruppen unterwegs ist? Oder gibt es im Journalismus universelle Normen? Wie lautet unser Auftrag?

Ahmad El Sheikh

Bei Al Dschasira haben wir dafür eine Formel entwickelt: informieren, bilden – und irgendwann auch unterhalten. Wir wollen den Zuschauern helfen, sich eine eigene Meinung zu bilden und zwischen Meldung und Kommentar zu differenzieren. Unsere Hauptaufgabe ist, einen Beitrag zur Erziehung des arabischen Volkes zu leisten. Wir sind dem Liberalismus verpflichtet und wollen im arabischen Raum – wo die Machthaber ein hartes Regiment führen – für Transparenz und Offenheit sorgen.

Eason Jordan

Ich glaube fest an journalistische Normen, an die wir uns bei CNN auch halten: Korrektheit, Ausgewogenheit und Verantwortung. Darüber schwebt als Ideal die Objektivität. Bei Ausnahmeereignissen der Zeitgeschichte wird es jedoch zunehmend schwierig, objektiv zu urteilen. Denken wir an den 11. September 2001 oder an die Anschläge vom 11. März 2004 in Madrid. Wer kann in solchen Fällen neutral bleiben? Wer bleibt objektiv, wenn Unschuldige entführt und enthauptet werden? Hin und wieder muss man Partei ergreifen. Es bestürzt mich, dass manche Redaktionen den Begriff „Terrorismus“ aus ihrem Wortschatz gestrichen haben. Terrorismus existiert, und die Medien müssen sich täglich damit befassen. So vornehm das Ideal der Objektivität sein mag, so schwer ist es bisweilen aufrechtzuerhalten – gerade beim Thema Irak.

Mathias Döpfner

Herr Sheikh spricht von einem Informations- und Bildungsauftrag. Jeder Journalist wird zustimmen, dass wir informieren sollen. Sind wir aber auch gehalten, erzieherisch zu wirken? Darüber lässt sich streiten. Die Grenze zwischen Bildung und Beeinflussung ist fließend. Eason Jordan plädiert einerseits für Korrektheit, Ausgewogenheit und Verantwortung, andererseits meint er, man müsse gelegentlich Partei ergreifen. Dagegen ist nichts einzuwenden, solange man die Karten auf den Tisch legt. Das Problem einseitiger Berichterstattung wird sich nicht lösen lassen. Wir setzen auf den gebildeten Leser, den mündigen Zuschauer. Man muss zu den Medien eine gewisse Distanz einhalten. Die Wahrheit oder das, was man dafür hält, findet man dort nicht.

*Paneldiskussion „Massenmedien – Werte für alle oder Einheitskultur?"; Auszug aus dem Dokumentationsband des Jahreskolloquiums der AHG.

Eason Jordan

Die Berichterstattung über den Afghanistanfeldzug der USA war noch weniger ausgewogen als die über den Irak-Krieg. Je nachdem, welchen Kanal man eingeschaltet hatte, sah man entweder einen Massenmord an Unschuldigen oder einen heldenhaften Kampf gegen Al Qaida und die Taliban. Die Wahrheit lag irgendwo dazwischen.

Ahmad El Sheikh

Das berührt die Frage, was man senden darf. Es wäre sinnvoll, dass sich die Nachrichtenredaktionen von CNN über BBC bis Al Dschasira auf einen gemeinsamen Verhaltenskodex verständigten. Wir haben kürzlich eine interne Ethikrichtlinie mit elf Punkten formuliert. Unter anderem versuchen wir, Nachrichten nicht mit Meinung einzufärben – ohne zu vergessen, dass wir Araber sind. Als Angehörige einer Volksgemeinschaft bekennen wir uns zu deren Anliegen. Das heißt nicht, dass wir unser Gerechtigkeits- und Integritätsideal über Bord werfen. Aber Al Dschasira kritisiert nicht nur die Irakpolitik der USA, sondern auch den religiösen Dogmatismus in der arabischen beziehungsweise muslimischen Welt, ja sogar die militanten Kräfte, die nur den Weg der Gewalt sehen. Das Leben ist vielschichtiger.

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, Detlef Ganten, Anthony Giddens, Peter Gomez, Heather Grabbe, Tessen von Heydebreck, Wolfgang Ischinger, Jürgen Jeske, Sergej Karaganow, Hans Werner Kilz, Charles A. Kupchan, Joachim-Felix Leonhard, Eckard Minx, Jürgen Mlynek, Andrej Plesu, Bruce M. Ramer, Lynn Forester de Rothschild, Stephan Sattler, Christoph Schwöbel, Haig Simonian, America Vera-Zavala, George Weidenfeld ■ **Jahresthema 2004:** „Diffferent Values – Gobal Responsibility" ■ **Dokumentationsband:** „Wege aus der Ohnmacht. Regieren im Zeitalter der Globalisierung". Hg. AHG, Frankfurt/Main: Frankfurter Allgemeine Buch im F.A.Z. Institut 2004 ■ **Diskussionsthemen Jahreskolloquium (Auswahl):** „Partnerschaften im Brennpunkt: Weltweiter Kampf gegen Krankheit"; „Krisenzeiten: Menschenrechte und der Kampf gegen den Terror" ■ **Teilnehmer:** 300 Gäste aus 45 Nationen

Nachwuchswettbewerb:
Junge Filmstudenten und ihre Ideen zum „Prinzip Partnerschaft"

Probleme und Konflikte machen vor nationalen Grenzen nicht Halt. Doch wie können die Herausforderungen der Gegenwart durch partnerschaftliches Engagement bewältigt werden? Diese Frage hat die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) ein ganzes Jahr lang beschäftigt. Junge Filmstudenten hatten dafür genau eine Minute – eine Minute Film, um ihre Ideen und Lösungsansätze auf Zelluloid zu bannen. Zwölf ausgewählte Beiträge wurden den mehr als 300 Teilnehmern des Jahreskolloquiums der AHG vorgeführt, die zugleich als Jury für die Kür des Gewinners fungierte. Sieger des Wettbewerbs: der Animationsfilm „The Gap" des 30-jährigen Regisseurs Uwe Neitzel von der Fachhochschule Wiesbaden. Ob Tier, ob Mensch – die Hauptdarsteller des Clips, zwei animierte Pferde, machen vor, wie die Gräben zwischen uns und anderen gemeinschaftlich überwunden werden können. Die Belohnung für diese gelungene Idee und ihre kreative Umsetzung: Der Gewinner wurde mit einem Stipendium für ein einmonatiges Praktikum bei einer Großproduktion von Warner Bros. in Los Angeles ausgezeichnet.

Josef Ackermann mit dem Gewinner des Filmwettbewerbs Uwe Neitzel

Democracy, International Governance and the World Order: Wie eng hängen Demokratie und Investitionsklima zusammen? Wie kann die Gefahr des Terrorismus gemeinschaftlich gebannt werden? Und welche Rolle spielen dabei die Vereinten Nationen? Diese und andere Fragen diskutierten rund 70 Teilnehmer auf der internationalen Konferenz „Democracy, International Governance and the World Order", die am 16. und 17. November 2004 in Moskau stattfand.

Tessen von Heydebreck mit dem russischen Außenminister Sergej Lawrow und dem Vorsitzenden des russischen Rates für Außen- und Verteidigungspolitik Sergej Karaganow

Dazu eingeladen hatten die Alfred Herrhausen Gesellschaft, der Council on Foreign and Defense Policy mit Sitz in Moskau sowie DaimlerChrysler. Im Mittelpunkt der Debatte mit Gästen aus Europa, Russland und den USA standen – wenige Wochen nach dem Anschlag von Beslan – vor allem die politische Entwicklung Russlands und eine multilaterale Lösung zur Bekämpfung des internationalen Terrorismus. Der russische Außenminister Sergej Lawrow sprach sich für die Verbreitung demokratischer Grundwerte als wirksamste Methode zur Bekämpfung des Terrorismus aus und mahnte außerdem eine gemeinsame Strategie der Staaten an, um der neuen Gefahr begegnen zu können.

Global Governance: Begleitend zu ihrem Jahresthema 2004 „Different Values – Global Responsibility" organisierte die Alfred Herrhausen Gesellschaft gemeinsam mit dem Wissenschaftszentrum Berlin (WZB) eine Tagungsreihe unter dem Titel „Global Governance". Die Schwerpunkte der Konferenzen in Berlin, Warschau und London waren den aktuellen Anforderungen gewidmet, die die fortschreitende Globalisierung an Politik, Wirtschaft und international tätige Organisationen stellt. „Konzepte und Anwendungsfelder von Governance" (Berlin), „Europeanization of Governance: The Challenge of Accession" (Warschau) und „Global Governance and the Role of Non-State Actors" (London) lauteten die Themen. Zahlreiche Experten, unter ihnen der Karlsruher Verfassungsrichter Wolfgang Hoffmann-Riem und Bill Emmot, Herausgeber des „Economist", diskutierten über Aufgabe und Verantwortung der Governance-Akteure.

The State, Business and Civil Society – From Standoff to Partnership: Welche Möglichkeiten haben Unternehmen, ihrer gesellschaftlichen Verantwortung gerecht zu werden? Diese Frage wurde auf der Veranstaltung „The State, Business and Civil Society – From Standoff to Partnership", zu der die AHG im März 2004 in die Frankfurter Zentrale der Deutschen Bank eingeladen hatte, kontrovers diskutiert. So vertrat John Kay von der London School of Economics and Political Science die Meinung, dass es die Aufgabe von Unternehmen sei, Geschäfte zu machen, nicht aber sich sozial zu engagieren – „the business of business is business". John Ruggie von der Kennedy School of Government an der Harvard University und Initiator des Global Compact der UN unterstrich hingegen das Eigeninteresse internationaler Unternehmen an einer gerechten und ausgewogenen Globalisierung. Damit Märkte langfristig robust bleiben, müssten sie in einen breiteren Kontext von sozialen Werten und gemeinsamen Zielen eingebettet sein. Ruggies Forderung an die Wirtschaft lautete, die Corporate Social Responsibility aus dem Abseits zu holen und sie zum zentralen Bestandteil der Unternehmensstrategien zu machen.

Humboldt-Forum: Im Rahmen des „Humboldt-Forum Zeitfragen" werden im Dialog mit Persönlichkeiten aus Politik und Gesellschaft die großen Themen der Gegenwart erörtert – 2004 u. a. mit der CDU-Vorsitzenden Angela Merkel und mit dem Vorsitzenden der SPD-Fraktion Franz Müntefering.

gesamtgesellschaftlicher Entwicklungen: Im Rahmen ihres Jahresthemas organisierte die AHG gemeinsam mit der London School of Economics and Political Science (LSE) und der AULA Barcelona im Februar 2004 eine Konferenz mit Bürgermeistern europäischer Großstädte.

Aspekten grenzüberschreitender Staats- und Unternehmenspolitik – von der UNO-Friedenssicherung über die Menschenrechte bis zur internationalen Strafjustiz; vom Kampf gegen Armut, Epidemien, Korruption über die Frage der Nachhaltigkeit bis zur gesellschaftlichen Verantwortung der Konzerne.

Dieter Jepsen-Föge, Chefredakteur des DeutschlandRadio Berlin, und der stellvertretende Chefredakteur des Stern, Hans-Ulrich Jörges, im Gespräch mit Angela Merkel

Franz Müntefering mit dem Leiter des ZDF-Hauptstadtstudios Peter Frey

Governance Beyond the Nation State: Am 12. Oktober 2004 lud die AHG gemeinsam mit dem American Council on Germany zu einer Podiumsdiskussion über die Suche nach Formen einer „Governance beyond the Nation State" in die New Yorker Century Association.

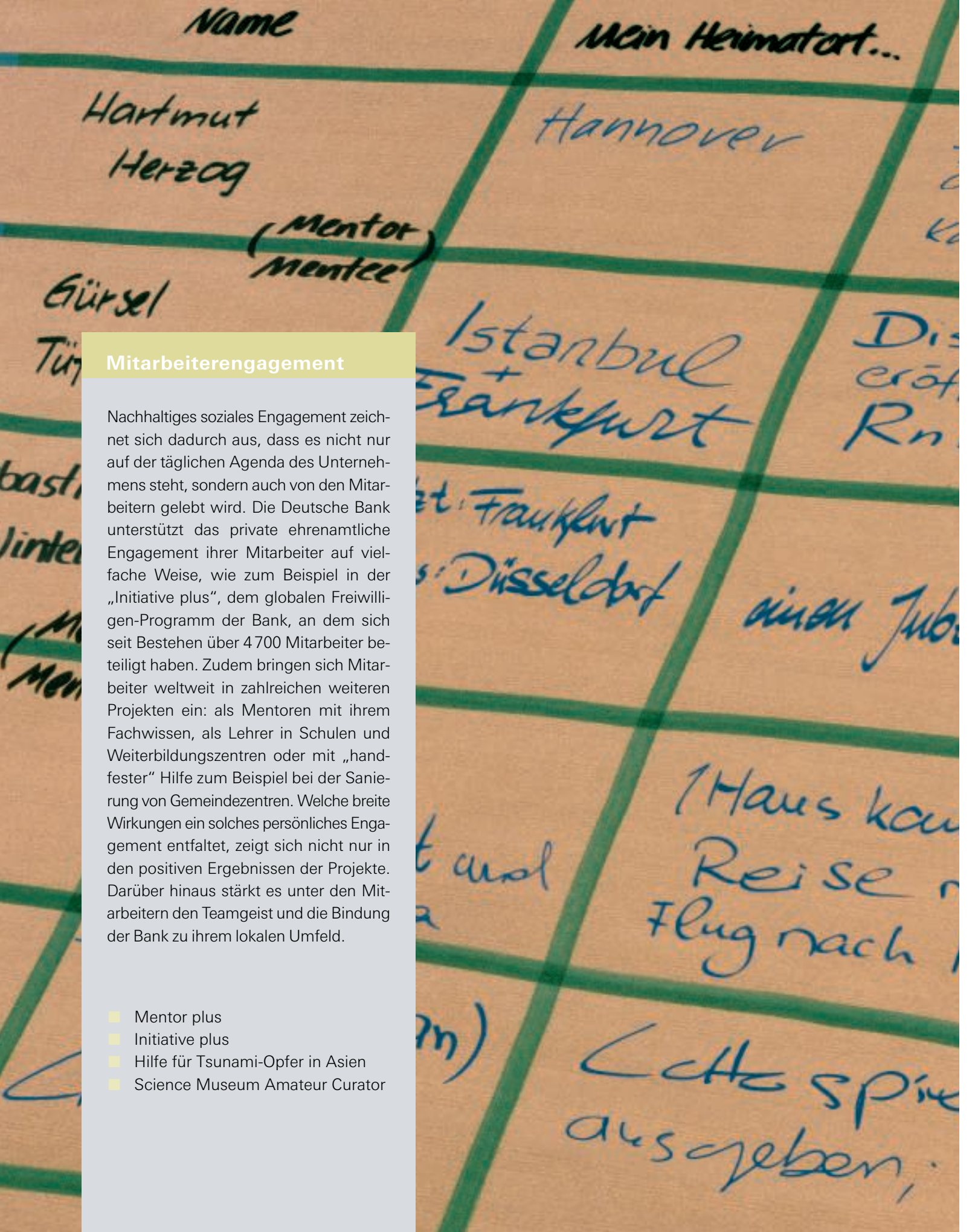
European Mayors Conference: Die moderne Großstadt als Mikrokosmos und wichtiger Indikator

Urban Age: Auch das Jahresthema 2005/06 befasst sich mit dem Wandel der Städte: Unter dem Titel „The Urban Age" diskutieren auf weltweiten Konferenzen Experten und Städteplaner über die Zukunft der Metropolen.

Das Prinzip Partnerschaft: Die Publikation zum AHG-Jahresthema 2004 enthält 38 Beiträge internationaler Experten und Praktiker zu

Jahresthemen der Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG)

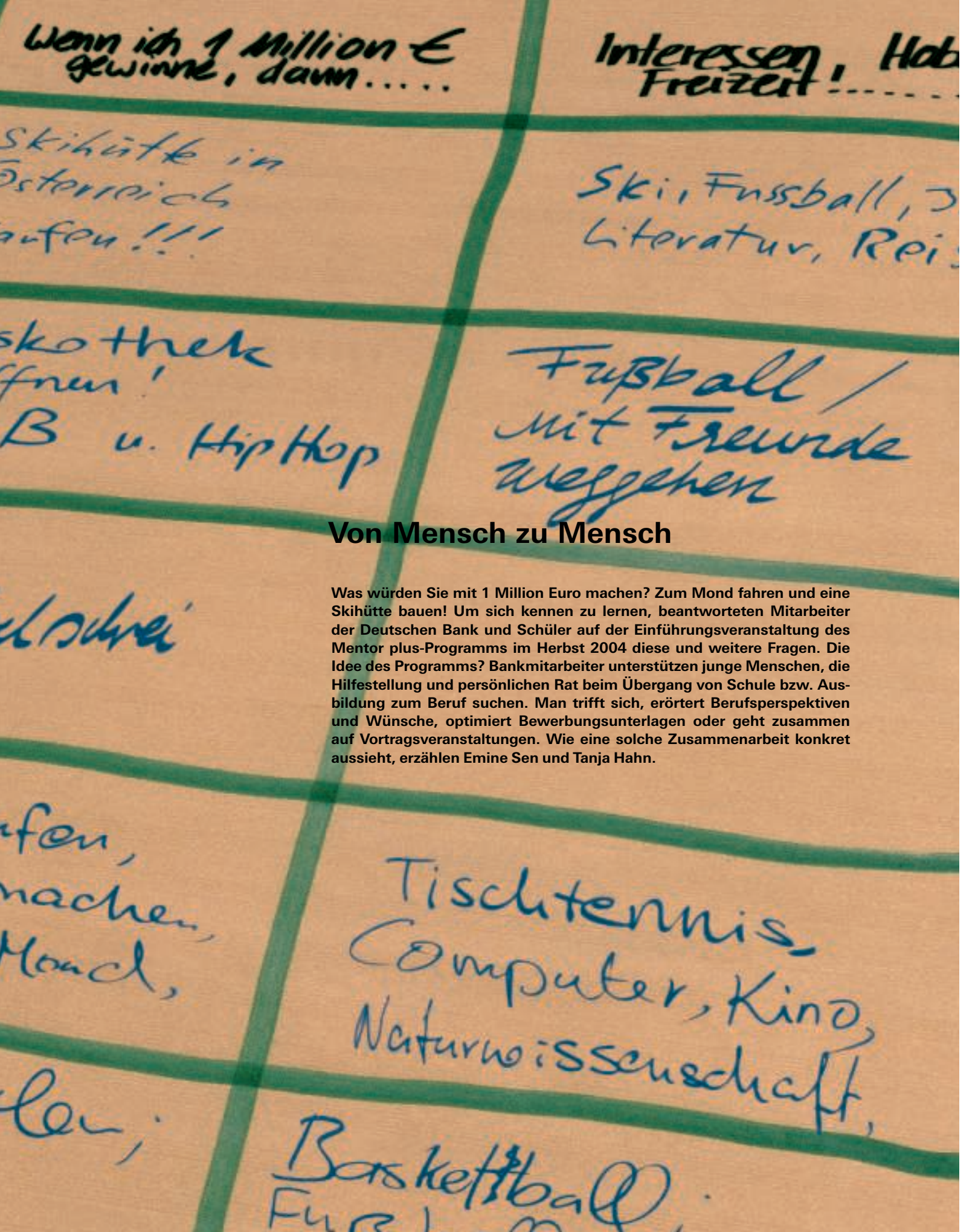
Jahr	Thema
2004	Different Values – Global Responsibility
2003	Europa leidenschaftlich gesucht
2002	Toleranz: Vielfalt – Identität – Anerkennung
2001	Orientierung für die Zukunft. Bildung im Wettbewerb
2000	Generationen im Konflikt
1999	Der Kapitalismus im 21. Jahrhundert
1998	Pax Americana?
1997	Russland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



Mitarbeiterengagement

Nachhaltiges soziales Engagement zeichnet sich dadurch aus, dass es nicht nur auf der täglichen Agenda des Unternehmens steht, sondern auch von den Mitarbeitern gelebt wird. Die Deutsche Bank unterstützt das private ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter auf vielfache Weise, wie zum Beispiel in der „Initiative plus“, dem globalen Freiwilligen-Programm der Bank, an dem sich seit Bestehen über 4 700 Mitarbeiter beteiligt haben. Zudem bringen sich Mitarbeiter weltweit in zahlreichen weiteren Projekten ein: als Mentoren mit ihrem Fachwissen, als Lehrer in Schulen und Weiterbildungszentren oder mit „handfester“ Hilfe zum Beispiel bei der Sanierung von Gemeindezentren. Welche breite Wirkungen ein solches 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.

- Mentor plus
- Initiative plus
- Hilfe für Tsunami-Opfer in Asien
- Science Museum Amateur Curator



Von Mensch zu Mensch

Was würden Sie mit 1 Million Euro machen? Zum Mond fahren und eine Skihütte bauen! Um sich kennen zu lernen, beantworteten Mitarbeiter der Deutschen Bank und Schüler auf der Einführungsveranstaltung des Mentor plus-Programms im Herbst 2004 diese und weitere Fragen. Die Idee des Programms? Bankmitarbeiter unterstützen junge Menschen, die Hilfestellung und persönlichen Rat beim Übergang von Schule bzw. Ausbildung zum Beruf suchen. Man trifft sich, erörtert Berufsperspektiven und Wünsche, optimiert Bewerbungsunterlagen oder geht zusammen auf Vortragsveranstaltungen. Wie eine solche Zusammenarbeit konkret aussieht, erzählen Emine Sen und Tanja Hahn.

Ein Tandem für die Zukunft

Bankmitarbeiter beraten Jugendliche beim Übergang von Schule zu Beruf

Tanja Hahn ist 37 Jahre alt und eine erfolgreiche Bankerin. Emine Sen ist 19 und hat vor kurzem ihr Fachabitur gemacht. Die beiden sind ein Paar. Ein Paar? Ein Zweier-Team, ein Tandem, Mentorin und Mentee. „Von Mensch zu Mensch" lautet das Motto der Deutschen Bank für ihr neues Volunteering-Programm Mentor plus. Die Grundidee dabei ist, die Kompetenz und das Engagement der Mitarbeiter zu nutzen, um junge Leute beim schwierigen Übergang von Schule zum Studium oder Beruf beratend zu unterstützen. Doch dieser Dialog ist keine Einbahnstraße: So eröffnen sich auch für den Mentor neue Einblicke, die ihn in seinen persönlichen Kompetenzen stärken. Im Rahmen von Mentor plus arbeitet die Deutsche Bank u.a. mit der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung zusammen. Diese wählt für ihr Stipendiatenprogramm „START" begabte Schüler aus Zuwandererfamilien aus; die Deutsche Bank stellt den Stipendiaten einen Mentor zur Seite. Seit 2004 läuft das Programm im Rhein-Main-Gebiet und in Berlin; eine bundesweite Ausweitung ist geplant.

Brachten ihre Erfahrungen in Mentor plus ein: Emine Sen (li.) und Tanja Hahn

„Man braucht jemanden, der schon im Berufsleben steht und entsprechende Erfahrung hat", erklärt Emine Sen aus Rödelheim. Nicht, dass sie nach der Schule nicht schon einiges auf eigene Faust unternommen hätte: Pauken für das Fachabitur an der Frankfurter Schule für Mode und Bekleidung, Beratung durch die Agentur für Arbeit, zusätzliche Information mit Hilfe einschlägiger Literatur. Aber den richtigen Kick brachte das alles nicht. Im Jugendklub in Rödelheim erklärte ihr eine Jugendberaterin die Idee des Mentoring und stellte den Kontakt zum „Büro Aktiv" im Institut für Sozialarbeit her, in dem sich Tanja Hahn ehrenamtlich engagiert. Es folgte das erste Treffen mit Tanja Hahn – auch für sie war es ein Schritt auf neues Gelände. Die Bank ist ihr „wichtig im Leben", aber nach Büroschluss vermisste Tanja Hahn etwas. Eine Aufgabe, einen Bezug zur Gesellschaft, eine ehrenamtliche Tätigkeit, die sich mit dem Beruf vereinbaren lässt.

Die wichtigste Voraussetzung für einen Mentor – neben der Berufserfahrung – sei, so Tanja Hahn, sich für den anderen Zeit zu nehmen, sich mit einem Menschen intensiv auseinander setzen und austauschen zu können. Als Diplom-Mathematikerin hat sie bei der Deutschen Bank Erfahrungen in verschiedensten Bereichen, vom Controlling bis zum projektbezogenen Management, gesammelt. Ist das nicht am Ende sogar zu perfekt, zu einschüchternd aus der Perspektive einer Mentee, die noch ganz am Anfang ihrer Laufbahn steht? Emine Sens Zweifel waren rasch verflogen: „Ich hatte sie mir älter vorgestellt und streng. Aber als ich sie kennen lernte, war ich erstaunt. Sie wirkte total locker auf mich."

Das oberste Gebot, da sind die beiden sich völlig einig, ist gegenseitiges Vertrauen. Beim Mentoring gibt es keine unzulässigen Fragen und keine falschen Antworten. Und daher auch keine Angst. Vielmehr handelt es sich um „eine geschützte Beziehung" mit allen Freiheiten. Wie oft sich die „Tandems" treffen oder welche Veranstaltungen sie besuchen, bleibt ihnen überlassen. Zunächst ist das gemeinsame Training auf ein Jahr angelegt. Die ersten Mentorinnen und Mentees haben sich in der Frankfurter Zentrale der Deutschen Bank im Herbst 2004 kennen gelernt. Mittlerweile basteln die Tandems fleißig an der Zukunft der jungen Leute.

Erste Begegnung: Stipendiaten und Banker im Herbst 2004

Projekte wie Mentor plus werden mit dem Begriff „Corporate Volunteering" umschrieben und haben in den USA wie in Großbritannien eine lange Tradition. Dort sind bereits zahlreiche Mitarbeiter der Deutschen Bank in Mentoring-Programmen aktiv: Sie beraten beispielsweise in London die Pyramid-Awards-Gewinner, junge Hochschulabsolventen künstlerischer Fachrichtungen, in Existenzgründungsfragen (s. S. 38). In New York unterrichten Mitarbeiter Themen wie Geldanlage, Bank- und Kreditwesen an öffentlichen Schulen und Gemeindezentren im Rahmen des „Banking on Our Future"-Programms. Darüber hinaus organisiert das globale Diversity-Team der Deutschen Bank Firmen übergreifende und interne Mentoring-Programme speziell für Frauen sowie das „Next Steps Mentoring" in Großbritannien für Studenten, die ethnischen Minderheiten angehören (s. S. 88).

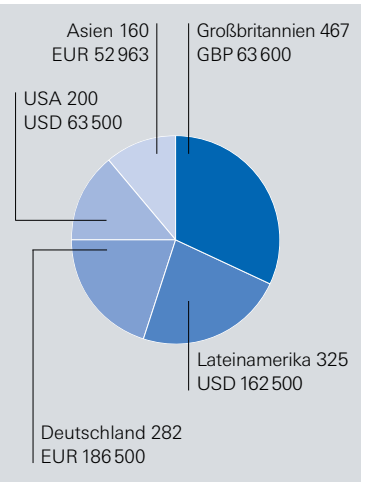
Sean Miles and Jason Jameson, Pyramid-Awards-Gewinner, mit ihrem Mentor Christian Hunt (re.)

Emine Sens Stärken und Schwächen, Interessen und Abneigungen wurden gut durchleuchtet – in gemeinsamer Arbeit. Tanja Hahn legte Wert darauf, dass alle Bewerbungen die Handschrift ihrer Schutzbefohlenen tragen. Mittlerweile absolviert Emine Sen eine Ausbildung zur Bürokauffrau bei der türkischen Tageszeitung „Hürriyet". Für sie ist klar: „Ich werde auch nach dem Ende unseres Mentorings Frau Hahn jederzeit anrufen, wenn ich einen Rat brauche." Und Tanja Hahn resümiert ihre ersten Erfahrungen als Mentorin: „Das Mentoring erweitert den Horizont, weil man andere Blickwinkel kennen lernt und immer wieder gefordert wird, eigene Sichtweisen zu überdenken. Und wenn die Beziehung zu dem jungen Menschen gut funktioniert und man ein positives Feedback bekommt, dann ist das eine sehr schöne Belohnung."

Mentor plus: 2004 in Deutschland gestartetes Mentoring-Programm, in dessen Rahmen Deutsche Bank Mitarbeiter Jugendliche beim Übergang von Schule zum Studium oder Beruf beratend unterstützen ■ **Partnerorganisation:** z. Zt. Gemeinnützige Hertie-Stiftung; weitere Kooperationen sind geplant ■ **Initiative plus:** 2001 gegründetes internationales Mitarbeiter-Freiwilligenprogramm der Deutschen Bank zur Förderung von gemeinnützigen Organisationen, in denen Mitarbeiter ehrenamtlich tätig sind ■ **Information:** www.start.ghst.de

Initiative plus: Im Jahr 2004 erweiterte die Deutsche Bank ihr Mitarbeiterprogramm Initiative plus, in dessen Rahmen sie das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter fördert und Anreize für private Initiativen schafft. Wurden bislang ausschließlich Einzelpersonen mit je 500 EUR (bzw. 500 USD/300 GBP) zu Gunsten ihres gemeinnützigen Projektträgers unterstützt, so können sich seit 2004 auch Mitarbeiterteams gemeinsam in der Initiative plus engagieren. Für ihre ehrenamtliche Tätigkeit erhalten sie eine Projektförderung in Höhe von bis zu 3 000 EUR. Zudem gibt es keine Bindung mehr an ein spezielles Jahresthema, sondern es werden solche Initiativen anerkannt, die einem der vier Förderschwerpunkte der Deutschen Bank zuzuordnen sind – Bildung, Soziales, Kunst und Musik. Die Initiative plus wurde 2001 ins Leben gerufen; seitdem haben 4 741 Bankmitarbeiter am Programm teilgenommen.

Initiative plus
Anzahl der geförderten Mitarbeiter und Förderbeträge 2004



Hilfe für Tsunami-Opfer in Asien: „Nachdem wir die ersten Fernsehbilder gesehen hatten, war uns gleich klar, dass wir helfen mussten", berichten Mitarbeiter der Deutschen Bank aus Asien. Die Deutsche Bank Asia Foundation stellte sofort Geld zur Verfügung. „Schon zwei Tage nach dem Unglück verteilten wir mehr als 12 000 kg Reis an 2500 Familien", erinnern sich Mitarbeiter aus Sri Lanka. Zahlreiche spontane Aktionen wurden in den betroffenen Gebieten initiiert – so boten Mitarbeiter z. B. Touristen und Hilfsorganisationen ihre Hilfe als Dolmetscher an. Außerdem organisierten sie Kleidung, Medikamente sowie Nahrungsmittel und kauften bzw. installierten Trinkwasser-Aufbereitungsanlagen. Die Deutsche Bank Asia Foundation plant gemeinsam mit Mitarbeitern nun langfristige Projekte. So unterstützt sie den Wiederaufbau von hundert Häusern in der Küstenstadt Pottuvil sowie die Instandsetzung von sechs Vorschulen in Hambantota. Beeindruckt von der großen Spendenbereitschaft ihrer Kunden und Mitarbeiter, die seit dem 30. Dezember 2004 allein in Deutschland über 3 Mio. EUR für die Seebeben-Opfer gespendet haben, hat der Konzernvorstand der Deutschen Bank eine Spende von 10 Mio. EUR zur Verfügung gestellt. Davon ging etwa die Hälfte als unmittelbare Nothilfe an internationale Hilfsorganisationen, die andere Hälfte fließt in konkrete Aufbauprojekte in den betroffenen Ländern.

Trinkwasser für Sri Lanka: Bernd Starke, Mitarbeiter der Deutschen Bank in …

… Singapur, bringt Wasserfilteranlagen nach Batticaloa

Science Museum Amateur Curator: Im Rahmen ihres Programms Enriching Curriculum Learning (ECL) zur Förderung von Partnerschaften zwischen Schulen und Kultureinrichtungen kooperiert die Deutsche Bank Citizenship UK bereits seit 2002 mit dem Science Museum in London. 2004 starteten Museum und Bank gemeinsam das Programm Science Museum Amateur Curator. Dabei erhalten Bankmitarbeiter Schulungen, um als

Laien-Kuratoren Gruppen von bis zu 120 Londoner Schülern im Alter von zwölf Jahren durch das Museum zu führen und ihre Fragen zu beantworten. Bislang haben sich 20 Mitarbeiter der Deutschen Bank an der Initiative beteiligt, von der insgesamt 480 Jugendliche profitiert haben. Weitere 13 000 Kinder und Jugendliche haben an den museumspädagogischen „Science Shows" des Museums teilgenommen. Insgesamt beteiligten sich im Berichtjahr 1 281 Mitarbeiter, 18,3 % der Belegschaft in London, mit rund 20 500 ehrenamtlichen Arbeitsstunden an den Mitarbeiterprogrammen der Deutsche Bank Citizenship UK.

Deutsche Bank Mitarbeiter in der renovierten Schulbibliothek der P.S. 86 Bronx

DB Cares: Die Deutsche Bank hat 2004 in New York das Mitarbeiter-Komitee „DB Cares" ins Leben gerufen, um Mitarbeiterinitiativen zu organisieren und Aktivitäten zu bündeln. Das Komitee konnte 240 Kollegen dazu bewegen, bei Sanierungsarbeiten an New Yorker Schulen mitzuwirken.

Power Lunch: Bei den von der „Everybody Wins!"-Stiftung organisierten wöchentlichen Veranstaltungen entdecken Grundschüler nicht nur die Lust am Lesen und Lernen, sondern gewinnen im Austausch mit Bankmitarbeitern, ihren „Mentoren", auch Vertrauen in ihre eigene Lesefähigkeit.

Community Awards: Das Programm unterstützt Mitarbeiter der Deutschen Bank UK bei ihren ehrenamtlichen sozialen Aktivitäten und zeichnet besonders bemerkenswerte Engagements aus. 2004 erhielten 58 Mitarbeiter insgesamt 69 000 GBP für die gemeinnützigen Organisationen, in denen sie sich engagieren.

Haggerston Project: Bankmitarbeiter beraten kleine Unternehmen in East London z. B. bei Finanzierungsplänen oder Marketingfragen. Mit der Unterstützung der Deutsche Bank Citizenship UK wird u. a. ein Projektkoordinator finanziert, der die ehrenamtlichen Einsatzmöglichkeiten in der Gemeinde ausarbeitet.

Social Days: An diesen Tagen werden ganze Abteilungen der Deutschen Bank ehrenamtlich für die Gesellschaft aktiv. So haben 2004 beispielsweise Investment Banker einen Abenteuerspielplatz in der Nähe von Frankfurt a. M. angelegt oder IT-Mitarbeiter in Bonn eine Kindertagesstätte renoviert.

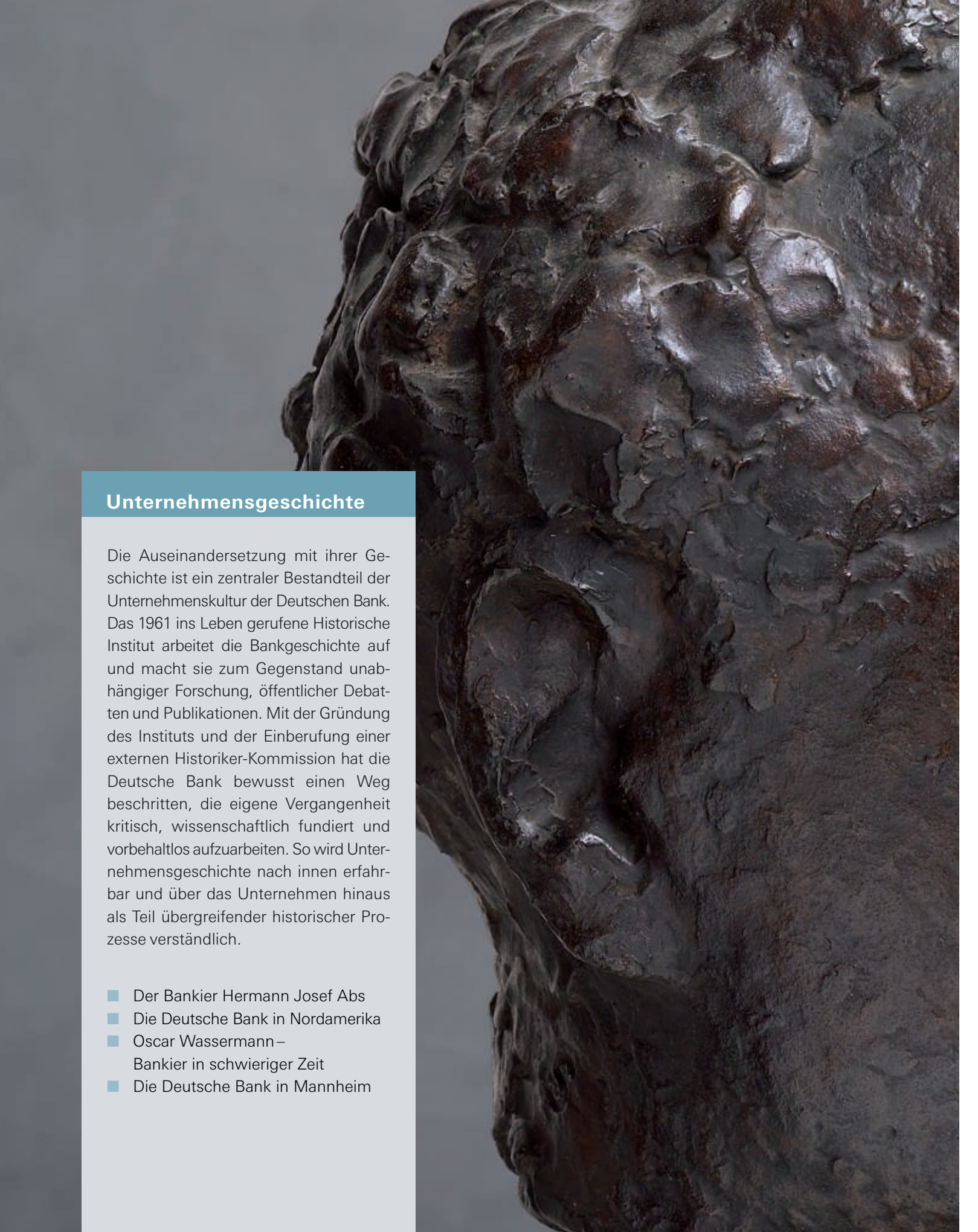
Charity of the Year: Jedes Jahr wird von Mitarbeitern der Deutschen Bank London die Wohltätigkeitsorganisation des Jahres gewählt. Die Initiative steht dann für zwölf Monate im Zentrum von Fundraisingaktivitäten. 2003 bis 2004 wurden 242 000 GBP für das Marie-Curie-Krebszentrum gesammelt.

Banking on Our Future: Mitarbeiter der Deutsche Bank Americas unterrichten als ehrenamtliche „banker teachers" und erarbeiten mit jungen Menschen Themen wie Geldanlage, Bank- und Kreditwesen. Im Jahr 2004 unterrichteten 11 Mitarbeiter rund 300 Schüler in New York.

Student Sponsor Partners: In diesem Programm begleiten Bankmitarbeiter sozial benachteiligte Schüler vier Jahre lang als Mentoren bis zu ihrem High-School-Abschluss. Sie kommen zudem für einen Teil oder für die gesamten Schulkosten auf. Von der Initiative profitierten bisher über 1 400 Schüler.

Deutsche Bank Citizenship UK: Auszeichnungen für Volunteering- und Corporate Citizenship-Programme (Auswahl)

Jahr	Auszeichnung	Programm
2002	Big Tick Award der Organisation Business in the Community	e-business/e-business challenge
	Dragon Award des Lord Mayor von London	Banking on Shadwell
2003	Big Tick Award	Deutsche Bank Schools Enterprise Initiative
	BiTC Certificate of Commendation	Banking on Shadwell
	Dragon Award des Lord Mayor von London	Volunteering-Programme
2004	Big Tick Award	incentiv8 (s. S. 22)
	Corporates & Communities Award der Charities Aid Foundation	Community-Development-Programme
	National Mentoring Award des National Mentoring Network	„Community Service Volunteers Mentoring"-Programm



Unternehmensgeschichte

Die Auseinandersetzung mit ihrer Geschichte ist ein zentraler Bestandteil der Unternehmenskultur der Deutschen Bank. Das 1961 ins Leben gerufene Historische Institut arbeitet die Bankgeschichte auf und macht sie zum Gegenstand unabhängiger Forschung, öffentlicher Debatten und Publikationen. Mit der Gründung des Instituts und der Einberufung einer externen Historiker-Kommission hat die Deutsche Bank bewusst einen Weg beschritten, die eigene Vergangenheit kritisch, wissenschaftlich fundiert und vorbehaltlos aufzuarbeiten. So wird Unternehmensgeschichte nach innen erfahrbar und über das Unternehmen hinaus als Teil übergreifender historischer Prozesse verständlich.

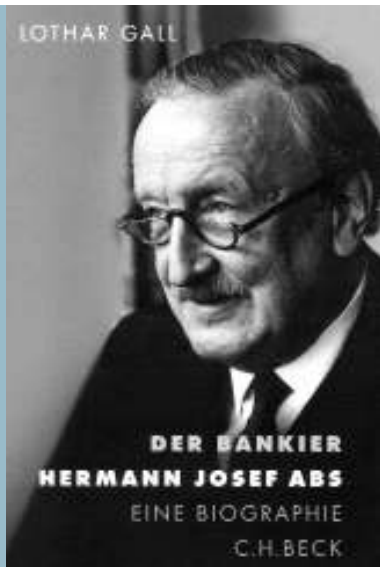
- Der Bankier Hermann Josef Abs
- Die Deutsche Bank in Nordamerika
- Oscar Wassermann – Bankier in schwieriger Zeit
- Die Deutsche Bank in Mannheim

Mäzen aus Leidenschaft

Für die Anfertigung dieser Büste saß Hermann Josef Abs, von 1957 bis 1967 Vorstandssprecher der Deutschen Bank, mehrmals im Atelier des Künstlers Gustav Seitz Modell. Einer der bedeutendsten Bildhauer der Nachkriegszeit porträtierte dabei einen der mächtigsten Vertreter der deutschen Wirtschaft – und einen der herausragendsten Kulturförderer des Landes. Der Historiker Lothar Gall legte 2004 eine vielbeachtete Biographie vor. Im Gespräch erläutert er Abs' Rolle als Bankier und Mäzen sowie dessen Vorstellungen von gesellschaftlichem Engagement.

Bürger und Berufsmensch zugleich

Lothar Gall über den Bankier und Mäzen Hermann Josef Abs



Herr Gall, Sie beschreiben in Ihrer Biographie Hermann Josef Abs, der unter anderem Vorstandssprecher der Deutschen Bank war, als eine herausragende Figur, die paradigmatisch viele Tendenzen und Entwicklungen ihrer Zeit in sich bündelte. Was zeichnete Hermann Josef Abs als Mäzen aus?

Lothar Gall: Hermann Josef Abs war außerordentlich kenntnisreich auf den Gebieten, die er mäzenatisch begleitete, und er hat viel von seinem privaten Vermögen für sein mäzenatisches Engagement gegeben – ungefähr zehn Prozent seines jährlichen Einkommens. Er hat sich in diesem Bereich zunächst einmal als Privatmann verstanden, auch was das Materielle anging, als jemand, der nicht allein für die Institution auftritt, sondern der durch sein Engagement persönlich voran schreitet. Er war als Mäzen herausragend, und er hat individuell vorgelebt, dass Bürger und Berufsmensch eine Einheit sind. Er war der Überzeugung, dass das Fachmenschentum nicht alles andere überwölben darf, dass ein nur auf seinen Beruf reduziertes Individuum menschlich zum Krüppel würde. Gleichzeitig begriff er es auch als seine Aufgabe, bestimmte Aktivitäten in das Unternehmen hineinzubringen und es anzuregen, sich in bestimmten Bereichen stärker zu engagieren als in anderen.

Mit Joseph Beuys im Städel: Überreichung der Skulptur „Bergkönig“ als Dauerleihgabe

Welche Bereiche waren das konkret?

Lothar Gall: Hermann Josef Abs hat die Schwerpunkte natürlich in jenen Bereichen gesetzt, die er persönlich pflegte, also vor allem in der Malerei und den älteren Epochen der Musik. Er hat sich aber auch sehr für die Hochschule für Gestaltung in Ulm engagiert, die von Inge Aicher-Scholl, der Schwester Sophie Scholls, als eine freie Institution der Bildung gegründet wurde. Es lag ihm am Herzen, Bereiche zu fördern, die sich außerhalb des staatlichen Sektors bewegten, die auf Privatinitiative beruhten und eine bestimmte Bildungsidee verfolgten, die die staatliche Bildungspolitik nicht in dem Maße förderte. Er hat viel Eigenes und auch viel Geld der Bank in dieses Projekt gegeben. Er hat als eine der Aufgaben der Bank definiert, dass sie gerade in solchen Sektoren subsidiär fördern soll, in denen öffentliche

Spendenaktion für Beckmanns „Synagogen“-Bild an der Hauptwache Frankfurt

Hermann Josef Abs
* 15. Oktober 1901 in Bonn
† 5. Februar 1994 in Bad Soden

1935–1937	Teilhaber bei Delbrück Schickler & Co.
1938–1945	Mitglied des Vorstands der Deutschen Bank, Berlin
1948	Mitbegründer der Bank deutscher Länder und Gründer der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW)
1952–1957	Mitglied des Vorstands der Süddeutsche Bank AG
1957–1967	Sprecher des Vorstands der Deutsche Bank AG
1967–1976	Vorsitzender des Aufsichtsrats der Deutsche Bank AG
1976–1994	Ehrenvorsitzender der Deutsche Bank AG

Gelder nicht oder in geringem Maße zur Verfügung standen. Welche Bereiche das waren, wurde damals allerdings von den Männern an der Spitze bestimmt. Abs' späterer Nachfolger, Alfred Herrhausen, hat beispielsweise ein stärkeres Gewicht auf die Geschichtswissenschaft gelegt und das Historische Kolleg in München mitbegründet. Heute engagiert man sich stärker in sozialen und finanzwissenschaftlichen Bereichen, hier gibt es eine Verlagerung. Inzwischen hat sich die Förderung der Unternehmen auch stärker institutionalisiert. Sie wird weniger von den Vorlieben des Leiters, sondern von einem allgemeinen Verantwortungsgefühl für die unterschiedlichsten Bereiche des künstlerischen und gesellschaftlichen Lebens gesteuert.

Wie ist Abs' Idee eines unternehmerischen Mäzenatentums in der westdeutschen Geschichte einzuordnen?

Lothar Gall: Er hat mit seinem kulturellen Engagement das Klima sehr stark bestimmt. Das muss man ihm als besonderen Verdienst anrechnen. Er hat damals nicht nur im Bankenwesen, sondern in der Industrie insgesamt an einer Atmosphäre mitgewirkt, die sich offen zeigte für ein Engagement in den Bereichen des künstlerischen und gesellschaftlichen Lebens. Anders als in den USA, wo viele Bereiche des kulturellen und gesellschaftlichen Lebens durch Stiftungen und Einzelpersonen gefördert werden, ist eine solche Haltung in Deutschland historisch weniger ausgeprägt. Hermann Josef Abs hat dieser Haltung nach 1945 besonderen Antrieb gegeben. Das Durchsetzungsvermögen, das ihm als Bankier zueigen war, hat er natürlich auch in anderen Bereichen angewandt. Er wollte schon, dass alles so gemacht wird, wie er es für richtig hielt. Aber er hat eine Kontinuität mitbegründet, die erhalten geblieben ist. Abs hatte die Vorstellung, der Mensch solle möglichst universal weitläufig gebildet sein, und betrachtete es daher stärker als seine Aufgabe, die höhere Kultur zu fördern. Aber dass man die Frage, wo man die Schwerpunkte setzt, immer wieder neu stellt und diskutiert, ist ein Zeichen der Lebendigkeit eines Engagements. Das war im Kern auch die Idee von Abs' Mäzenatentum: dass die Frage, was kulturelles und gesellschaftliches Engagement für ein Unternehmen und für die dort Tätigen bedeutet, lebendig bleibt.

Lothar Gall, Der Bankier. Hermann Josef Abs. Eine Biographie, C.H. Beck, München, 2004.

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; www.bankgeschichte.de

Hermann Josef Abs als Mäzen
Herausragende Aktivitäten:

1968 als Vorsitzender des Wallraf-Richartz-Kuratoriums Übergabe des Bildes „Spargel-Stillleben" von Edouard Manet an das Wallraf-Richartz-Museum, Köln

1972 Spendenaufruf in Frankfurt zum Erwerb des Max-Beckmann-Gemäldes „Die Synagoge"

1978 Ersteigerung von 15 Kunstwerken aus der Sammlung Robert von Hirsch für das Städel, Frankfurt

1980 Engagement beim Erwerb des Silberschatzes Friedrich Wilhelms, Fürstbischof von Hildesheim und Freiherr von Westfalen, für das Bayr. Nationalmuseum

1982 Einsatz beim Erwerb des Münzschatzes der Welfen durch die Deutsche Bank

1983 Spendenaktion zur Erhaltung des Watteau-Gemäldes „Einschiffung von Cythera" im Charlottenburger Schloss, Berlin

1983 Ersteigerung des Evangeliars Heinrichs des Löwen im Auftrag der niedersächsischen Landes- und der Bundesregierung

1988 Engagement für Erwerb und Restaurierung der „Casa Zuccari" für das Deutsche Kunsthist. Institut, Florenz

1993 Beteiligung am Stiftungskapital der Deutschen Nationalstiftung, Weimar

Funktionen (Auswahl):
Verein Beethoven-Haus, Bonn, Vorstandsvorsitzender (ab 1960);
Verein zur Förderung der Alten Pinakothek München, Vorsitz im Kuratorium (ab 1966);
Städelsches Kunstinstitut, Frankfurt, Vorsitzender der Administration (ab 1970)

Verantwortung für unsere Stakeholder

„Wir sind fest davon überzeugt, dass zwischen internationaler Wettbewerbsfähigkeit von Unternehmen und ihrer gesellschaftlichen Verantwortung kein Widerspruch besteht. Ganz im Gegenteil: Wir sind der Ansicht, dass sich niemand dieser Verantwortung entziehen kann und darf – nicht nur im Interesse der Gesellschaft, sondern auch im Interesse des Unternehmens, der Mitarbeiter und der Aktionäre. Diese Maxime gilt nicht nur in guten, sondern auch in schwierigen Zeiten."

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

Nachhaltiges Wirtschaften

Verpflichtung und Herausforderung

In einer global vernetzten Wirtschaft müssen die Auswirkungen aller geschäftlichen Aktivitäten für die Umwelt und die Menschen in Unternehmensentscheidungen einbezogen werden, will sich ein international tätiger Konzern als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger beweisen. Wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Verantwortung und ein verantwortungsvoller Umgang mit Ressourcen sind für die Deutsche Bank deshalb sowohl bei strategischen und unternehmerischen Entscheidungen als auch bei der Realisierung ihres gesellschaftlichen Engagements untrennbar miteinander verbunden. Damit setzt die Deutsche Bank Nachhaltigkeitsprinzipien, die auf eine zukunftsfähige Weiterentwicklung von Ökonomie, Ökologie und Gesellschaft zielen, in die Praxis um.

Durch die Vergabe von Krediten, Projektfinanzierungen, Kapitalanlagen und Beratungsleistungen hat das Kerngeschäft eines Finanzinstituts mittelbare bzw. indirekte Auswirkungen auf Wirtschaft, Gesellschaft und Umwelt. Darüber hinaus entstehen mit dem Verbrauch von Energien, Papier und CO_2-Emissionen auch unmittelbare bzw. direkte Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten. Unsere Verpflichtung zur Nachhaltigkeit wird deshalb in all unseren Geschäftsbereichen über unser Nachhaltigkeits-Management-System berücksichtigt.

Die Strategie und die Unternehmenspolitik der Deutschen Bank werden bestimmt von den Interessen ihrer Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und der Gesellschaft. Das Handeln nach dem Leitbild „Sustainability“ verstehen wir dabei als Querschnittsaufgabe, von der diese Stakeholder gleichermaßen profitieren. Wie das steigende Interesse am Listing der Deutschen Bank-Aktie in nachhaltigen Aktienindices verdeutlicht, gewinnt Nachhaltigkeit auch als „Business Case“ zunehmend an Bedeutung: Indem wir innovative Finanzierungsmodelle für den öffentlichen Sektor entwickeln, werden wir den Interessen unserer Investoren gerecht, weil wir unsere Wettbewerbsposition stärken. Für unsere Kunden verbessern wir über unsere Qualitätsmanagementsysteme kontinuierlich Produkte, wie beispielsweise das Angebot von nachhaltigen Aktienfonds. Mit besonderen Programmen fördern wir kulturelle Vielfalt in unserem Unternehmen und entwickeln Modelle zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf – nur zwei Beispiele für unser Verantwortungsbewusstsein gegenüber unseren Mitarbeitern. Der verantwortungsvolle Umgang mit Energien und anderen Ressourcen fördert eine positive Entwicklung unserer Gesellschaft. Bei der Entwicklung von innovativen Mikrofinanzmodellen nutzen wir unser Know-how als Finanzdienstleister und tragen so in weniger entwickelten Regionen zur Armutsbekämpfung bei. Corporate Social Responsibility heißt für uns nicht nur philanthropisches Engagement, sondern auch gelebte Nachhaltigkeit in unseren geschäftlichen Aktivitäten. Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung haben wir aus diesem Grund in den vorliegenden Jahresbericht „Gesellschaftliche Verantwortung“ integriert.

Unser Nachhaltigkeits-Management-System

ZERTIFIKAT

Das Nachhaltigkeits-Management-System der Deutschen Bank bildet die Grundlage für unser nachhaltiges Wirtschaften. Mit diesem besonderen Managementsystem und entsprechenden internen Richtlinien zielen wir darauf ab, unsere Unternehmensführung unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit kontinuierlich zu verbessern. Als erster großer deutscher Finanzdienstleister ließ die Deutsche Bank ihr Nachhaltigkeits-Management-System 1999 nach DIN EN ISO 14001 zertifizieren. Die Bereiche Corporate Center, Corporate Investment Bank (CIB), Private Clients and Asset Management (PCAM) sowie Corporate Investments und die entsprechenden angeschlossenen Abteilungen sind in das Nachhaltigkeits-Management-System integriert. Ein regelmäßiges bankinternes Monitoring sowie die jährliche Überprüfung/periodische Audits bzw. Rezertifizierung durch die Prüfungsgesellschaft Det Norske Veritas haben 2004 die normkonforme Umsetzung unseres Nachhaltigkeits-Management-Systems abermals bestätigt.

Nachhaltigkeit in den Geschäftsprozessen der Bank

Mit den Konzernbereichen PCAM und CIB, Corporate Investments und den Corporate Center-Abteilungen vereinbarte der Konzernbeauftragte für das Nachhaltigkeits-Management-System wie auch in den Vorjahren 2004 Ziele, wie ihre Geschäftsaktivitäten hinsichtlich der Förderung von Nachhaltigkeit verbessert werden können. Die Bereiche und Abteilungen Risk Management, Investor Relations, Sustainable Development, CIB Global Banking Division, Private Wealth Management, Privat- und Geschäftskunden, Corporate Development, Communications, Compliance, Deutsche Bank Research, Human Resources und Legal sowie die Tochtergesellschaft DWS haben sich unter anderem Folgendes vorgenommen:

- Integration von nachhaltigkeitsbezogenen Themen in abteilungsspezifische Aufgaben, Produkte, Richtlinien und Prozesse
- Information und Schulung der Mitarbeiter über das Thema Nachhaltigkeit
- Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in Kredit- und Anlageprozesse der Bank
- Kommunikation von Nachhaltigkeitsthemen bei relevanten Interessengruppen der Bank

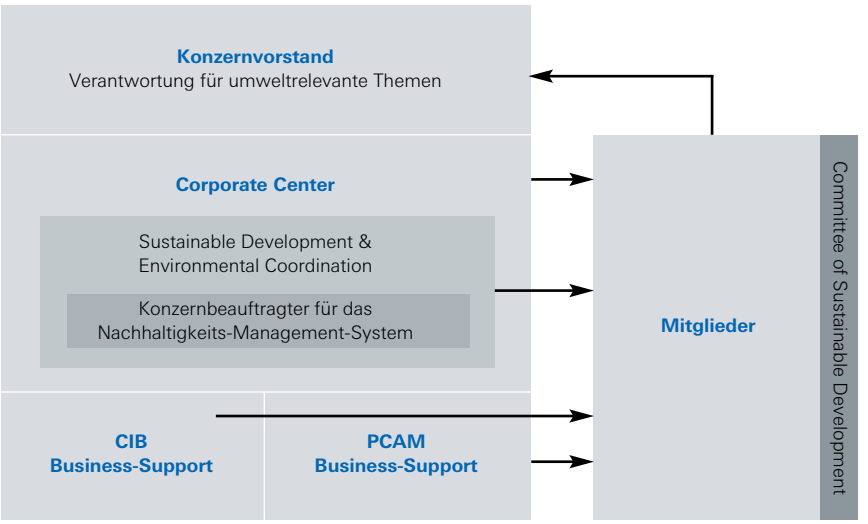
Im vergangenen Jahr ist es gelungen, Nachhaltigkeitsthemen beispielsweise in den Stabsabteilungen der Bank weiter zu vertiefen. So setzte sich die Forschungsabteilung Deutsche Bank Research zum Ziel, bei ihren volkswirtschaftlichen Analysen Fragestellungen für eine nachhaltige Entwicklung wie die Auswirkungen des demographischen Wandels oder die Nutzung erneuerbarer Energien besonders zu berücksichtigen. Die Abteilung Human Resources legte fest, bestehende Mitarbeiterprogramme zu Diversity oder zur Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu fördern (s. S. 86ff). Der Fokus unseres Nachhaltigkeits-Management-Systems lag bisher auf den zentralen Funktionen der Bank. Ab 2005 sollen auch internationale Standorte sukzessive integriert werden.

Organisation und Funktionen

Der Konzernvorstand der Bank, hier insbesondere das Vorstandsmitglied Tessen von Heydebreck, Chief Administrative Officer, zeichnet verantwortlich für das Thema Nachhaltigkeit. Das zur Stabsabteilung Corporate Cultural Affairs gehörende Team „Sustainable Development" unter der Leitung von Hanns Michael Hölz, Global Head Sustainable Development, verantwortet die weltweite Koordination, Umsetzung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeits-Management-Systems.

Das Committee of Sustainable Development, das sich aus ausgewählten Mitgliedern der Führungsebene aus dem gesamten Konzern zusammensetzt, nimmt übergreifende Aufgaben bei der Weiterentwicklung des Nachhaltigkeits-Management-Systems wahr. Es erhält jährlich die Berichte über das interne und externe Nachhaltigkeitsmonitoring. Darüber hinaus verantwortet das Committee die Fortentwicklung des Nachhaltigkeitsprogramms, das jeweils für den Zeitraum von drei Jahren festgelegt wird. Dieses umfasst Ziele und Maßnahmen, die der Konzernbeauftragte für das Nachhaltigkeits-Management-System und die unterschiedlichen Abteilungen vereinbart haben.

Deutsche Bank Nachhaltigkeits-Management-System
Übersicht Organisation und Funktionen



Themenübersicht

Verantwortung für unsere Stakeholder

Aktionäre S. 62-71

- Langfristiger Markenwert: Gesellschaftliches Engagement und Markenidentität
- Public-Private-Partnerships: Sustainability und Shareholder-Value im öffentlichen Sektor
- Corporate Governance
- Nachhaltiges Risikomanagement
- Nachhaltigkeits-Ratings
- Nachhaltigkeits-Indices
- Group Audit und Sustainability Audit
- Information für Investoren

Kunden S. 72-79

- „Wer Kapital anlegt, hat Einfluss“: Oberkirchenrat Stefan Große über die Bedeutung nachhaltiger Kapitalanlagen
- Nachhaltig investieren in DWS-Fonds
- Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments
- Datenschutz
- Produktverantwortung und Verbraucherschutz
- Zufriedenheit unserer Privat- und Geschäftskunden

Mitarbeiter S. 80-89

- Deutsche Bank Leadership Standards: Zwölf Faktoren für nachhaltigen Unternehmenserfolg
- Verantwortliche Begleitung in allen Phasen des Arbeitslebens
- Vielfältige Talente für die Bank
- Einbindung neuer Mitarbeiter in unser gesellschaftliches Engagement
- Transparente Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung
- Qualifikation unserer Mitarbeiter – weltweit vernetzte Lernangebote
- Erfahrungsaustausch aktiv unterstützen
- Beschäftigungsfähigkeit fördern und erhalten
- Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Betriebliche Leistungen für unsere Mitarbeiter
- Mitarbeiterbefragung gezielt nutzen
- Globale Diversity-Initiativen

Gesellschaft S. 90-101

- Über die bestehenden Systeme hinaus: Mikrokredite als Mittel der Armutsbekämpfung
- Das Compliance- und Anti-Geldwäsche-Programm der Deutschen Bank
- Grundsätze und Richtlinien nachhaltigen Wirtschaftens
- Betrieblicher Umweltschutz
- Nachhaltigkeitsprojekte weltweit
- Internationale Initiativen und Mitgliedschaften zur Förderung von nachhaltiger Entwicklung
- Politischer Dialog
- Austausch und Vermittlung von Steuerwissen

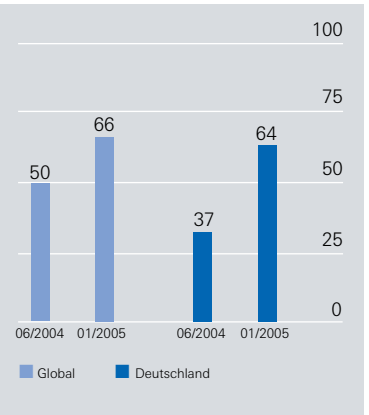
Langfristiger Markenwert

Gesellschaftliches Engagement und Markenidentität

Die Deutsche Bank ist ein europäischer Finanzdienstleister mit globalem Anspruch. Ihr Ziel ist es, Herausragendes zu leisten und Herkömmliches zu hinterfragen, um ihren Kunden überlegene Lösungen zu bieten. „A Passion to Perform" – auf Deutsch: „Leistung aus Leidenschaft" – steht für die Art, wie die Deutsche Bank handelt, und wird damit zum Maßstab für alles, was im Namen der Deutschen Bank geschieht.

Die Deutsche Bank, 1870 gegründet, um die Internationalisierung der Wirtschaft zu begleiten, hat nicht nur eine große Tradition, sondern steht als Marktführer unter den privaten Banken im Heimatmarkt Deutschland sowie als international anerkannter Finanzdienstleister im Fokus eines breit gefächerten Interesses. Dies ist gleichzeitig Auftrag und Verpflichtung, den hohen Erwartungen der Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und der Öffentlichkeit in authentischer Weise gerecht zu werden.
Jenseits von Bilanzen, Zahlen und Shareholder Value steht die Deutsche Bank seit jeher auch für wegweisendes gesellschaftliches Engagement. Es ist integraler Bestandteil ihres Selbstverständnisses und Ausdruck der übergeordneten Werthaltungen, die das Handeln der Deutschen Bank bestimmen. Zudem leisten die zahlreichen Initiativen in diesem Bereich einen nachhaltigen Geschäftsbeitrag, indem sie gleichermaßen „Inspiration und Perspektive" bieten. Sie schaffen damit Identifikationsflächen, die die Deutsche Bank zugänglicher machen und dem emotionalen Leitgedanken „Leistung aus Leidenschaft" neue Bedeutung verleihen.
Als aus geschäftspolitischer Sicht erfolgreichste Initiativen erwiesen sich jene gesellschaftlichen Engagements, die eng mit Markenhaltung und geschäftsstrategischen Inhalten verknüpft waren. Orientierung bietet dabei das aus vier Kernaspekten bestehende Fundament der Marke Deutsche Bank (siehe Graphik).

Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger (intern)*



* Quelle: Repräsentative Online-Befragung unter Deutsche Bank Mitarbeitern

Pursuing Excellence / Spitzenleistungen sind unser Maßstab

Herausragendes zu leisten ist Kern des Anspruchs der Deutschen Bank. Kompetente Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als Ansprechpartner für moderne, aufgeschlossene Kunden zu gewinnen, zu Leistungsträgern der Gesellschaft zu entwickeln und langfristig an sich zu binden, ist letztlich Voraussetzung für den Unternehmenserfolg. In vielfältigen Volunteering-Projekten (s. S. 46ff) zeigen Mitarbeiter, dass „Leistung aus Leidenschaft" und herausragende Leistungen für uns nicht nur im Einsatz für unsere Kunden, sondern auch für alle anderen Stakeholder gelten.

Leveraging unique Insights / Vielfalt ist unsere Stärke

Als Unternehmen, dessen Gründungsauftrag enthielt, die Internationalisierung der Wirtschaft zu begleiten, setzt die Deutsche Bank seit jeher auf die Vielfalt der Talente und den Mehrwert unterschiedlicher Erfahrungen. Eindrucksvolle Belege der Vielfalt der Deutschen Bank sind ihre Präsenz in 74 Ländern, ihre Mitarbeiter aus 124 Nationen, ihr multiregionales Top-Management, ihre Mitarbeiter-Netzwerke und Initiativen für Minderheiten sowie die gesellschaftlichen Engagements, die gezielt internationale Verständigung und spezifische Fähigkeiten des Individuums fördern. So beteiligen wir uns beispielsweise über die Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog aktiv an gesellschaftspolitischen Debatten (s. S. 40ff), leisten über unser „Transatlantic Outreach Program" einen Beitrag zum transatlantischen Dialog (s. S. 15) und fördern in unserem globalen Praktikantenprogramm „I Have a Dream" das Potenzial von Schülern, die einer ethnischen Minderheit angehören (s. S. 88).

Delivering innovative Solutions / Innovation ist unser Antrieb

Auch die Innovationskraft – als dritte Säule des Markenfundaments – ist integraler Bestandteil des Markenversprechens. Das geistige Kapital ihrer Mitarbeiter sowie deren Streben nach neuen Wegen und besseren Lösungen machen die Deutsche Bank zum unbestrittenen Vorreiter im Heimatmarkt sowie zum weltweit anerkannten Pionier im Bereich Produktinnovationen. Auch bei ihrem gesellschaftlichen Engagement geht die Deutsche Bank neue Wege und hat zum Beispiel mit ihrem „Deutsche Bank Microcredit Development Fund" ein anerkanntes Modell im Bereich Mikrofinanzierung etabliert (s. S. 90ff).

Building long-term Relationships / Partnerschaften sind unser Ziel

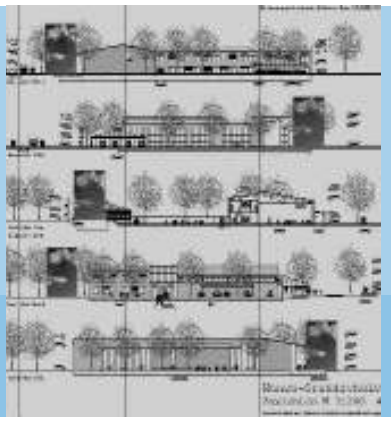
Berechenbarkeit und Dialog auf Augenhöhe ist die vierte Säule des Selbstverständnisses der Deutschen Bank. Unter Aktionären gilt ihre Aktie als verlässliche Wertanlage, Kunden schätzen die langfristigen und vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen. Im Rahmen ihrer gesellschaftlichen Verantwortung setzt die Deutsche Bank auf aktive Unterstützung des Umfelds, in dem sie tätig ist – regional durch eine Vielzahl von langfristigen Community-Development-Projekten, global zum Beispiel durch ihr Engagement für den UN Global Compact oder im United Nations Environmental Programme (s. S. 100).

Das Wertschöpfungspotenzial der Deutschen Bank basiert also in hohem Maße auf der Kompetenz, der Innovationsbereitschaft und dem Erfolgswillen ihrer Mitarbeiter, die die Markenpositionierung immer wieder neu mit Leben füllen. Entsprechend stehen auch jene Projekte und Initiativen im Fokus unseres gesellschaftlichen Engagements, die die Potenziale und Entwicklungsmöglichkeiten von Individuen fördern. Die Kernaspekte unserer Markenidentität liefern somit die entscheidende Orientierung und die Eckpunkte für die operative Ausgestaltung unseres Engagements.

Public-Private-Partnerships

Sustainability und Shareholder-Value im öffentlichen Sektor

Auf der Suche nach kurzfristigen Geschäftserfolgen kommt das Thema Sustainability in der Privatwirtschaft oftmals zu kurz. Nicht so im öffentlichen Sektor. Auch wenn sich Kommunen von der klassischen Verwaltung zu einem Dienstleistungskonzern wandeln, bleiben langfristige Strategien Grundlage nahezu allen staatlichen Handelns. Schließlich geht es darum, elementare gesellschaftliche Ziele, wie zum Beispiel einen hohen Bildungsstandard, zu fördern oder die Versorgung der Bevölkerung sicherzustellen und nicht, wie allzu oft in der Privatwirtschaft, von einem Bilanzstichtag zum nächsten zu planen.



Die Deutsche Immobilien Leasing GmbH, eine Tochtergesellschaft der Deutschen Bank, entwickelte ein Finanzierungsmodell für den Neubau der Hansa-Grundschule in Dortmund

Die Deutsche Bank hat den öffentlichen Sektor als wichtiges Geschäftsfeld erkannt und ist aktiv in diesen Markt eingestiegen – mit Erfolg. Ganz neu ist das Geschäftsfeld zwar nicht, da sich die Deutsche Bank schon immer mit Infrastrukturprojekten befasst hat, allerdings mit wechselnder Intensität. Aus dem ersten großen Infrastrukturprojekt der Bank 1888, der Bagdad-Bahn, ist nunmehr ein Mandat für die Finanzberatung des Metrorapids geworden – die Zeiten ändern sich, die Notwendigkeit, erstklassige Finanzdienstleistungen für die öffentliche Hand anzubieten, nicht.

Hier kann die Deutsche Bank einen wertvollen Beitrag leisten. Marcus Dahmen, Leiter Öffentlicher Sektor Deutschland: „Wir haben den Anspruch, Qualitäts- und Innovationsführer in diesem Bereich zu sein und gemeinsam mit unseren Kunden der öffentlichen Hand in unserem Heimatmarkt in Deutschland neue Ideen und Wege zu beschreiten."

Ein gutes Beispiel für die Verbindung von nachhaltigem Handeln und geschäftlichem Erfolg zeigt sich bei Public-Private-Partnerships (PPP), die in den letzten Jahren rasant an Bedeutung gewonnen haben. Handlungsbedarf ist dringend notwendig. Allein die kommunalen Investitionserfordernisse belaufen sich nach vorsichtigen Schätzungen bis zum Jahre 2009 auf rund 700 Mrd. EUR. Angesichts leerer Kassen ein Problem. Hinzu kommt

die strategische Diskussion, welche Aufgaben der Staat allein durchführen muss oder wo die Einbindung privater Partner sinnvoll ist. Denn nicht in allen Bereichen öffentlicher Leistung muss der Staat auch selber tätig werden, vieles lässt sich durch die private Wirtschaft effizienter und kostengünstiger realisieren. Schon in anderen Ländern hat die Deutsche Bank in diesem Bereich Erfahrungen gesammelt. So zum Beispiel bei der Finanzberatung einer U-Bahnstrecke in London oder der Schnellbahnstrecke Antwerpen–Amsterdam.

Aber es müssen nicht immer die Großprojekte sein, die sich für eine erfolgreiche Public-Private-Partnership eignen. Nahezu alle Projekte der öffentlichen Hand sind von gesellschaftlicher, sozialer und umweltrelevanter Bedeutung. Die Renovierung asbestbelasteter oder veralteter Schulen bildet die Grundlage für ein gesundes Lernumfeld. Die Sanierung von Trink- und Abwasserleitungen leistet einen wichtigen Beitrag zum Umweltschutz, und die finanzielle Entlastung der öffentlichen Hand stellt eine wesentliche Voraussetzung zur Wiedergewinnung von Gestaltungsmöglichkeiten dar. Hierzu fehlen den Kommunen aber oftmals die Mittel. Public-Private-Partnerships können zur Win-Win-Situation werden, für die öffentliche Hand, die privaten Partner und somit für die Gesellschaft insgesamt.

Public-Private-Partnerships: Einsparpotenziale und Risikovorteile

Durch ein modernes Risikomanagement lassen sich im öffentlichen Haushalt Sparpotenziale erschließen und Risikovorteile gewinnen. Die Deutsche Bank entwickelt deshalb für den öffentlichen Sektor im Rahmen des Public-Private-Partnership (PPP) Konzepte, die in den Bereichen Finanzierung, Bewirtschaftung und Baumanagement umgesetzt werden. Das PPP führt zu einer effizienten Risikoverteilung und stellt damit auch eine kostengünstige Lösung für die öffentliche Hand dar.
Finanzierungsvorteile lassen sich insbesondere dann generieren, wenn privates Anlegerkapital eingebunden werden kann. Vorteile aus dem Baumanagement und der Bewirtschaftung entstehen u. a. durch eine kostenorientierte Projektsteuerung und dem breiten Erfahrungshintergrund, den die private Bauwirtschaft und Facility-Manager in die Projekte einbringen.

Durch ein innovatives PPP-Modell hat die Deutsche Bank beispielsweise ein Projekt in Dortmund realisiert, das den Neubau zweier Grundschulen und Turnhallen sowie eines Kindergartens umfasst. Statt sich wie traditionell im Wesentlichen auf die Baukosten zu konzentrieren, steht bei diesen Modellen der gesamte Lebenszyklus im Vordergrund. Kern dieses so genannten Nutzungsüberlassungsmodells ist eine Lösung, bei der eine Objektgesellschaft von der auftraggebenden Stadt das Recht und die gleichzeitige Verpflichtung zur Bebauung der Grundstücke nebst der zugehörigen Nebenleistungen erhält. Die Objektgesellschaft übernimmt die Bauherreneigenschaft und garantiert gegenüber der Stadt Termine, Qualitäten und Kosten. Während der Bauzeit zahlt die Stadt weder Bauzeitzinsen noch Abschlagszahlungen. Vielmehr erfolgt die Finanzierung der Maßnahme unter Einbindung öffentlicher Fördermittel durch die Objektgesellschaft. Im Gegenzug erfolgt nach erfolgreicher Übergabe der Objekte die Amortisation der Gesamtinvestitionskosten gegenüber der Objektgesellschaft durch Zahlung, ähnlich einer Miete. Die Stadt hat dann die gleichen Möglichkeiten und Lasten, wie bei einer konventionellen Eigenrealisierung.

Ein neues Waldklassenzimmer für die Hansa-Grundschule

Die enge Zusammenarbeit zwischen dem Geschäftsbereich Öffentlicher Sektor und dem Team Sustainable Development, zum Beispiel bei gemeinsamen Veranstaltungen mit kommunalen Entscheidungsträgern, sind Ausdruck unseres Verständnisses von Public-Private-Partnership. „Es ist Teil unserer gesellschaftspolitischen Verantwortung“, sagt dazu Marcus Dahmen, „dass wir mit unseren Erfahrungen, die wir bei internationalen Projekten gesammelt haben, die Kommunen vor Ort in dieser schwierigen Lage unterstützen. Dies erst recht, weil öffentliche Investitionen in der Regel Vorleistungen für privatwirtschaftliches Handeln sind. Damit sind sie Voraussetzung für Wachstum und Wohlstand in Deutschland.“

Die auf lange Zeit angelegte Zusammenarbeit bietet der Bank wiederum interessante Geschäftsmöglichkeiten bei geringen Risiken. Die Deutsche Bank erfüllt hierbei die Anforderungen ihrer Aktionäre und wird zugleich ihrer Verantwortung gegenüber der Gesellschaft gerecht. Nachhaltigkeit und Shareholder Value stehen nicht im Widerspruch, sondern im Einklang.

Public-Private-Partnership (PPP): Langfristige, vertraglich abgesicherte Kooperation der öffentlichen Hand mit privaten Investoren, bei der Planung, der Errichtung, der Finanzierung, dem Betrieb und/oder der Instandhaltung öffentlicher Einrichtungen ■ **Deutsche Bank Referenzprojekte (Auswahl):** Grundschulen der Stadt Dortmund, Rathaus der Stadt Gelsenkirchen, Universitätsgebäude Göttingen, Schule für geistig Behinderte Neubrandenburg, Gesamtschule Bad Schwalbach ■ **Information:** www.deutsche-bank.de/oeffentlicher-sektor

Corporate Governance: Wirkungsvolle Unternehmensführung und -kontrolle (Corporate Governance) ist Teil des Selbstverständnisses der Deutschen Bank. Wir stellen dadurch eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle der Bank sicher. Vier Elemente sind für unsere Corporate Governance kennzeichnend: Gute Beziehungen zu den Aktionären, eine effektive Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat, ein erfolgsorientiertes Vergütungssystem für Führungskräfte und Mitarbeiter sowie eine transparente Rechnungslegung und frühzeitige Berichterstattung. Die wesentlichen Grundlagen sind für uns vor allem das deutsche Aktiengesetz und der Deutsche Corporate Governance Kodex. Die Bank hat den Empfehlungen des Kodex im letzten Jahr entsprochen und wird ihnen künftig entsprechen mit der Ausnahme, dass für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats eine D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt besteht. Da unsere Aktie auch an der New Yorker Börse notiert ist, unterliegen wir darüber hinaus den US-amerikanischen Kapitalmarktgesetzen und Bestimmungen der Securities and Exchange Commission (SEC) sowie der New York Stock Exchange (NYSE). Im abgelaufenen Geschäftsjahr haben wir die Maßnahmen zur Erfüllung der für ausländische Emittenten geltenden Regelungen des Sarbanes-Oxley Act fortgeführt. Dabei ging es vor allem um die weitere Verbesserung des internen Kontrollsystems. Zudem wurde ein Ethikkodex für Senior Financial Officers veröffentlicht.

Unseren ausführlichen Corporate Governance-Bericht für 2004 finden Sie im Finanzbericht auf Seite 170ff. Der Bericht und weitere Dokumente zur Corporate Governance, wie der Verhaltenskodex für Mitarbeiter und der Ethikkodex für Senior Financial Officers, sind zudem im Internet unter www.deutsche-bank.de/ir abrufbar.

Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat 2004

Anzahl der Vorstandsmitglieder	**4**
Anzahl der Aufsichtsratsmitglieder	
■ Aktionärsvertreter	10
■ Mitarbeitervertreter	7
■ Gewerkschaftsvertreter	3
Nationalität der Organmitglieder	
Vorstand	
■ Deutsch	3
■ Schweizerisch	1
Aufsichtsrat	
■ Deutsch	19
■ Britisch	1

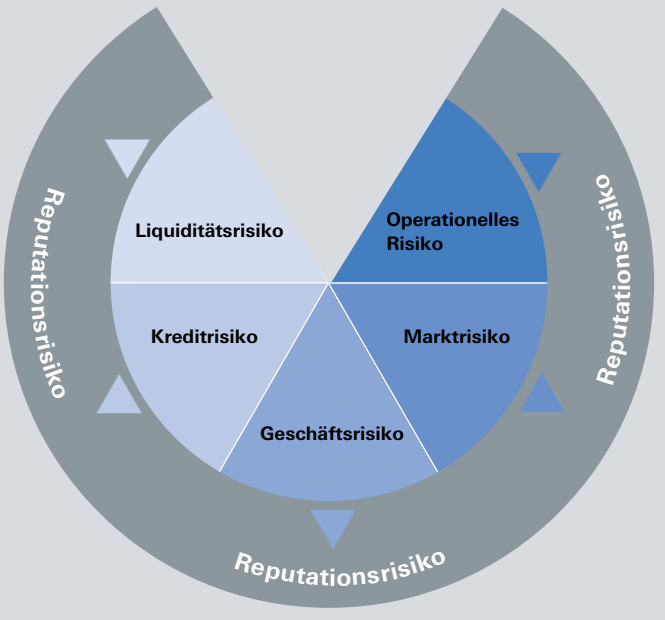
Vergütung der Vorstandsmitglieder 2004*

in EUR	2004
Gehälter	3.550.000
Boni, Mid-Term Incentives (bar und aktienbasiert) und sonstige Zahlungen	20.901.900
Sonstige Vergütungen[1]	649.714
Gesamtvergütung	**25.101.614**

*Weitere Informationen finden Sie im Finanzbericht 2004 auf S. 175–176
[1]Versicherungsprämien, nicht geldliche Leistungen und Steuern

Nachhaltiges Risikomanagement: Regierungen, internationale Organisationen, Menschenrechtsorganisationen, Umweltverbände und andere Nichtregierungsorganisationen beobachten kritisch die Geschäftspraktiken weltweit agierender Unternehmen.
Als verantwortlicher Finanzdienstleister trägt die Deutsche Bank dafür Sorge, dass ihre Nachhaltigkeitsprinzipien grundsätzlich auch überall dort zur Anwendung kommen, wo die Bank durch Kredite, Investitionen und sonstige Finanzierungen geschäftlich tätig ist. Werden etwa bei einem Bauprojekt Fragen des Umweltschutzes nicht ausreichend geprüft, beispielsweise bei der Bautätigkeit in besonderen Schutzgebieten, kann sich dies nachteilig auf eine langfristige Bewertung des Projekts auswirken. Zugleich erhöht sich aber auch das Kreditrisiko für jeden beteiligten Finanzdienstleister sowie die Gefahr eines Reputationsschadens, der wiederum den unternehmerischen Erfolg gefährden könnte. Die Deutsche Bank hält sich bei ihren geschäftlichen Aktivitäten deshalb an die gesetzlichen Vorgaben, Weltbankstandards, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Embargo-Vorschriften und die Prinzipien des UN Global Compact sowie die UNEP Principles. Auch bei der Finanzierung von Exportaufträgen berücksichtigen wir Umweltaspekte. Ebenso geht bei der Kreditvergabe eine eingehende Kunden- und Projekt-Analyse voraus. Neben der üblichen Kreditrisikoprüfung, die unter anderem den Nachweis der Bonität des Kunden beinhaltet, werden bei Großprojekten Gutachten, z. B. die Umweltverträglichkeitsprüfung, angefordert. Mit ihren weltweit gültigen Konzernrichtlinien bezieht die Deutsche Bank bei der Kreditvergabe soziale, ethische und ökologische Faktoren mit ein. In unseren Policies ist festgelegt, dass sich die Deutsche Bank nicht an Finanzierungen beteiligt, von denen unseres Erachtens signifikante Gefahren für die Umwelt und die Gesellschaft ausgehen. Bestehen wesentliche Bedenken hinsichtlich der gesellschaftlichen und ökologischen Auswirkungen eines Kredits, wird dieser nicht gewährt. In solchen Fällen verzichten wir auf kurzfristige Erträge, denn unser Ziel ist es, durch nachhaltiges Handeln langfristig unternehmerisch erfolgreich zu sein.

Risikomanagement*



Vor dem Hintergrund unserer breit gefächerten Geschäftsaktivitäten ist es unerlässlich, Risiken effektiv zu identifizieren, zu messen, zu aggregieren und zu steuern sowie die verschiedenen Geschäftsaktivitäten angemessen mit Eigenkapital zu unterlegen. Wir steuern Risiken mit Hilfe eines Rahmenwerks von Risikogrundsätzen, Organisationsstrukturen sowie Prozessen zur Risikomessung und -überwachung, die auf die Tätigkeiten der Konzernbereiche ausgerichtet sind. Dabei unterscheiden wir zwischen unterschiedlichen Risikoarten, darunter das Kredit-, Markt-, Liquiditäts-, das operationelle und das Geschäftsrisiko. Diese Risiken können auch die Reputation unseres Unternehmens beeinflussen, weshalb wir auch von einem Reputationsrisiko sprechen. Unsere Kreditrichtlinien tragen u.a. zu seiner Minimierung bei.

*Weitere Informationen in unserem Finanzbericht 2004, S. 133ff

Nachhaltigkeits-Ratings: Institutionelle Investoren orientieren sich bei ihrer Anlageentscheidung zunehmend auch an sozialen, ethischen und umweltrelevanten Fragen. Über die finanzielle Analyse hinaus legen sie Wert darauf, Aktien eines Unternehmens zu kaufen, dessen Geschäftsaktivitäten im Einklang mit der Gesellschaft und der Umwelt stehen. Durch nachhaltiges Wirtschaften erlangt die Deutsche Bank einen Wettbewerbsvorteil und trägt zum Shareholder Value bei. Unabhängige Researchinstitute und Ratingagenturen überprüfen und bewerten regelmäßig unser nachhaltiges Handeln. Anhand von Informationen über die ökonomische, ökologische und soziale Performance unseres Hauses erstellen sie eine entsprechende Analyse. Die Ergebnisse dieser Ratings dienen unseren so genannten Anspruchsgruppen, Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und der Gesellschaft, als Orientierungshilfe.

Ratingagentur	Ergebnis Deutsche Bank	Durchschnittliches Ergebnis der Industrie/Branche	Platz
sam (2004)	64 von 100 (s. S. 73)	Bei den 92 untersuchten Banken lag das durchschnittliche Ergebnis bei: 42 von 100	Deutsche Bank unter den besten 10 %
Vigeo (2004)	Einzelbewertungen: Mitarbeiter: 51 Umwelt: 31 Kunden & Lieferanten: 21 Corporate Governance: 56 Gesellschaftliches Engagement: 71 Menschenrechte: 57		Ausgewertet wurden 40 Banken, ein Ranking wird von Vigeo nicht erstellt
SiRi Corporate Sustainability Rating (scoris) (2004)	64,5 von 100 (s. S. 71)	Bei den 37 untersuchten Finanzdienstleistern lag das durchschnittliche Ergebnis bei: 48,6 von 100	Platz 6 von 37 Finanzdienstleistern
scoris DAX-30 Sustainability Rating (2003)	5,8 von 10	Bei den 30 untersuchten Unternehmen lag das durchschnittliche Ergebnis bei: 5,6 von 10	Platz 14 der DAX 30-Unternehmen
oekom research AG	B -	Bei den 93 untersuchten Finanzdienstleistern lag das durchschnittliche Ergebnis bei: C	Platz 2 von 93 Finanzdienstleistern
Stock at Stake (2004)	Einzelbewertungen: Interne Sozialpolitik: 4,0 von 6 Umweltpolitik: 3,4 von 6 Externe Gesellschaftspolitik: 2,9 von 6 Ethisch-ökonom. Politik: 2,5 von 6		Ausgewertet wurden 21 europäische Banken, ein Ranking wird von Stock at Stake nicht erstellt

Darüber hinaus wurde die Deutsche Bank 2004 von Ethical Investment Research Service (EIRIS)/imug investment research und Core Ratings geratet.

Nachhaltigkeits-Indices: Die unabhängige Bestätigung unseres nachhaltigen Wirtschaftens durch Ratingagenturen ist auch Voraussetzung für das Listing der Deutschen Bank-Aktie in unterschiedlichen Aktienindices, die ausschließlich sozial und ökologisch verantwortlich handelnde Unternehmen berücksichtigen.

Listing der Deutschen Bank vor allem in folgenden Indices	Kurzbeschreibung	Listing der Deutschen Bank-Aktie seit
Dow Jones Sustainability World Indices (DJSI World) DJSI World DJSI World ex Alkohol, Tabak, Glücksspiel, Rüstung und Waffen	■ 1999 aufgelegte Indexfamilie ■ „Best in class"-Ansatz: die besten 300 Unternehmen des Dow Jones Global Index, die bezüglich unternehmerischer Nachhaltigkeit in ihrer Branche führend sind ■ Basierend auf einer nachhaltigkeitsorientierten Unternehmensbewertung seitens der SAM Group anhand ökonomischer, ökologischer und sozialer Kriterien	1999 (seit Bestehen des Index)
Dow Jones STOXX Sustainability Indices **DJSI STOXX** DJSI STOXX ex Alkohol, Tabak, Glücksspiel, Rüstung und Waffen **DJSI EURO STOXX** DJSI EURO STOXX ex Alkohol, Tabak, Glücksspiel, Rüstung und Waffen	■ 2001 aufgelegt ■ Listing der europäischen Sustainability Leaders: die hinsichtlich Nachhaltigkeitskriterien besten 20 % aus dem Dow Jones STOXXSM 600 Index ■ Auch erhältlich für die Sustainability Leaders in der Euro-Zone (DJSI EURO STOXX)	2001 (seit Bestehen des Index)
FTSE4GOOD Indices FTSE4GOOD Europe Index (EURO) FTSE4GOOD Global Index (USD)	■ 2001 von der Londoner FTSE aufgelegte Indexfamilie basierend auf dem Rating von EIRIS/imug ■ Listing von Unternehmen, die besonders im Bereich Corporate Social Responsibility engagiert sind ■ Kriterien: positive Beziehungen zu den Stakeholdern, Verwirklichung von Nachhaltigkeitsprinzipien, Beachtung und Unterstützung der Menschenrechte ■ Ausschlusskriterien sind z.B. Herstellung von Tabakwaren und Waffen, Eigentum oder Betrieb von Atomkraftwerken	2001 (seit Bestehen des Index)
Ethical Index Euro **Ethical Index Global**	■ von E. Capital Partners S.P.A. als Social Responsible Investments-Benchmark angeboten ■ gelistet sind 150 europäische bzw. 300 Unternehmen weltweit, die sozial und ökologisch vorbildliche Standards erfüllen	2002
ASPI Index (Advanced Sustainable Performance Indices)	■ 2001 von VIGEO aufgelegt ■ setzt sich zusammen aus den 120 besten Unternehmen des DJ EURO STOXX ■ fünf Positivkriterien: gesellschaftliches Engagement, Corporate Governance, Beziehung zu den Kunden und Lieferanten, Gesundheit, Sicherheit und Umwelt, Personal und internationales Arbeitsrecht	2001 (seit Bestehen des Index)

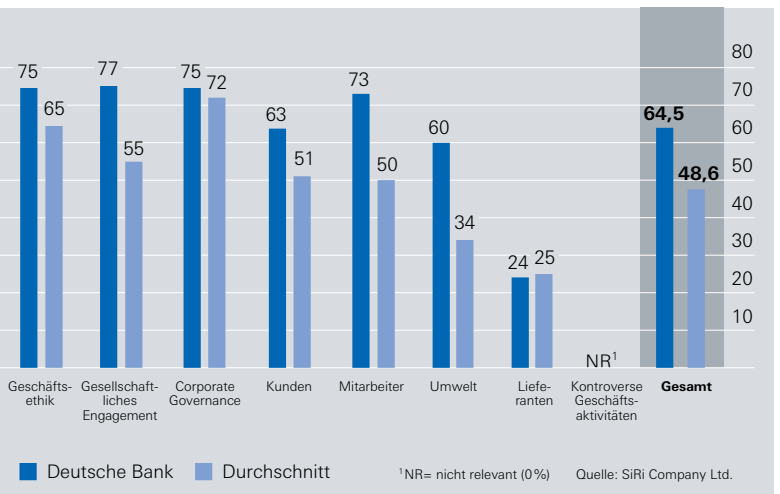
Group Audit und Sustainability Audit: Die Prädikate „nachhaltig“ oder „sozial verantwortlich“ werden einem Unternehmen heute nur dann verliehen, wenn dieses seine Nachhaltigkeitsprinzipien auch nachweislich in seinem (Tages-)Geschäft verwirklicht. Die Transparenz des nachhaltigen Handelns eines Unternehmens muss in einzelnen Geschäftsprozessen ebenso wie die Benennung von entsprechenden Verantwortlichkeiten gewährleistet werden. Voraussetzung für das Listing der Deutschen Bank-Aktie in entsprechenden Nachhaltigkeits-Indices oder ein positives Nachhaltigkeits-Rating sind deshalb die Realisierung und Dokumentation unseres nachhaltigen Wirtschaftens. Dies ermöglichen wir über unser Nachhaltigkeits-Management-System. Ebenso wie eine unabhängige Revision die Betriebsabläufe sämtlicher Konzerneinheiten prüft und dafür sorgt, dass alle wesentlichen Risiken in unseren Geschäftsbereichen adressiert werden, überprüfen wir durch interne periodische Audits auch unser nachhaltiges Handeln als Finanzdienstleister. Analog zur externen Revision und Zertifizierung unseres Konzerns weltweit durch KPMG wird das Nachhaltigkeits-Management-System jährlich durch Det Norske Veritas überprüft.

Information für Investoren: Die Abteilungen Investor Relations und Sustainable Development haben 2004 gemeinsam interessierte Langfristinvestoren in den Niederlanden, Frankreich und in der Schweiz über die Prinzipien des Nachhaltigkeits-Management-Systems der Deutschen Bank informiert. Direkte Auswirkungen unseres Bankgeschäfts wie beispielsweise der Papier- und Energieverbrauch wurden dabei offen gelegt. Thematisiert wurden auch die indirekten Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf Umwelt und Gesellschaft, zum Beispiel bei der Kreditvergabe. Für 2005 sind weitere Gespräche mit Investoren u.a. in Belgien, Großbritannien und den USA geplant.

Kontrollmechanismen: Sustainability-Audit

Konzern-Audit	Sustainability-Audit
Externes Audit ■ Schwerpunkt auf Finanzen und unterstützende Kontrollen; Abdeckung weltweit durch KPMG	**Externes Audit** ■ Zertifizierung des Nachhaltigkeits-Management-Systems durch Det Norske Veritas
Internes Audit ■ Regelmäßige risikobezogene, unabhängige Überprüfung betrieblicher und geschäftlicher Funktionen, Bericht an Senior und Executive Management, Group Board, Audit Committee	**Internes Audit** ■ Jährliches Monitoring direkter und indirekter Sustainability- und Umweltauswirkungen; Bericht an Senior und Executive Management/Committee of Sustainable Development

Beim Nachhaltigkeits-Rating von scoris und SiRi Company* kam die Deutsche Bank auf Platz 6. Untersucht wurden 37 börsennotierte Finanzdienstleister, darunter Credit Suisse, UBS, ING Group und Bank of New York. In die Gesamtnote flossen Kriterien wie Geschäftsethik, Corporate Governance, Umwelt sowie gesellschaftliche Verantwortung ein (s. S. 69).



*Scoris ist der deutsche Netzwerkpartner der Sustainable Investment Research International Company (SiRi Company), das weltweit größte unabhängige SRI Researchnetzwerk für institutionelle Investoren und Finanzmärkte

„Wer Kapital anlegt, hat Einfluss.“

Oberkirchenrat Stefan Große über die Bedeutung nachhaltiger Kapitalanlagen

Ein Gespräch zwischen Oberkirchenrat Stefan Große, dem Finanzdezernenten der Evangelisch-Lutherischen Kirche in Thüringen, und Hanns Michael Hölz, dem Konzernbeauftragten für das Nachhaltigkeits-Management-System der Deutschen Bank, über Nachhaltigkeit, Transparenz und Wirtschaften in höherem Auftrag.

Hanns Michael Hölz: Herr Große, Kirche funktioniert heute nicht mehr ohne modernes Management. Aber wo liegen die Grenzen? Darf die Evangelische Kirche „Unternehmer“ sein?

Stefan Große: Kirche hat immer zwei Gestalten. Auf der einen Seite ist sie die „Gemeinschaft der Heiligen“, in der Jesus Christus durch den Heiligen Geist wirkt. Auf der anderen ist sie ganz weltlich – Verwaltungsorganisation, Arbeitgeberin und Dienstleisterin. Dieser Doppelcharakter unterscheidet sie von allen anderen Institutionen.

Hanns Michael Hölz: Was bedeutet das konkret?

Stefan Große: Als weltliche Organisation muss die Kirche unternehmerisch handeln. Sie ist aber nicht wie eine normale Firma auf Gewinn aus, sondern auf die Verbreitung des Evangeliums. Das ist unser Auftrag. Es ist, wenn Sie so wollen, unser Unternehmenszweck. Und dieser Auftrag ist nicht verfügbar, wir können ihn nicht ändern. Er wurde von Jesus Christus festgelegt, unser Handeln hat sich diesem Auftrag unterzuordnen. Gleichzeitig sind wir aber dazu verpflichtet, die uns anvertrauten Ressourcen ordentlich zu verwalten. Wir müssen uns also immer fragen, ob wir unsere Mittel richtig einsetzen. Und „richtig“ heißt auch „zeitgemäß“. Denn der kirchliche Auftrag bleibt, aber die Zeiten ändern sich.

Hanns Michael Hölz: Welche Rolle spielt dabei das Thema Nachhaltigkeit?

Stefan Große: Nachhaltigkeit ist für uns direkt verbunden mit Gerechtigkeit, Frieden und der Bewahrung der Schöpfung. Wenn Kirche von Nachhaltigkeit redet, handelt sie sozusagen auftragsgemäß. Zu unserem Mandat, das Evangelium von der Liebe Gottes zu den Menschen zu verkünden, gehört nämlich, dass wir nicht zu Lasten der Lebensgrundlagen unserer Kinder, Enkel und Urenkel wirtschaften.

Hanns Michael Hölz: Wie äußert sich das in der täglichen Praxis?

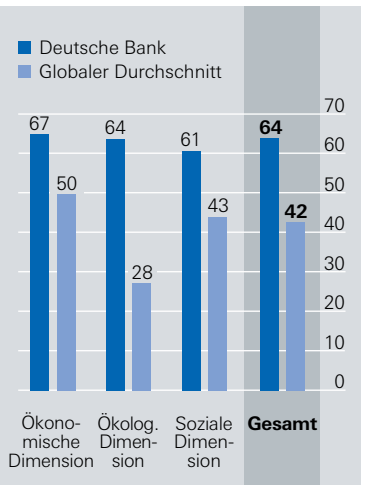
Stefan Große: In der Landeskirche haben wir beispielsweise ökologische Richtlinien für alles, was in unserem Auftrag gebaut wird. Zuschüsse gibt es nur, wenn schonend und nachhaltig gearbeitet wird. Wir beziehen Naturstrom. Auf unseren Liegenschaften darf kein Klärschlamm ausgebracht werden. Der Anbau gentechnisch veränderter Pflanzen ist untersagt. Und für Geldanlagen gibt es vergleichbare Vorschriften. Bestimmte Geschäfte – Rüstung, Pornografie, Alkohol oder Glücksspiel – machen wir nicht, da sind auch finanzielle Beteiligungen ausgeschlossen. In unserem Haushalts-, Kassen- und Rechnungswesengesetz steht aber auch das Ziel, „sicher und ertragreich" anzulegen. Abstriche am Ertrag können und wollen wir uns nicht leisten. An diesem Punkt unterscheiden wir uns nicht von anderen Anlegern. Wir haben nichts zu verschenken.

Hanns Michael Hölz: Sehen Sie da einen Zielkonflikt zwischen nachhaltiger und ertragreicher Kapitalanlage?

Stefan Große: Nein. Die Evangelische Kirche hat in den vergangenen Jahren zunehmend ihr Kapital nachhaltig angelegt. Da gibt es viel mehr Möglichkeiten, als allgemein bekannt ist. Ich will gar nicht behaupten, dass wir die schon alle ausgeschöpft haben. Wir sammeln noch Erfahrung. Aber so viel kann man schon sagen: Der Verdacht, nachhaltige Investitionen seien weniger renditeträchtig, ist unbegründet. Im Gegenteil – Unternehmen, die sich um Nachhaltigkeit kümmern, liegen meistens auch wirtschaftlich vorn!

Hanns Michael Hölz: Das schlägt sich beispielsweise auch im Dow Jones Sustainability Index nieder. In Deutschland mag die Zahl der Firmen, die mit Blick auf Nachhaltigkeit investieren, noch überschaubar sein. Aber nachhaltigen Kapitalanlagen gehört eindeutig die Zukunft. Sie verzeichnen ein überproportional hohes Marktwachstum. Im übrigen bestätigt die allgemeine Entwicklung, was Sie für die Kirche berichten: Es fängt damit an, dass zweifelhafte Branchen ausgeschlossen bleiben. In einem nächsten Schritt geht es dann darum, Investitionen positiv zu nutzen, um bestimmte Geschäftszweige gezielt zu unterstützen. Und in jedem Fall

Nachhaltigkeits-Rating
Finanzdienstleistungsunternehmen
Indexmaximum = 100



Quelle: SAM Research Inc., September 2004

kommt es darauf an, die Dinge so transparent zu machen, dass der Anleger nicht nur eine Blackbox mit der Aufschrift „Nachhaltigkeit" kauft. Welche Rolle spielt Transparenz für Sie?

Stefan Große: Da es sich beim kirchlichen Vermögen um anvertrautes Gut handelt, ist Transparenz sehr wichtig. Die Gemeindemitglieder haben einen Anspruch darauf, dass mit kirchlichen Mitteln transparent umgegangen wird. Grundsätzlich ist für die Evangelische Kirche Transparenz ein Handlungsprinzip. Wir versuchen, möglichst alle Ebenen an Entscheidungsprozessen teilhaben zu lassen. Was die Kirchenleitung tut, muss durch die Landessynode gehen und in den anderen Gremien vermittelt werden. Das nährt manchmal den Eindruck, die Evangelische Kirche handele fürchterlich zeitaufwendig, mit vielen Diskussionen und vielen Meinungen. Aber die Erfahrung zeigt, dass sich dieser Zeitaufwand lohnt. Denn harte Beschlüsse, die gefällt werden müssen und zuvor auf allen Ebenen diskutiert wurden, haben auch Bestand. Alle waren beteiligt, alle sind davon überzeugt, dass etwas hart, aber nicht zu vermeiden ist. Für unsere Geldanlagen gilt: Wir kaufen keine Blackbox. Wir müssen nicht nur glaubwürdig handeln, wir müssen auch über den Inhalt und über die Entwicklung unserer Anlagen glaubwürdig Auskunft geben können.

Hanns Michael Hölz: Wie sehen Sie die ethische Seite von nachhaltigen Kapitalanlagen?

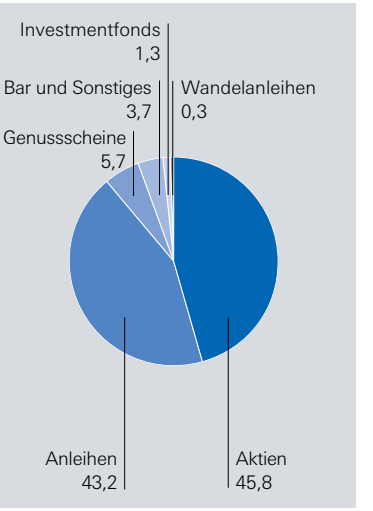
Stefan Große: Wir auf der Nordhalbkugel sind in globale Ungerechtigkeit verstrickt, ganz unabhängig davon, was der Einzelne tut. Wir müssen uns um Veränderung bemühen, und das heißt auch: in Nachhaltigkeit investieren. Ein fundamentalethischer Ansatz funktioniert bei Kapitalanlagen sicher nicht. Das muss handhabbar bleiben. Doch wer mit gutem Beispiel vorangeht, übt einen heilsamen Druck auf andere Unternehmen aus. Im Moment mangelt es freilich noch an Informationen. Die meisten Anleger glauben nicht, dass man wirklich etwas ändern kann. Das kann man aber sehr wohl. Wer Kapital anlegt, hat Einfluss! Das müssen wir vermitteln.

Nachhaltige Investments: In Europa sind 31,5 Mrd. EUR (Quelle: imug; Stand: Sept. 2004) in nachhaltigen Fonds angelegt. Das macht zwar ungefähr ein Prozent des gesamten Fondsvolumens aus, entspricht aber einer Zuwachsrate von rund 60 % seit 1999 ■ **Deutsche Bank Private Wealth Management:** nachhaltige Anlageberatung für Stiftungen, Kirchen und Privatkunden (s. S. 78) ■ **DWS Invest Sustainability Leaders Fonds:** Die zur Deutsche Bank Gruppe gehörende DWS Investment GmbH legt seit 2002 diesen Fonds auf, der weltweit in Aktien von Gesellschaften investiert, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften und den effizienten Einsatz von Ressourcen auszeichnen (s. S. 77ff) ■ **Deutsche Immobilien Leasing GmbH (DIL):** Tochterunternehmen der Deutschen Bank, das Anlegern u.a. die Möglichkeit bietet, in "saubere" Energieformen wie die Windparkfonds zu investieren ■ **Information:** www.deutsche-bank.de/sustainability; www.pwm.db.com/ger; www.dws.de; www.dil.de; www.nachhaltiges-investment.org

Nachhaltig investieren in DWS-Fonds: Die Deutsche Bank versteht ihr Engagement für eine zukunftsfähige Entwicklung als einen wesentlichen Baustein zur langfristigen Steigerung des Unternehmenswertes und betrachtet deshalb die Nachhaltigkeit ihres Handelns als einen integralen Bestandteil der Unternehmenspolitik. Für ein global tätiges Unternehmen steigen neben den wirtschaftlichen Herausforderungen auch die Anforderungen an soziale, gesellschaftliche und ökologische Verantwortung. Neben einer Reihe von Maßnahmen, Initiativen und Projekten, in denen die Deutsche Bank den Sustainability-Gedanken konkret umsetzt, bietet die DWS als Unternehmen der Deutsche Bank Gruppe Produkte an, mit denen dem zunehmenden Interesse unterschiedlicher Anleger am Sustainability-Konzept in vielfältiger Form Rechnung getragen wird. So haben Anleger insbesondere mit dem DWS Sustainability Invest Leaders die Möglichkeit, ihre persönliche Überzeugung in Bezug auf Nachhaltigkeit auch in ihrer Anlageentscheidung umzusetzen, um damit Unternehmen zu motivieren, ihre Nachhaltigkeitsaktivitäten zu verstärken. Am Ende des Jahres 2004 beliefen sich die von der DWS in Deutschland verwalteten Mittel auf 88,6 Mrd. EUR. In den nachfolgend beschriebenen Fonds waren zu diesem Zeitpunkt 438 Mio. EUR in Hinblick auf Kriterien der Nachhaltigkeit investiert.

GKD-Fonds: Dieser im März 1976 aufgelegte, durch Standard & Poor's Ranking (S&P) mit der höchsten Auszeichnung von 5 Sternen bewertete Fonds variiert seinen Anlageschwerpunkt je nach Markteinschätzung zwischen europäischen Aktien und Rentenpapieren.

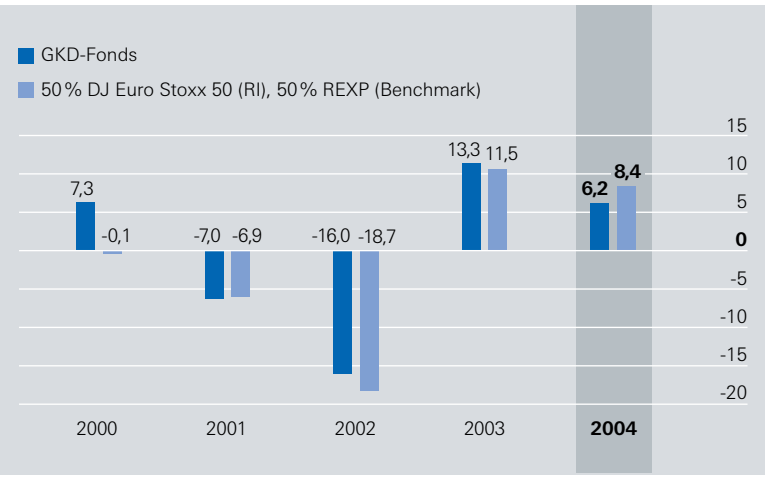
GKD-Fonds
Anlagestruktur in % des Fondsvermögens



Stand: Ende Dezember 2004

Der Anleger kann die Ausschüttung oder den Anteilsbestand dem Hermann-Gmeiner-Fonds (SOS-Kinderdörfer, s. S. 21) im Rahmen einer Spende übertragen.

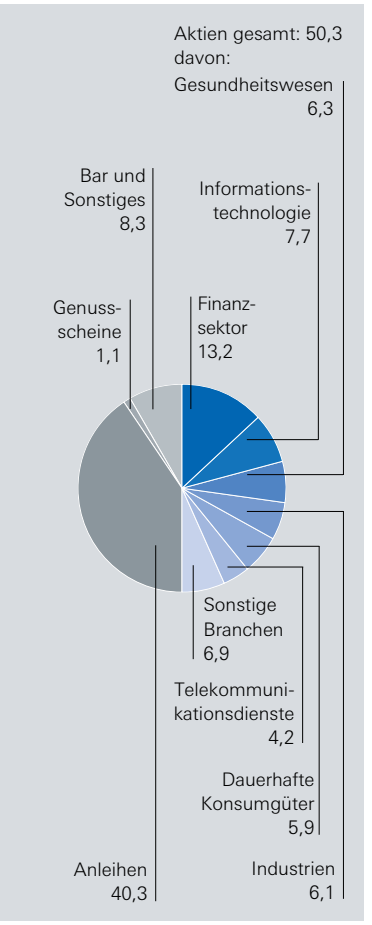
GKD-Fonds
Jährliche Wertentwicklung in %



Wertentwicklung nach BVI-Methode, d.h. ohne Berücksichtigung des Ausgabeaufschlages
Wertentwicklungen der Vergangenheit ermöglichen keine Prognose zukünftiger Ergebnisse. Stand: Ende Dezember 2004

DWS Bildungsfonds: Der 1993 aufgelegte Bildungsfonds ist ebenfalls als gemischter Fonds konzipiert und verfolgt eine konservative, aber flexible Anlagestrategie. Auch dieser DWS-Fonds verfügt über die höchste Auszeichnung von 5 Sternen im S&P Ranking. Das Anlagespektrum umfasst neben Rentenpapieren ausgewählte Aktien aus Deutschland und dem Euro-Raum, wobei der Schwerpunkt je nach Einschätzung des Fondsmanagements variiert. Der Anleger kann die Ausschüttung an eine private Bildungseinrichtung seiner Wahl spenden.

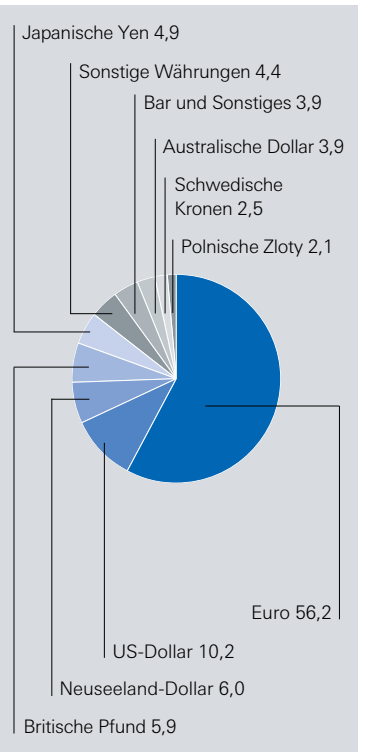
DWS Bildungsfonds
Fondsvermögen nach Branchen in %



Stand: Ende Dezember 2004

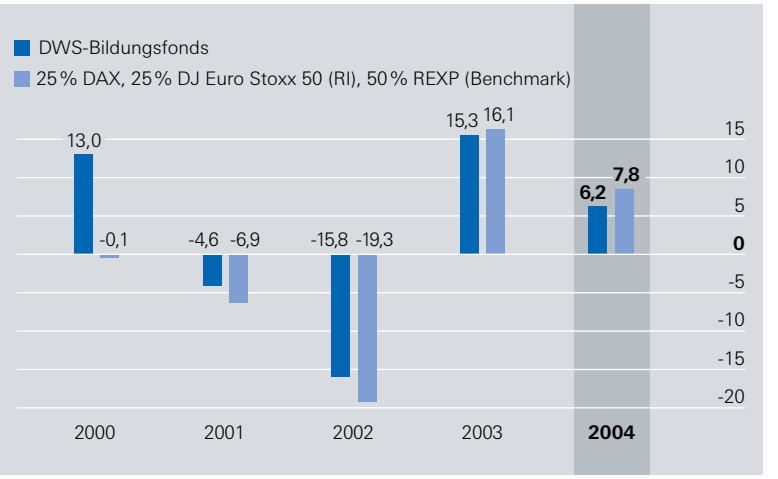
Panda Renditefonds DWS: Das Fondsvermögen dieses Fonds wird breit gestreut in deutsche und internationale festverzinsliche Wertpapiere angelegt. Eine Beimischung von einem begrenzten Umfang ausgewählter Aktien (maximal 25%) ist möglich. Der Panda Renditefonds wurde im Oktober 1997 aufgelegt und ist von S&P mit fünf Sternen ausgezeichnet worden. Mit dem Erwerb von Anteilen dieses Fonds wird gleichzeitig der World Wide Fund for Nature (WWF) unterstützt, der einen Teil des Ausgabeaufschlages von der DWS erhält. Neben dem jeweils erwähnten höchsten Ranking von S&P haben die drei beschriebenen Fonds vier Sterne von Morningstar erhalten, der Panda Renditefonds DWS verfügt zusätzlich über ein FERI-Rating: (A). Während sich diese Fonds mehr an dem privaten Anlagebedürfnis ausrichten, sind die folgenden Fonds eher auf den institutionellen Anleger zugeschnitten:

PANDA Renditefonds
Fondsvermögen nach Währungen in %



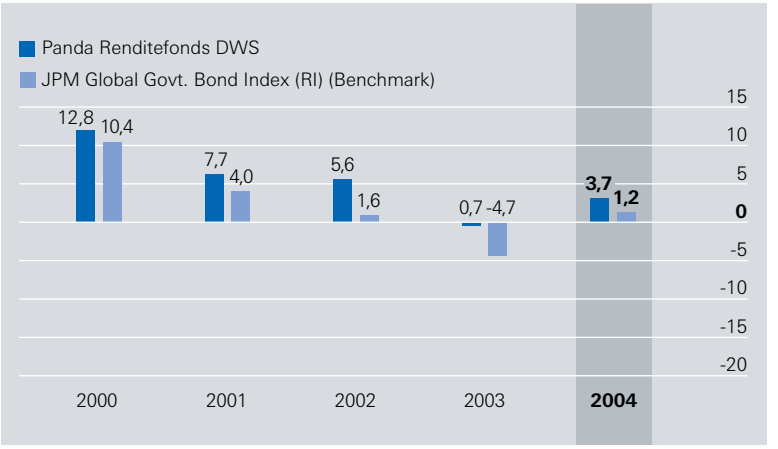
Stand: Ende Dezember 2004

DWS Bildungsfonds
Jährliche Wertentwicklung in %



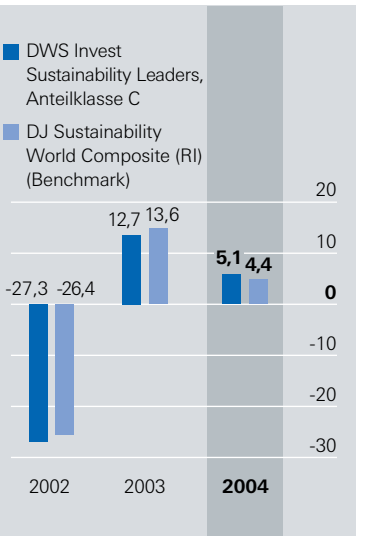
Wertentwicklung nach BVI-Methode, d.h. ohne Berücksichtigung des Ausgabeaufschlages
Wertentwicklungen der Vergangenheit ermöglichen keine Prognose zukünftiger Ergebnisse. Stand: Ende Dezember 2004

PANDA Renditefonds DWS
Jährliche Wertentwicklung in %



Wertentwicklung nach BVI-Methode, d.h. ohne Berücksichtigung des Ausgabeaufschlages
Wertentwicklungen der Vergangenheit ermöglichen keine Prognose zukünftiger Ergebnisse. Stand: Ende Dezember 2004

DWS Invest Sustainability Leaders
Jährliche Wertentwicklung in %

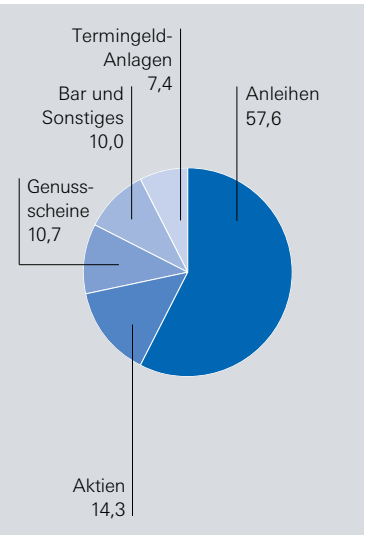


Wertentwicklung nach BVI-Methode, d.h. ohne Berücksichtigung des Ausgabeaufschlages. Wertentwicklungen der Vergangenheit ermöglichen keine Prognose zukünftiger Ergebnisse. Stand: Ende Dezember 2004

DVG Stiftungsfonds: Der im April 2002 aufgelegte deckungsstockfähige Fonds verbindet die höhere Ertragskontinuität der Rentenanlage mit dem Wachstumspotenzial von Aktien. Es wird eine flexible Anlagestrategie mit dem Ziel langfristiger positiver Wertentwicklung und stabiler Erträge verfolgt. Der Aktienanteil (maximal 30 %) wird je nach Markteinschätzung flexibel gesteuert. Die Titelselektion erfolgt unter Berücksichtigung des Sustainability-Gedankens.

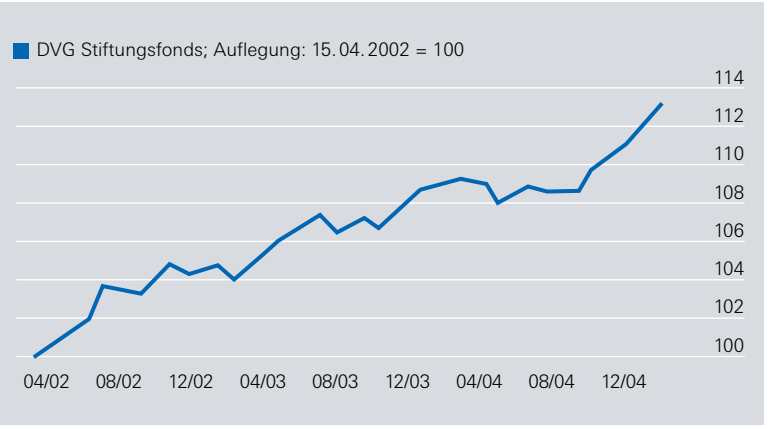
DWS Invest Sustainability Leaders: Die Anlagepolitik dieses globalen Aktienfonds ist fokussiert auf Aktien von Unternehmen, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften und den effizienten Einsatz von Ressourcen auszeichnen und damit die Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg schaffen. Die Benchmark für diesen im Juni 2002 aufgelegten Fonds ist

DVG Stiftungsfonds
Anlagestruktur des Fondsvermögens in %



Stand: Ende Dezember 2004

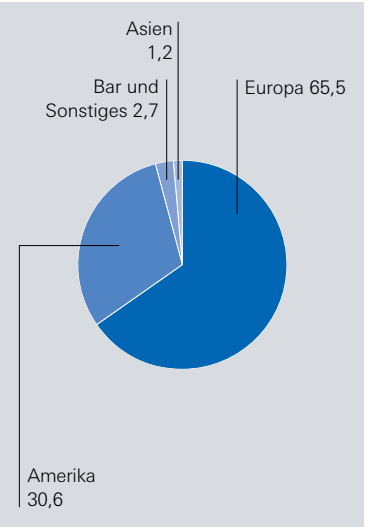
DVG Stiftungsfonds
Wertentwicklung seit Auflegung



Wertentwicklung nach BVI-Methode, d.h. ohne Berücksichtigung des Ausgabeaufschlages
Wertentwicklungen der Vergangenheit ermöglichen keine Prognose zukünftiger Ergebnisse. Stand: Ende Dezember 2004

der Dow Jones Sustainability World Composite Index – ein Aktienindex der Dow Jones Indexfamilie, der nach dem „Best-in-Class"-Ansatz nach streng definierten Kriterien Gesellschaften anhand der Nachhaltigkeit ihres unternehmerischen Handelns klassifiziert.

DWS Invest Sustainability Leaders
Fondsvermögen nach Regionen in %



Stand: Ende Dezember 2004

Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments: Die Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments von Private Wealth Management hat zwei Ziele: bei der Auswahl unternehmensbezogener Wertpapiere (Aktien, Unternehmensanleihen, Genussscheine etc.) streng definierte Nachhaltigkeitskriterien zugrunde zu legen. Und darüber hinaus die Rendite eines Portfolios unter Risikogesichtspunkten zu optimieren.
Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien erfolgt mittels des „Best-in-Class"-Ansatzes, gestützt auf die Dow Jones Sustainability Indexes[SM] und die ihnen zugrunde liegende Nachhaltigkeits-Expertise der SAM-Group. Darüber hinaus besteht für den Anleger die Möglichkeit, individuelle u. a. auch ethische Kriterien in die Anlagerichtlinien einzubringen, um eine Anlagestrategie zu gewährleisten, die gemäß seines persönlichen Werteempfindens maßgeschneidert ist. Bei nicht unternehmensbezogenen Wertpapieren (z. B. Staatsanleihen) werden keine Nachhaltigkeitskriterien berücksichtigt. Der Kunde kann jedoch auch hier individuelle Ausschlusskriterien definieren.

Datenschutz: Bankgeschäfte bauen im Wesentlichen auf dem Vertrauen auf, das uns unsere Kunden entgegenbringen. Ohne das Vertrauen zwischen Kunde und Bankberater sind Gespräche und Beratungen zu den Details persönlicher Finanz- und Vermögensfragen nicht möglich. Der sorgsame Umgang mit Kundendaten und -informationen ist daher Bestandteil unserer Unternehmenskultur, nicht nur weil es sich um eine gesetzliche oder vertragliche Verpflichtung handelt (Datenschutz, Bankgeheimnis), sondern auch um einen integralen Teil der Kundenbeziehung. Es ist für uns eine Selbstverständlichkeit, dass wir global und national die jeweiligen Gesetze zu Datenschutz und Bankgeheimnis einhalten und die Daten unserer Kunden mittels technisch-organisatorischer Sicherheitsmaßnahmen ‚state-of-the-art' vor unbefugtem Zugriff, Verlust, Verfälschung etc. schützen. Die dabei im Vordergrund stehenden Ziele Integrität, Verfügbarkeit und Vertraulichkeit stehen im Fokus global aufgestellter Organisationseinheiten des Deutsche Bank Konzerns zu Datenschutz und Information Risk Management. Um dabei auf globaler Ebene der hohen Heterogenität der vorhandenen Datenschutzgesetze sowie den neuen Anforderungen aus dem sich stetig erweiternden Kreis der Länder, in denen Datenschutzgesetze in Kraft sind, noch besser gerecht zu werden, haben wir das „Group Data Protection Office" verstärkt. Ziel ist, das globale Netzwerk der Data Protection Officers in der Deutschen Bank aktiv zu steuern. Dadurch können grenz- und unternehmensübergreifende Datenschutzthemen im Konzern koordiniert und auch die Datenschutzinteressen und -rechte unserer Kunden effizient gewahrt werden. Parallel dazu gewinnt der Schutz vor externen „IT-gestützten Angriffen" weiter an Bedeutung. Das mit der Datenschutzorganisation vernetzte, global aufgestellte „Computer Emergency Response Team" (CERT) entwickelt, aufbauend auf einem laufenden Screening gegen entsprechende Angriffe, wie z. B. Viren, Trojanische Pferde, Würmer, denial-out-of-service-Attacken etc., geeignete Abwehr- und Gegenmaßnahmen und sorgt für eine effektive Kommunikation zu den betroffenen internen Organisationseinheiten.

Produktverantwortung und Verbraucherschutz: Die Deutsche Bank hat ihre Privatkunden nach deren unterschiedlichen Lebenssituationen und Bedürfnissen in acht Zielgruppen eingeteilt. Abgestimmt auf die jeweiligen Wünsche dieser Kundengruppen stellen wir ein differenziertes, auf die jeweiligen Kunden abgestimmtes Angebot an Produkten, Services und Dienstleistungen zur Verfügung. Junge Erwachsene zum Beispiel, die noch in der Ausbildung sind oder am Anfang ihres Berufslebens stehen, haben an ihre Bank andere Ansprüche als private Investoren oder Geschäftskunden. Bei diesen so genannten „Jungen Startern" wird wiederum unterschieden zwischen Kindern und Jugendlichen, Auszubildenden, Studenten

und Berufseinsteigern. Für jede dieser Kundengruppen bieten wir eigene Produkte an, wobei auch der Schutz von Minderjährigen eine besondere Beachtung erfährt. So werden an Personen unter 18 Jahren weder Kredite noch Dispokredite vergeben. Bei den älteren Kunden über 60 Jahren gibt es dagegen bei der Deutschen Bank keine Einschränkungen bei der Kreditvergabe. Auch für diese Kundengruppe haben wir ein spezielles und differenziertes Angebot entwickelt, das ihre Bedürfnisse zum Beispiel hinsichtlich Vermögensausbau oder Übertragung von Vermögen an die nächste Generation berücksichtigt.

Bei der Gestaltung von „Basisprodukten" wie Kontoführung, Sparprodukten und Krediten spielt der Verbraucherschutz eine entscheidende Rolle, wobei wir die weitreichenden Vorgaben des Gesetzgebers beachten. Für Investmentprodukte gilt dies in ähnlicher Weise: Dabei greifen die Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes. Der Verbraucherschutz in Form des Anlegerschutzes knüpft hier in erster Linie an den Vertrieb der Produkte an, bei der Transparenz der Produkte und deren Kostenstruktur.

Zufriedenheit unserer Privat- und Geschäftskunden: Die Zufriedenheit und das Vertrauen unserer Kunden sind unsere oberste Maxime. Wir sehen es als unsere zentrale Aufgabe an, den größtmöglichen Beitrag zum wirtschaftlichen Erfolg jedes Kunden zu leisten. Dies setzt voraus, dass wir seine Bedürfnisse genau verstehen und die Marktverhältnisse kennen. Eine konsequente Kundenorientierung in Vertrieb und Produktangebot, umfassende Qualifizierungsprogramme, Leitsätze und Verhaltensregeln geben unseren Mitarbeitern insbesondere im Vertrieb bezüglich unserer Service- und Beratungsqualität Orientierung und Unterstützung. Die nachhaltige Zufriedenheit eines jeden Kunden steht im Fokus. Sollte dies einmal nicht der Fall sein, tragen wir umgehend Sorge, den Wünschen des Kunden nachzukommen. Solch kritisches Kundenfeedback hilft uns, unsere Produkte und Beratungsleistungen zu verbessern. Basis unseres Qualitätsmanagements sind hierbei regelmäßige Kundenbefragungen, systematische Beschwerde-Auswertungen und Vertriebsgespräche sowie monatliche Qualitätszirkel.

Anzahl der Kunden	**2004**	2003	2002
Corporate and Investment Bank	56 434	54 884[1]	84 545
Private Clients and Asset Management			
Private & Business Clients	13 331 000	13 045 000[2]	12 990 000
Asset and Wealth Management			
■ Private Wealth Management[3]	111 000	106 000	95 000
■ Institutional Asset Management	3 722	3 829[4]	5 022
■ Retail Asset Management	7 702 233	8 204 284	8 114 000

[1] Einschließlich Verkäufen von Geschäftsaktivitäten und interner Transfers von Kunden
[2] Wegen veränderter Erhebungsbasis mit Vorjahreszahl nur eingeschränkt vergleichbar
[3] Anzahl der Konten
[4] Einschließlich Verkauf des passiven Asset-Management-Geschäfts

Der Beschwerdebearbeitung gilt im Qualitätsmanagement neben dem kontinuierlichen Optimierungsprozess ein besonderes Augenmerk. Dabei bildet die stete Verbesserung und konsistente Kundenorientierung mit dem Ziel der nachhaltigen Steigerung der Kundenbindung einen Schwerpunkt. Zu diesem Zweck sind Aufbau- und Ablauf-Organisation des Qualitätsmanagements im Bereich Privat- und Geschäftskunden seit 2002 umfassend optimiert worden. Nach der kompletten Restrukturierung und Zentralisierung des Qualitätsmanagements im Jahr 2003 wurde 2004 eine Qualitätsoffensive begründet, die mit umfangreichen Maßnahmen auch 2005 fortgesetzt wird. Neu definierte Qualitätsstandards und -sicherungssysteme – gestützt u. a. durch monatliche Befragungen von über 2000 Kunden – sind Ausdruck dessen. Anhand eines flexiblen Monitoringsystems des Beschwerdeaufkommens erkennen wir zudem Schwerpunkte der Kundenkritik und Optimierungspotenziale.

Die Deutsche Bank Leadership Standards

Zwölf Faktoren für nachhaltigen Unternehmenserfolg

Die Deutsche Bank befindet sich in einem Transformationsprozess. Seit Anfang der neunziger Jahre hat sich das Unternehmen von einer deutschen Großbank mit internationalen Geschäftsfeldern zu einem globalen Anbieter von Finanzdienstleistungen entwickelt. Durch das Wachstum in neue Geschäftsfelder sieht sich die Bank vor die Herausforderung gestellt, mit einer starken Unternehmenskultur ihre Identität als ‚eine Bank' zu erhalten und übergreifende Ziele zu definieren. Wirtschaftliche Ziele des Unternehmens und persönliche Ziele der Mitarbeiter stehen dabei in einem engen Zusammenhang. Um die Verantwortlichkeit der Mitarbeiter für den Erfolg der Deutschen Bank zu präzisieren und für alle Beteiligten transparent zu machen, wurde im Jahr 2003 begonnen, die strategische Agenda der Deutschen Bank in die für alle Führungskräfte verbindlichen Leadership Standards zu übersetzen.

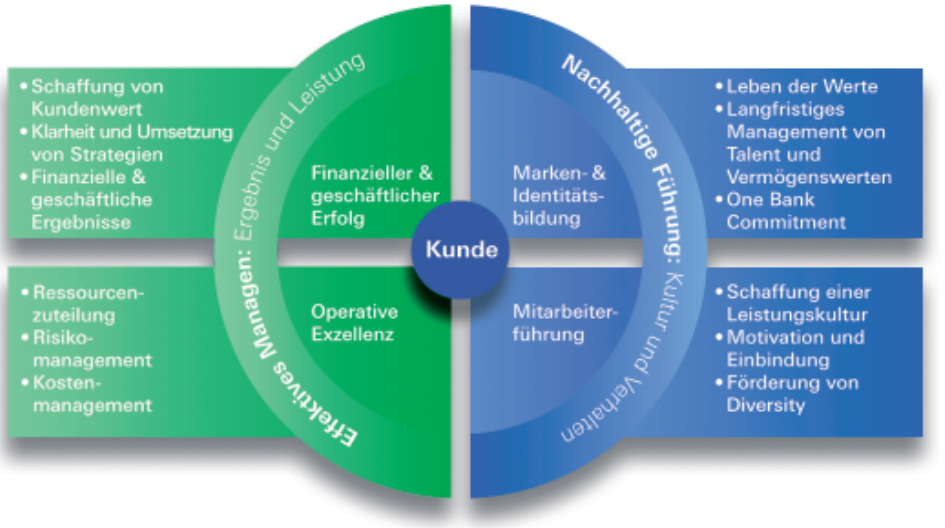
Über 1600 Teilnehmer wurden 2004 in New York, Singapur, London und Frankfurt mit dem Thema Führung der Bank und den Leadership Standards vertraut gemacht

Die zwölf Leadership Standards beschreiben Leistungsstandards für Führungskräfte auf allen Ebenen der Bank und sind weltweit gültig. „Doch die Leadership Standards sind kein Nachschlagewerk", stellt Michael Maffucci klar, der im Bereich Human Resources für Leadership Development verantwortlich ist. „Sie definieren das eigentlich Selbstverständliche. Viele Mitarbeiter richten ihr Handeln an den Leadership Standards aus, ohne bisher davon gehört zu haben", so Maffucci weiter. „Aber erst, indem die Ziele und Aufgaben des Unternehmens und seiner Führungskräfte klar beschrieben werden, lässt sich dieses Wissen verallgemeinern und im weiteren Wachstumsprozess fortschreiben."

Die Leadership Standards sind nicht als abstrakte Handlungsanweisungen formuliert, sondern wurden in einer Reihe von Interviews, Seminaren und Arbeitsgruppen erstellt, an denen über 130 führende Manager der Deutschen Bank Ende 2003 und Anfang 2004 teilgenommen haben.

Im Januar 2004 wurden die Leadership Standards vom Group Executive Committee der Deutschen Bank genehmigt. Sie bestehen aus zwei gleichwertigen Teilen: „Effektives Managen" und „Nachhaltige Führung". Der Bereich „Effektives Managen" beschreibt die ‚harten Faktoren', die für Ergebnis und Leistung des Unternehmens entscheidend sind. Dem

gegenüber stehen unter „Nachhaltige Führung“ die ‚weichen‘, aber nicht weniger entscheidenden Faktoren „Marken- & Identitätsbildung“ und „Mitarbeiterführung“. In der Summe der zwölf Standards (siehe Schaubild) entsteht so ein umfassendes Bild von der komplexen Rolle, die jede Führungskraft einnimmt und deren Anforderungen in den Leadership Standards messbar definiert werden. Sie ermöglichen Mitarbeitern auf allen Ebenen des Unternehmens, ihre Einzelentscheidungen aus den strategischen Zielen der Bank abzuleiten und damit im Sinne einer langfristigen Nachhaltigkeitsstrategie zum Erfolg der Bank beizutragen. Yassine Bouhara, Head of Equity Derivatives im Bereich Global Markets, nahm an einem der Workshops zur Erarbeitung der Leadership Standards teil: „Uns allen war klar, wie wichtig eine engere Zusammenarbeit zwischen den Ge-



schäftsbereichen ist, um unsere auf den Kunden ausgerichtete Strategie umzusetzen. Wir stellten auch fest, dass ein gemeinsames und bankweites Führungsverständnis, das die ‚One Bank‘-Kultur unterstützt, dabei von großer Bedeutung sein würde.“

Im Jahr 2004 wurden zwei Programme zur Einbettung der Standards auf den verschiedenen Hierarchie-Ebenen der Bank gestartet. Das „Fundamentals of Management“-Programm wendet sich an Manager, die zum ersten Mal Führungsverantwortung übernehmen. Mit Hilfe der Leadership Standards erhalten sie ein tieferes, umfassenderes Verständnis ihrer Rolle als Verantwortliche für Ideen, Projekte, Mitarbeiter und Teams. Dieses Programm ersetzt alle bisherigen Trainingsprogramme auf dieser Führungsebene. Das zweite Programm richtet sich unter dem Titel „Leading Managers Program“ (LMP) an Führungskräfte der höheren Ebenen. Das

Im Gespräch mit dem Führungsnachwuchs:
Rainer Neske, Mitglied des Group Executive Committee,
auf dem Leadership Forum in Frankfurt im Oktober 2004

LMP unterstützt Manager dabei, die gestiegene Komplexität ihrer Position erfolgreich zu bewältigen und den Dialog mit ihren Mitarbeitern zielführend zu gestalten. Der „Leadership Performance Survey“ (LPS), ein eigens für unsere Manager entwickeltes 360°-Feedback-Instrument, unterstützt sie bei der Evaluierung ihrer Führungsleistung. Grundlage des LPS ist ein interaktiver Prozess, bei dem Manager ihre Leistung entlang der Standards durch Kollegen beurteilen lassen, die aber anonym bleiben. Die neu ernannten Führungskräfte (alle Managing Directors, Directors und Vice Presidents weltweit) werden systematisch mit den Leadership Standards vertraut gemacht. So wurde etwa im Rahmen einer Veranstaltung für neu ernannte Managing Directors im März 2005 die neue Rolle der Teilnehmer anhand der Leadership Standards definiert und erläutert. Auf Basis dieses gemeinsamen Führungsverständnisses wurde den Managing Directors eine Teilnahme am LPS sowie ein darauf aufbauender persönlicher Entwicklungsplan angeboten.

Ein zweiter Schritt bei der Einführung der Leadership Standards war deren Einbettung in das konzernweite System zur Festsetzung persönlicher Leistungsziele sowie zur regelmäßigen Leistungsbeurteilung, das „Performance Management Online“ (PMO). Es verpflichtet jeden Mitarbeiter, sich entlang der Leadership Standards Ziele zu setzen, diese mit der Führungskraft abzustimmen und seine individuellen Leistungen festzuhalten. Die regelmäßige weltweite Mitarbeiterbefragung wurde dahin gehend weiterentwickelt, dass die Erfüllung der Leadership Standards gemessen werden kann. Die Leadership Standards bilden somit die Grundlage aller regelmäßig durchgeführten Evaluierungsverfahren. Mit ihrer Hilfe können die Effizienz des Managements überprüft und Entwicklungsbereiche besser identifiziert werden.

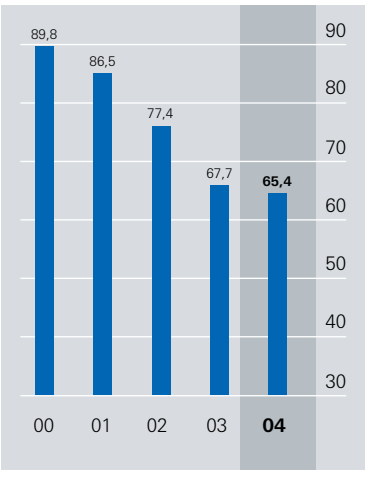
Leadership Standards: 2004 unternehmensweit eingeführte Leistungsstandards, die definieren, was die Deutsche Bank unter Führung versteht und von ihren Führungskräften erwartet. Über den Führungsprozess werden die zwölf Standards in die Organisation getragen und erreichen so jeden Mitarbeiter weltweit ■ **Leadership Curriculum:** Auf den Leadership Standards basierendes Führungscurriculum, das 14 Kernprogramme umfasst. Dabei geht es um die wesentlichen Führungs- und Managementfähigkeiten, die beim Erreichen bestimmter Karriereziele benötigt werden ■ **Information:** www.deutsche-bank.de/karriere

Zusammen mit unseren Mitarbeitern global erfolgreich: Deutsche Bank Mitarbeiter schaffen in über 70 Ländern weltweit die Grundlage für den langfristigen Erfolg unseres Hauses. Die Verantwortung für unsere Mitarbeiter ist daher ein ebenso zentraler Bestandteil unseres gesellschaftlichen Engagements wie der Respekt für die Länder und Kulturen, in denen wir arbeiten. In einem globalen Marktumfeld bieten wir zukunftsorientierte Qualifikations- und Entwicklungsmöglichkeiten. Unsere Arbeitsbedingungen antworten auf veränderte gesellschaftliche Voraussetzungen und bieten ein hohes Maß an Flexibilität, das etwa die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben nachhaltig unterstützt.

Über alle Geschäftsbereiche und Regionen hinweg helfen uns konzernweite Standards und Prozesse, wie beispielsweise unser Verhaltenskodex[1], die Qualität unserer Leistungen auf eine einheitliche und zuverlässige Basis zu stellen. Die Leadership Standards (s. S. 80ff), die weltweit verbindliche Anforderungen an unsere Führungskräfte definieren, gewährleisten, dass unsere Unternehmenswerte in der täglichen Praxis konsistent umgesetzt werden.

[1]Code of Conduct: Konzernweiter Verhaltenskodex für alle Mitarbeiter. www.deutsche-bank.de/corporate-governance

Mitarbeiterzahl
in Tausend zum Jahresende*

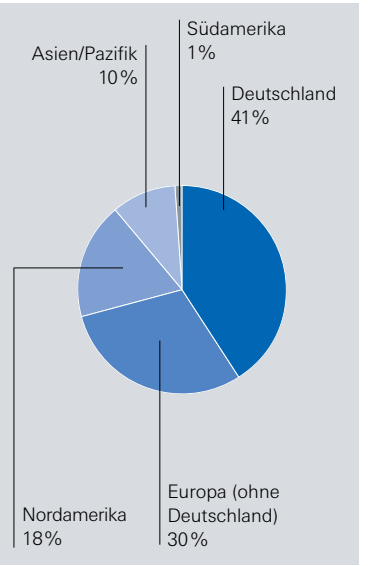


*In Vollzeitkräfte umgerechnet

Verantwortliche Begleitung in allen Phasen des Arbeitslebens: Die Verantwortung für unsere Mitarbeiter erstreckt sich auf alle Aspekte und Stadien des Arbeitslebens: von der Schaffung und Sicherung zukunftsfähiger Positionen, über die Gewinnung und Entwicklung von Talenten für die Bank, faire und transparente Leistungsbeurteilung und Vergütung, klar kommunizierte Führungsverantwortlichkeiten, Weiterbildung und Personalentwicklung bis hin zu spezifischen betrieblichen Leistungen, wie etwa ergänzende Leistungen zur Altersvorsorge. Auch in Phasen der Umstrukturierung, in denen wir uns von Mitarbeitern trennen müssen, tun wir dies verantwortungsbewusst und umsichtig.

Vielfältige Talente für die Bank: Eine nachhaltige Unternehmensentwicklung kann im globalen Wettbewerb nur dann gelingen, wenn wir flexibel auf den notwendigen Strukturwandel reagieren bzw. ihn frühzeitig antizipieren. Dies beginnt bei der Auswahl unserer Mitarbeiter. Unser Ziel ist es dabei, neben berufserfahrenen Bewerbern auch Schulabgänger und Hochschulabsolventen mit unterschiedlichen Fähigkeiten und Talenten für die Bank zu gewinnen. So stellten

Regionaler Einsatz unserer Mitarbeiter
Jahresende 2004 insgesamt 65417*



*In Vollzeitkräfte umgerechnet

wir für den Ausbildungsbeginn 2004 in Deutschland zusätzlich 110 Ausbildungsplätze bereit. Damit leistete die Bank einen Beitrag zur Initiative „Ausbildungsoffensive 2004“, die von Bundeswirtschaftsminister Wolfgang Clement zur Schaffung zusätzlicher Lehrstellen ins Leben gerufen wurde.

Im Hochschulbereich investieren wir beispielsweise durch Patenschaften, Stipendien- und Praktikantenprogramme in die Aus- und Weiterbildung besonders talentierter Studenten vielfältiger Herkunft und geben damit auch jenen Kandidaten einen Einblick in die Finanzdienstleistungsbranche, die traditionellerweise einen Einstieg in diesen Sektor nicht in Erwägung ziehen würden. In Nordamerika werden diese Programme z. B. an Hochschulen angeboten, die vorwiegend von afro-amerikanischen Under-

„Women in European Business"-Konferenz 2004: Eine der zentralen Veranstaltungen unserer Mitarbeiter-Netzwerke (s. S. 88ff)

graduate- und MBA-Studenten besucht werden. Darüber hinaus informieren wir auch gezielt Studentinnen über Arbeitsbereiche im Finanzsektor, um Frauen zukünftig noch stärker für verantwortungsvolle Positionen in unserem Haus zu gewinnen. Die hierzu von der Deutschen Bank organisierten Veranstaltungen „Women in Business Conference" in New York, „Afternoon Tea at the Ritz" in London und „Ladies Open House" in Frankfurt sind Beispiele für dieses Engagement. Deutsche Bank Mitarbeiterinnen in Führungspositionen geben zukünftigen Bewerberinnen dabei Einblicke in ihre eigene Entwicklung in der Bank und berichten über wichtige Praxiserfahrungen zur Studien- und Karriereplanung.

Einbindung neuer Mitarbeiter in unser gesellschaftliches Engagement: Gesellschaftliche Verantwortung als Teil unserer Identität aktiv zu vermitteln bedeutet für uns, neue Mitarbeiter schon frühzeitig in verschiedene gesellschaftliche Aktivitäten einzubinden. Deshalb werden bereits in den Einführungswochen für neu eingestellte Hochschulabsolventen bestimmte Tage reserviert, an denen sich die Gruppe in so genannten „Community Challenges", gemeinnützigen Projekten in Städten und Gemeinden, engagiert. An diesen Projekten haben sich im Jahr 2004 rund 500 unserer neu eingestellten Mitarbeiter beteiligt: Betreuungseinrichtungen für Langzeitpflege, staatliche Schulen in wirtschaftlich benachteiligten Regionen, Initiativen in unterprivilegierten Stadtvierteln sowie eine Einrichtung für schwer erziehbare Kinder waren die Zentren der Aktivitäten. Die Projekte sind

Teambuilding und soziales Engagement: Neueinsteiger verschönern Londoner Schule

Seit 1999 werden regelmäßig globale Mitarbeiterbefragungen durchgeführt, bei denen beispielsweise der Mitarbeiter-Commitment-Index ermittelt wird. Der Index gibt u. a. Auskunft über das Engagement und die Identifikation unserer Mitarbeiter.
Die Mitarbeiterstruktur blieb 2004 weitgehend unverändert: 44,6 % unserer Beschäftigten waren Frauen. Unter den höheren Führungskräften stieg der Frauenanteil leicht auf 14,8 % an. Die Betriebszugehörigkeit der Belegschaft entspricht den Vorjahreswerten: So ist ein Viertel unserer Mitarbeiter seit mindestens 15 Jahren im Konzern beschäftigt. Im Jahr 2004 waren in Deutschland 1623 Schulabgänger in Berufsausbildung bei der Deutschen Bank.

Mitarbeiter-Commitment

	2004	2003	2002
Mitarbeiter-Commitment-Index	68	67	67

Betriebszugehörigkeit unserer Mitarbeiter[1]

	2004	2003	2002
Weniger als 5 Jahre	37,9 %	39,3 %	42,9 %
5 bis 14 Jahre	37,5 %	35,3 %	32,3 %
Mehr als 14 Jahre	24,6 %	25,4 %	24,8 %

Frauenanteil und Anteil von Frauen in Managementpositionen (Managing Director, Director)[1]

	2004	2003	2002
Frauenanteil insgesamt	44,6 %	44,8 %	45,7 %
Anteil von Frauen in Managementpositionen (Managing Director, Director)	14,8 %	14,0 %	14,0 %

[1] Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)

Einführungswoche: 2004 wurden weltweit 647 Hochschulabsolventen eingestellt

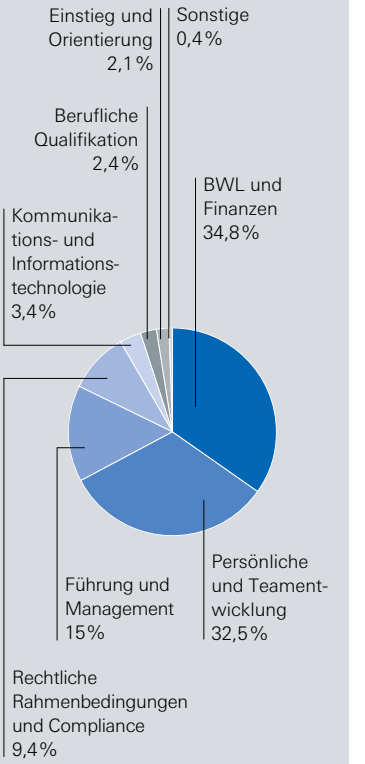
so konzipiert, dass ein doppelter Nutzen entsteht: Die Situation in lokalen öffentlichen oder gemeinnützigen Einrichtungen wird verbessert. Gleichzeitig wird den teilnehmenden Hochschulabsolventen eine wertvolle Lern- und Teamerfahrung vermittelt.

Transparente Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung: Mit Einführung der Leadership Standards, der konzernweit einheitlichen Leitlinien zu Management- und Führungsverantwortlichkeiten, wurde auch unser Performance Management Prozess auf eine neue Basis gestellt. Dies bedeutet, dass die Zielvereinbarung mit unseren Mitarbeitern ebenso wie Leistungsbeurteilung, Vergütung und Personalentwicklung klar kommunizierten Leitlinien folgt. Unsere Mitarbeiter kennen die Anforderungen, die an sie gestellt werden, und erhalten kontinuierlich Feedback über ihren aktuellen Leistungsstand sowie über geplante Qualifikationsmaßnahmen.

Qualifikation unserer Mitarbeiter – weltweit vernetzte Lernangebote: Das Weiterbildungsangebot für unsere Mitarbeiter ist seit 2004 über ein konzernweites, global einheitliches Learning Management System („db Learn“) verfügbar. Die elektronische Plattform kann jederzeit von allen Mitarbeitern weltweit genutzt werden, um die vereinbarten Qualifikationsmaßnahmen in ein und demselben System selbstständig zu planen und zu steuern. Gleichzeitig stellt das System sicher, dass die vielfältigen Anforderungen der Geschäftsbereiche bzw. auch der nationalen Aufsichtsbehörden erfüllt werden können. Neben der Seminarplanung und Administration sind mit dem System umfangreiche Möglichkeiten für unsere Mitarbeiter verbunden, ihre Fähigkeiten zu testen und zu zertifizieren. In den ersten drei Monaten nach Einführung von „db Learn“ wurde das System von unseren Mitarbeitern bereits mehr als 108 000 Mal genutzt. Zusätzlich haben sich über 5 200 Mitarbeiter für eLearning-Kurse angemeldet.

Inhaltlich wirkt sich die konzernweit verbindliche Einführung der Leadership Standards auch auf das Seminarangebot für unsere Mitarbeiter aus. Über „db Learn“ sind nicht nur fachliche Qualifizierungsangebote zu buchen, sondern beispielsweise auch Kurse, die Führungskräften helfen, ihre Verantwortung für ihre Mitarbeiter und die von ihnen geführten Teams erfolgreich wahrzunehmen. Ein gutes Beispiel dafür ist etwa der von unserem Diversity-Team durchgeführte Workshop „Vielfalt erfolgreich nutzen“, bei dem weltweit 3000 Führungskräften praxisnah

Weiterbildung: Anzahl der Trainingstage nach Kategorien 2004
Insgesamt: 137 233 Tage



Zur Planung und Steuerung ihrer persönlichen Weiterbildung können Mitarbeiter Lernangebote aus einem umfangreichen Katalog wählen und buchen oder weiter gehenden Bedarf anmelden.

Um unsere Weiterbildungsprogramme transparenter zu machen und den Zugang zu den Angeboten zu erleichtern, haben wir 2004 das Learning Management System „db Learn“ eingeführt.

Aufwendungen für Aus- und Weiterbildung

	2004	2003	2002
Weiterbildung (Aufwendung pro Mitarbeiter in EUR)[1]	1 479	1 298	1 506
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. EUR)	42	50	53

[1] Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)

Nur eine von vielen Initiativen des globalen Diversity-Teams (s. S. 88ff): Beim AIDS-Walk in New York sammelte das Team der Deutschen Bank Spenden in Höhe von 50 000 USD

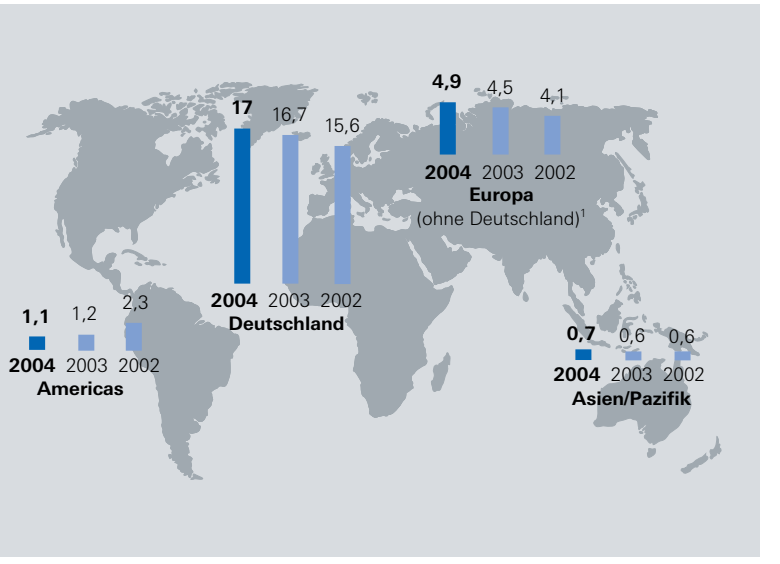
vermittelt wurde, wie sie zu einem fairen und offenen Arbeitsklima beitragen können, in dem Mitarbeiter in vielfältig zusammengesetzten Teams ihr Potenzial voll entfalten und weiterentwickeln können.

Erfahrungsaustausch aktiv unterstützen: Die Qualifikation unserer Mitarbeiter schließt auch die Offenheit für andere Arbeits- und Verantwortungsbereiche in den Ländern ein, in denen wir tätig sind. So hat die Deutsche Bank 2004 zusammen mit dem deutschen Bundesministerium des Innern ein Austauschprogramm zwischen Privatwirtschaft und öffentlicher Hand ins Leben gerufen. Das Programm gibt Deutsche Bank Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in einem mehrmonatigen Einsatz die Chance, Einblicke in die Arbeitsweise der Bundesministerien zu erhalten. Umgekehrt eröffnet die Bank Verwaltungsmitarbeitern des Bundes die Möglichkeit, einige Monate in verschiedenen Bereichen der Bank zu arbeiten. Die ersten Erfahrungen, die Einsätze von Deutsche Bank Mitarbeitern in den Bundesministerien für Gesundheit und Soziale Sicherung sowie für Verbraucherschutz, Ernährung und Landwirtschaft und dem Auswärtigen Amt einschließen, zeigen, dass beide Seiten viel voneinander lernen können und der Austausch zwischen beiden Sektoren zu einem vertieften Verständnis füreinander beiträgt.

Beschäftigungsfähigkeit fördern und erhalten: Der Förderung und dem Erhalt von Beschäftigungsfähigkeit dienen zahlreiche Initiativen der Deutschen Bank, die etwa in Deutschland unter dem Namen „Deutsche Bank Mosaik für Beschäftigung“ zusammengefasst werden. Das DB Mosaik schließt beispielsweise Jobcoaching oder Beratungsprogramme für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ein, die aus der Elternzeit in den Beruf zurückkehren oder die vor einer beruflichen Neuorientierung stehen. Diese kann vom Mitarbeiter selbst oder durch eine Umstrukturierung veranlasst sein. In beiden Fällen bietet das DB JobCenter Mitarbeitern neutrale und professionelle Beratungsleistungen zu Themen wie Kompetenzanalyse, Bewerbungstraining oder Arbeitsmarkterschließung an.

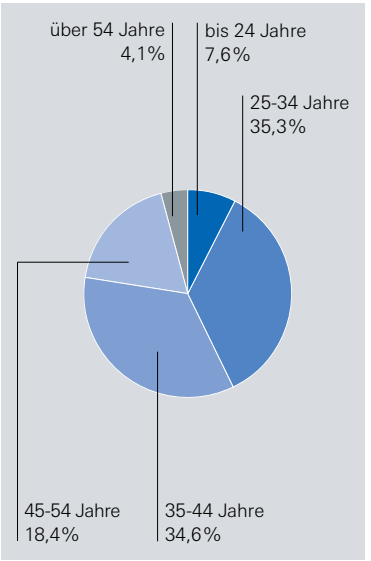
Vereinbarkeit von Familie und Beruf: Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ihre berufliche Tätigkeit mit dem Engagement für die Familie vereinbaren möchten, ist uns in Deutschland mit der überarbeiteten Betriebsvereinbarung zu Beruf und Familie ein weiterer wichtiger Schritt gelungen.

Anteil Teilzeitkräfte nach Regionen in Prozent



[1]Einschließlich einer geringfügigen Anzahl von Mitarbeitern in Afrika

Altersstruktur unserer Mitarbeiter 2004*



*Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)

Der intensive Dialog zwischen Mitarbeitern und Bank während der Elternzeit sowie Unterstützung und Flexibilität nach dem Wiedereinstieg sind dabei zentrale Elemente. So können Eltern nun beispielsweise einen Anteil von bis zu zwölf Monaten der dreijährigen Elternzeit auch auf die Zeit bis zum achten Geburtstag ihres Kindes übertragen. Auf Wunsch kann darüber hinaus eine unbezahlte Verlängerung der Elternzeit um ein halbes Jahr gewährt werden. Eine flexible Arbeitszeitgestaltung sowie Möglichkeiten zu Telearbeit und Teilzeit erleichtern zurückkehrenden Eltern zusätzlich die Balance zwischen Familie und Beruf.

Betriebliche Leistungen für unsere Mitarbeiter: Die so genannten „Benefits", betriebliche Leistungen der Deutschen Bank, stellen einen wichtigen Teil der Vergütung für unsere Mitarbeiter dar. Obwohl die Benefits nach Regionen leicht variieren, dienen sie weltweit demselben Ziel: die Deutsche Bank zu einem attraktiven Arbeitgeber zu machen. Benefits kommen einem wachsenden Anteil unserer Mitarbeiter entweder unmittelbar oder aber – wie etwa bei unseren Leistungen zur Altersvorsorge – zu einem späteren Zeitpunkt zugute. Die Deutsche Bank bietet ihren Mitarbeitern neben fixen und variablen Vergütungselementen ein breites Spektrum betrieblicher Leistungen. Neben gesetzlichen Sozialversicherungsabgaben von 873 Mio. EUR wurden im Jahr 2004 insgesamt 490 Mio. EUR für die betriebliche Altersversorgung der Mitarbeiter[1], 67 Mio. EUR für Krankenversicherungsleistungen und 267 Mio. EUR für eine Vielzahl weiterer Benefits aufgewendet.[2] In die betrieblichen Leistungen ist auch unser Belegschaftsaktienprogramm „Global Share" eingeschlossen, das zum Ziel hat, möglichst viele unserer Mitarbeiter auch als Aktionäre am Erfolg der Deutschen Bank zu beteiligen und sie damit zusätzlich zu motivieren, auch zukünftig exzellente Leistungen für den Konzern und seine Aktionäre zu erbringen.

Zusätzliche Prämien können sich Mitarbeiter sichern, die im Rahmen des Ideenmanagements der Deutschen Bank Vorschläge einreichen, die zur Optimierung von Arbeitsabläufen oder zu Produktinnovationen beitragen. Das Programm, das etwa in Italien oder in Deutschland unter dem Namen „db idee" die Kreativität unserer Mitarbeiter fördert, wurde 2004 weiter ausgebaut, so dass nun auch Ideenwettbewerbe von Unternehmensbereichen in das Prämiensystem integriert werden können.

Mitarbeiterbefragungen gezielt nutzen: Den Corporate Identity Survey, ein modernes Erhebungs- und Analyseinstrument, nutzen wir seit 1999 regelmäßig zur globalen Mitarbeiterbefragung. Er ermöglicht es uns, die individuellen Wahrnehmungen unserer Mitarbeiter zu messen, frühzeitig Handlungsbedarfe und Risiken zu ermitteln und in strategische Management-Entscheidungen umzusetzen. Im Mittelpunkt der Befragung stehen Einflussgrößen wie z. B. berufliches Engagement, Bindung an die Organisation, aber auch der Eindruck unserer Mitarbeiter, wie Unternehmenswerte in der Bank gelebt und umgesetzt werden. Der Survey gibt uns damit verlässliche Auskunft über die Wirksamkeit unserer Maßnahmen, wie beispielsweise der Einführung der Leadership Standards. Zahlreiche Aktivitäten sowohl auf Konzernebene wie auch in den jeweiligen Unternehmensbereichen – einschließlich z. B. der Themenauswahl für Führungskonferenzen und Workshops – werden direkt von Befragungsergebnissen beeinflusst. Gleichzeitig können wir die Rahmenbedingungen, die unser Arbeiten prägen, zielgerichtet weiterentwickeln und frühzeitig an veränderte Bedürfnisse unserer Mitarbeiter wie auch des Marktumfeldes anpassen.

Weitere Informationen:
www. deutsche-bank.de/karriere

[1] Siehe Note 25, Finanzbericht 2004, S. 96
[2] Aufwandswirksam in der GuV erfasst

Global Diversity: Diversity Management bei der Deutschen Bank bedeutet die Vielfalt in unserem Unternehmen zu fördern und zu gestalten. Das Diversity-Team unterstützt Initiativen, die zur Erreichung dieses Ziels beitragen.

Netzwerke und Konferenzen
Global Partnership Network for Women (GPNW, US): Organisiert seit 1995 Netzwerkveranstaltungen für Frauen wie zum Beispiel Workshops und Diskussionsrunden zu Themen wie Karriere und Work-Life Balance sowie Weiterbildungsprogramme, an denen alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter teilnehmen können.
Women on Wall Street™(WOWS™, US): Jährliche Konferenz des GPNW-Netzwerkes mit Podiumsdiskussion und der Möglichkeit zum Erfahrungsaustausch. 2004 feierte die WOWS-Konferenz ihr zehnjähriges Jubiläum.
Women in European Business® (WEB, Frankfurt/London): Netzwerk von Frauen in Führungspositionen in der Deutschen Bank und Alumnae, die es sich zum Anliegen gemacht haben, den Erfahrungsaustausch zwischen Frauen in Führungspositionen in der europäischen Wirtschaft zu intensivieren. 2004 feierte WEB Frankfurt sein fünfjähriges Jubiläum.
Regionale Frauennetzwerke (Deutschland): Zusammenschluss von Frauen in mehreren regionalen Netzwerken in Deutschland, die eigene Initiativen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen zur Vereinbarkeit von Privat- und Berufsleben gegründet haben. Zusätzlich haben die Netzwerke im Fokus, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen.
Deutsche Bank Women (DBW, London): DBW London stellt eine Netzwerkplattform für Frauen innerhalb der Deutschen Bank zur Verfügung, die die persönliche und berufliche Entwicklung unterstützt. Offizieller Start ist im März 2005.
Rainbow Group (Deutschland, UK, US): Die Rainbow Groups sind Netzwerke, die die berufliche und persönliche Entwicklung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen in der Deutschen Bank thematisieren. Sie sind Ansprechpartner für relevante Fragestellungen seitens der Geschäftsbereiche (z.B. Zielgruppenmarketing).
Deutsche Bank's Diversified Network (DBDN, US): 2002 ins Leben gerufene, für alle Mitarbeiter offene Initiative zur Förderung des Nachwuchses aus traditionell unterrepräsentierten ethnischen Minderheiten.
Multicultural Partnership (US, UK): Gegründet 2003 in New York und zu Beginn des Jahres 2005 in London, bieten diese Netzwerke Führungskräften, die ethnischen Minderheiten angehören, Möglichkeiten zum Erfahrungsaustausch und zur beruflichen Weiterbildung.
Familiennetzwerk (UK): Das Familiennetzwerk bietet eine Plattform zum Erfahrungsaustausch für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Darüber hinaus soll Bewusstsein für die Bedürfnisse berufstätiger Eltern geschaffen werden, z.B. durch Gespräche und Diskussionsforen unter Einbeziehung des Managements. Formelle Gründung war Anfang 2005.

Mentoring- und Praktikantenprogramme
Cross-Company Mentoring für Frauen (Deutschland): In dem firmenübergreifenden Cross-Mentoring-Programm werden hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen Senior Manager aus acht verschiedenen Unternehmen als Mentor zur Seite gestellt.
Internes Mentoring für Frauen (Deutschland, UK, US): Interne Mentoring-Zirkel und One-on-One-Mentoringprogramme – auch bereichsübergreifend – für besonders leistungs- und potenzialstarke Mitarbeiterinnen.
Next Steps Mentoring (UK): Mentoring-Programm zwischen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Deutschen Bank und Studenten, die ethnischen Minderheiten angehören.
Deutsche Bank „I Have a Dream" (Deutschland, Polen, US, UK): Globales, bankinternes Praktikanten-Programm für qualifizierte Schüler, die einer ethnischen Minderheit angehören und sich traditionell oftmals nicht für eine Tätigkeit im Finanzbereich interessieren. Das Programm wird im Jahr 2005 zum fünften Mal in Deutschland angeboten.
Sponsors for Educational Opportunity (SEO, US, UK): Gemeinnützige Organisation, deren Ziel es ist, das persönliche und berufliche Potenzial von Schülern und Studenten aus Großbritannien und den USA, die ethnischen Minderheiten angehören, zu fördern. Die ausgewählten Studenten erhalten die Möglichkeit, Praktika im Investment Banking der Deutschen Bank und anderer Unternehmen zu absolvieren.
Praktikantenprogramme für Studenten (Deutschland): Koordiniert von der Frankfurter Zentrale, werden Studenten von deutschen Universitäten Praktika in weltweit über zwanzig Niederlassungen der Deutschen Bank angeboten.

Auszeichnungen und Sponsoring
Working Mother Award 2004: Die Deutsche Bank wurde erneut im jährlichen Ranking der Zeitschrift „Working Mother" als eines der 100 besten Unternehmen für berufstätige Mütter ausgezeichnet.
Opportunity Now: 2004 wurde die Deutsche Bank mit dem Gold Standard für „Außerordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit für Frauen" im Rahmen der „Opportunity Now Benchmarking"-Studie geehrt.
Race for Opportunity: Die Deutsche Bank wurde von Race for Opportunity als eine der zehn Firmen der Privatwirtschaft ausgezeichnet, die die größten Fortschritte im Bereich Chancengleichheit gemacht haben.

Stonewall Corporate Equality Index: Die Deutsche Bank belegte im Stonewall Corporate Equality Index 2004 Platz 24 unter den Top 100 der Arbeitgeber für homo- und bisexuelle Mitarbeiter in Großbritannien. Der Index beurteilt Unternehmen hinsichtlich Schlüsselfaktoren, wie z.B. Regelungen zur Chancengleichheit, Gleichstellung bei Benefits oder Rekrutierung aus einem breit angelegten Bewerberkreis.

2004 „Lauf für mehr Zeit" AIDS Walk Frankfurt: Das Team der Deutschen Bank – organisiert von Rainbow Group Germany – sammelte Spenden in Höhe von 2700 EUR für die ambulante AIDS-Hilfe der Stadt Frankfurt am Main.

2004 AIDS Walk New York (AWNY): Das Team der Deutschen Bank, organisiert von der Rainbow Group Americas, sammelte Spenden im Wert von 50000 USD für den AIDS Walk in New York und war damit unter den ersten zehn Fundraising-Teams. Das Deutsche Bank Team erreichte den Gold-Team-Status zum zweiten Mal in Folge.

Human Rights Campaign – 2004 Corporate Equality Index: Auch im Jahr 2004 erhielt die Deutsche Bank die volle Punktzahl von 100 im „Human Rights Campaign Corporate Equality Index", der das Engagement großer Firmen bezogen auf ihre lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeiter, Konsumenten und Investoren bewertet.

Policies und Regelungen

Um ein Höchstmaß an Integrität und Konsistenz in all unseren Aktivitäten zu sichern, hat die Deutsche Bank globale Regelungen und Vereinbarungen verabschiedet, die alle Mitarbeiter verpflichten, respektvoll und fair zusammenzuarbeiten (z.B. der Verhaltenskodex auf globaler Ebene, in Deutschland z.B. die Betriebsvereinbarungen „Fairness am Arbeitsplatz" und „Beruf und Familie").

Kinderbetreuungsvermittlung und Notfallbetreuung: In Deutschland, Großbritannien und den USA besteht die Möglichkeit einer kurzfristigen Inanspruchnahme der Notfallbetreuung für Kinder. In Deutschland können unsere Mitarbeiter den „pme Familienservice" für Betreuungsvermittlung kostenlos nutzen. Betriebskindergärten befinden sich in Frankfurt und Eschborn.

Gebetsräume (UK, US): Eigene, konfessionsunabhängige Gebets- und Andachtsräume für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.

Engagement für Menschen mit Behinderungen in Kooperation mit:

Interessengemeinschaft von (Schwerbehinderten-)Vertrauenspersonen großer Unternehmen (IBW)
Bundesarbeitsgemeinschaft Behinderung (BAG): Dachverband aller Organisationen für behinderte Menschen, Arbeitsgemeinschaft der (Schwerbehinderten-)Vertrauensleute von Banken, Sparkassen, Versicherungen und Kommunen in Nordrhein-Westfalen (ARGE)

Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG (GDW): Zusammenschluss der Werkstätten für angepasste Arbeit für Menschen mit Behinderung

Berufsförderungswerke für behinderte Menschen (Deutschland): Angebot von Praktika und Zusammenarbeit im Bereich des „Deutsche Bank Mosaiks für Beschäftigung"

Werkstätten für behinderte Menschen: „Initiative Leisten – Helfen – Profitieren": Konzernweite Veröffentlichung des Leistungsspektrums der Werkstätten und Prozess der Auftragsvergabe durch die Deutsche Bank

Unternehmensforum: Zusammenschluss mit Unternehmen wie Deutsche Bahn AG, Fraport AG oder ZDF. Die Initiative hat zum Ziel, das Angebot von Produkten, Dienstleistungen und Arbeitsplätzen für Menschen mit Behinderung auf der Basis unternehmerischer Leitlinien aktiv und flexibel zu gestalten.

Diversity-Benchmarking-Mitgliedschaften / Teilnahme an Research-Studien

Global Diversity Network: Benchmarking-Netzwerk von neun Großunternehmen, die führend im Bereich „Diversity & Inclusion" sind. Das Netzwerk wird von einer Beratungsgesellschaft in London koordiniert.

Catalyst (US): Catalyst ist eine der führenden Research-Organisationen, die sich auf die Förderung von Frauen in der Wirtschaft konzentriert. Die Deutsche Bank nimmt an der Studie über Frauen im Finanzdienstleistungssektor teil und hat das Annual Award Dinner in den USA gesponsert.

Race for Opportunity (UK): Race for Opportunity ist eine Organisation, die sich weltweit auf Initiativen für ethnische Minderheiten spezialisiert hat.

Opportunity Now (UK): Opportunity Now ist eine Organisation, die sich für Chancengleichheit und Diversity am Arbeitsplatz einsetzt.

European Diversity Survey 2004 (Deutschland): Teilnahme an der europäischen Benchmarking-Umfrage mit 67 anderen Unternehmen aus 13 Ländern, initiiert von einer Kölner Beratungsgesellschaft, die regelmäßig alle 2-3 Jahre diese Daten erhebt.

Über die bestehenden Systeme hinaus

Mikrokredite als Mittel der Armutsbekämpfung

Mikrofinanzierungen gehören zu den wirksamsten und nachhaltigsten Instrumenten, um Armut zu bekämpfen. Dabei handelt es sich um Klein- und Kleinstkredite, die an Menschen ohne materielle Ressourcen und Sicherheiten vergeben werden und individuell auf deren Bedürfnisse zugeschnitten sind. Oft handelt es sich um Kleinstbeträge von 50 oder 100 USD bzw. die entsprechenden Beträge in der nationalen Währung, die es Menschen ermöglichen, ein Stück Land zu kaufen oder einen Handel zu eröffnen und damit den geschlossenen Kreislauf einer Armut aufzubrechen, die nicht die Bildung kleinster Rücklagen erlaubte. Trotz fehlender Sicherheiten ist die Zahlungsmoral bei den Kreditempfängern außerordentlich hoch. Gerade mal zwei Prozent müssen abgeschrieben werden. Der Grund hierfür ist so einfach wie hart: Mikrokredite bieten ihren Empfängern oft die einzige Chance, ihrem Leben eine Wende zu geben.

Dank Mikrokrediten kann Bahija Bouakhmim aus Marokko ihre Bienenzucht ausbauen und mittlerweile selbstständig für sich und ihre Kinder sorgen

Die Deutsche Bank engagiert sich mit ihrem Deutsche Bank Microcredit Development Fund (DBMDF) seit 1997 im Bereich der Mikrofinanzierungen und nimmt mit der Entwicklung und Umsetzung eines eigenen Modells eine führende Position ein. In Zusammenarbeit mit Mikrofinanz-Institutionen (MFIs) und lokalen Banken konnte der DBMDF seit seiner Gründung Kredite über 3,4 Mio. USD an 35 MFIs in 21 Ländern ausreichen. Entwickelt wurde dabei eine gleichberechtigte Partnerschaft, bei der die lokalen Banken nicht nur die Gelder des DBMDF verwalten und an Mitarbeiter der Mikrofinanz-Institutionen weiterleiten. Jede Partnerbank „matcht" vielmehr den Betrag des DBMDF, das heißt: Gibt beispielsweise der DBMDF 200 000 USD für Mikrokredite vor Ort, so legt die lokale Bank noch einmal die äquivalente Summe drauf. Dadurch konnte seit Bestehen des DBMDF ein Gesamtvolumen von knapp 47 Mio. USD an Mikrokrediten vergeben werden.

Darüber hinaus wird auch Wissen und Erfahrung mit den lokalen Banken geteilt. So entsteht ein System, das ein lokales finanzielles Netzwerk auf zwei Ebenen aufbauen hilft. Zum einen wird durch das Involvieren der lokalen Banken eine Binnenstruktur geschaffen, die über den Anschub des DBMDF sich selbstständig weiterentwickeln kann. Zum anderen werden Mikrokredite zumeist an Gruppen vergeben, deren Mitglieder füreinander bürgen und einander beim Aufbau kleiner Gewerbe unterstützen. Der überwiegende Teil der Kredite geht an Frauen, denn – so hat sich gezeigt – sie sind im Umgang mit dem geliehenen Geld verantwortungsbewusster und familienorientierter als Männer.

Auch im Bereich der Mikrofinanzierungen setzt die Deutsche Bank auf Partnerschaften: So arbeitet sie über den DBMDF mit der Grameen Foundation zusammen. Gemeinsam mit der in den USA ansässigen Stiftung zeichnete die Bank im September 2004 die Staatspräsidentin der Republik Finnland, Tarja Halonen, für ihr Engagement für soziale Gerechtigkeit und Menschenrechte sowie für die Stärkung der Rechte von Frauen mit dem „Grameen Foundation USA – Deutsche Bank Humanitarian Award" aus.
Im Jahr 2005, das die Vereinten Nationen zum „International Year of Microcredit" erklärt haben, stehen die Aktivitäten des DBMDF im Mittelpunkt des Engagements für eine nachhaltige Entwicklung. So beabsichtigt die Bank, zusätzlich einen gewerblichen Fonds in Form eines Konsortiums aufzulegen, durch den privates, institutionelles Vermögen in den Mikrofinanz-Sektor fließen soll. Auf einem internationalen Symposium im „Centre for Global Dialogue" der Swiss Re verpflichteten sich im Januar 2005 öffentliche Organisationen, Stiftungen und Unternehmen, darunter auch die Deutsche Bank, in der Rüschlikon-Deklaration, im Sinne der Realisierung der „Millennium Development Goals" Mikrofinanzierungen zu fördern.

Das Konzept Microfinance trifft mitunter auf Menschen, die nicht lesen und schreiben können oder überhaupt zum ersten Mal in ihrem Leben mit Geld in Berührung kommen. Der Mitarbeiter der Mikrofinanz-Institution, der mit ihnen zusammenarbeitet, kann sich daher nicht nur als Finanzdienstleister verstehen, er hat auch einen Bildungsauftrag. Er ist also auch Sozialarbeiter und Unternehmensberater, der den Menschen hilft, kleine Gewerbebetriebe aufzubauen. „Geschaffen wird ein Mikrokredit-Markt, der soziales Engagement und unternehmerisches Handeln miteinander verschränkt", sagt dazu Asad Mahmood, General Manager des DBMDF bei der Communitiy Development Group der Deutsche Bank Americas. „Das ist ein neuer Ansatz, der soziales Engagement durch neue Kapitalflüsse stärken und die Kluft zwischen reichen und armen Ländern schließen helfen kann. Es ist ein Ansatz, der die Unternehmen dazu auffordert, über die bislang bestehenden Systeme hinauszudenken."

Humanitarian Award-Verleihung: S. M. Davis (Grameen Foundation), M. Yunus (Grameen Bank), T. Halonen und J. Ackermann (v. li.)

Deutsche Bank Microcredit Development Fund: 1997 von der Deutschen Bank gegründeter Fonds zur Vergabe von Mikrokrediten, der beispielhaft finanzwissenschaftliches Know-how mit sozialem Engagement in der nachhaltigen Bekämpfung von Armut verbindet ■ **Grameen Foundation USA – Deutsche Bank Humanitarian Award:** Auszeichnung für das soziale Engagement von Einzelpersonen, die in Kooperation mit der im Mikrofinanzsektor tätigen Grameen Foundation vergeben wird. 2004 erhielt die finnische Staatspräsidentin Tarja Halonen den Preis ■ **Information:** www.cib.db.com/community; www.grameenfoundation.org

Compliance

Das Compliance- und Anti-Geldwäsche-Programm der Deutschen Bank

Als international tätiger Finanzdienstleister hält sich die Deutsche Bank bei ihren Geschäftsaktivitäten an nationale und internationale Gesetze, die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, einschließlich der Empfehlungen der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF), die Empfehlungen und Standards des Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht sowie die Wolfsberg Anti Money Laundering Principles for Private Banking, die im Jahre 2000 von zwölf internationalen Banken verabschiedet worden sind.

Der Vorstand der Deutschen Bank hat der globalen Compliance-Abteilung wesentliche Kernaufgaben zur Sicherstellung der Einhaltung der für die Bank geltenden rechtlichen und regulatorischen Vorschriften übertragen. Diese hat die Aufgabe, das Compliance-Risiko der Bank zu managen. Dabei handelt es sich um das Risiko gerichtlicher oder behördlicher Sanktionen, finanzieller Schäden sowie das Risiko von Ansehensverlusten, wenn die Bank sich nicht in Übereinstimmung mit den geltenden rechtlichen Vorschriften, Regeln und Standards verhält.

Kernaufgaben

Die Aufgaben der Compliance-Abteilung stehen im Einklang mit den Standards, die der Baseler Ausschuss für Bankenaufsicht in seinem Konsultationspapier zur Rolle von Compliance in Banken im Oktober 2003 aufgestellt hat.

Wesentliche Aufgaben der Compliance-Abteilung sind hierbei:

- Beratung der Geschäftsbereiche im Hinblick auf die geltenden Gesetze, Vorschriften und Regeln sowie Unterstützung bei deren Umsetzung;
- Erstellung und Kommunikation global und lokal geltender interner Compliance-Prinzipien, -Standards und -Verfahren;
- Überwachung und Kontrolle der Einhaltung von Compliance-Standards, zum Beispiel durch die Überwachung von eigenen Geschäften der Bank, Geschäften der Mitarbeiter und der Kunden der Bank;
- Überwachung des Informationsflusses innerhalb der Bank, insbesondere durch Unterstützung bei der Einrichtung von Vertraulichkeitsbereichen („Chinese Walls“);
- Identifizierung und Eskalation von Interessenkonflikten;
- Regelmäßige Schulungen der Beschäftigten im Hinblick auf geltende Vorschriften und Regeln;
- Verhinderung bzw. Aufdeckung von Geldwäsche sowie die Aufrechterhaltung und kontinuierliche Überprüfung des effektiven Anti-Geldwäsche-Programms.

Das Anti-Geldwäsche-Programm schützt die Bank vor dem Missbrauch durch Geldwäsche oder Terrorfinanzierung. Global sind kumuliert über 100 Mitarbeiter mit diesem Thema befasst, für das der Deutsche Bank Konzern über 25 Mio. EUR pro Jahr ausgibt. Der Einsatz aufwendiger Filter-

und Monitoringsysteme unterstützt diese Arbeit bei Neueröffnung und Überwachung der Konten und der laufenden Transaktionen. Die Deutsche Bank eröffnet pro Tag ca. 8000 Konten, unterhält ca. 17 Mio. Konten weltweit und transferiert täglich über 1 Billion EUR in etwas über 250000 Transaktionen.

Struktur, Unabhängigkeit und Größe der Compliance-Abteilung

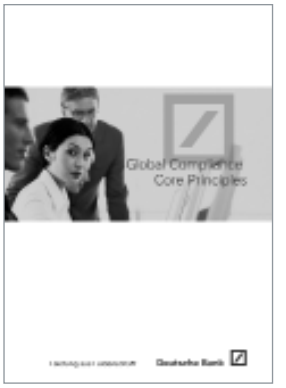
Die Abteilung wird von dem Global Head of Compliance geleitet. Dem Anti-Geldwäschebereich stehen die Konzern-Geldwäschebeauftragten vor. Die interne Organisation der Abteilung folgt der strukturellen Organisation der Geschäftsbereiche der Bank, die in regionale und divisionale Verantwortungsbereiche unterteilt ist. Um sicherzustellen, dass die Compliance-Abteilung ihre Aufgaben wirksam erfüllen kann, sind die Abteilung und ihr Management von allen operativen Abteilungen der Bank unabhängig. Ferner sind die Compliance- und Anti-Geldwäsche-Abteilung im Group Compliance Committee vertreten. Die Anzahl der Beschäftigten in der Abteilung stieg im Jahr 2004 auf weltweit über 600 (einschließlich der Mitarbeiter im Bereich Anti-Geldwäsche).

Initiativen

Die Compliance-Abteilung hat 2004 eine Reihe von Initiativen ins Leben gerufen:

- Die Global Compliance Core Principles (GCCP), in denen die Kernprinzipien und weltweit gültigen Mindeststandards in Bezug auf Compliance-Themen niedergelegt sind und in denen ein Leitbild zur Förderung eines ethisch einwandfreien Verhaltens gegeben wird, wurden 2004 herausgegeben. Die GCCP dienen als Grundlage und Rahmen für die Compliance-Richtlinien und Compliance-Verfahren in den einzelnen Regionen, Bereichen und Abteilungen.
- Für alle Beschäftigten wurde 2004 eine Reihe neuer Schulungsmodule entwickelt und erfolgreich eingesetzt – unter anderem zu grundsätzlichen Compliance-Prinzipien und zur Verhinderung von Geldwäsche.

Zusätzlich entwickelte und führte Compliance die Schulung „Tone at the Top" durch, welche die Aufsichtspflichten der leitenden Angestellten der Bank verdeutlicht. Im Jahre 2004 wurden 1905 Angehörige der oberen Führungsebene in 20 Ländern, einschließlich des Vorstands, geschult. Die Ausdehnung dieser Schulung auf alle Regionen wird 2005 fortgesetzt.



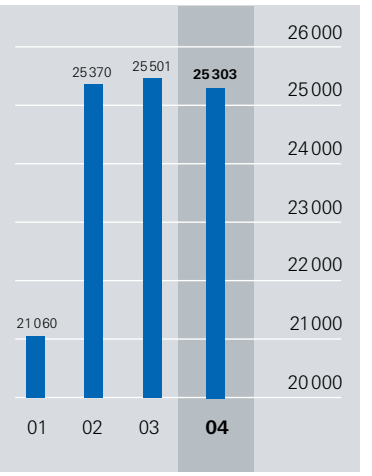
Mitarbeiterinformationen zu Compliance-Themen (Auswahl)

Grundsätze und Richtlinien nachhaltigen Wirtschaftens: Über die erwähnten Gesetze, Standards und Richtlinien (s. S. 92) hinaus, bekennt sich die Deutsche Bank als aktives Mitglied zum UN Global Compact. Dieser von den Vereinten Nationen entwickelte Verhaltenskodex umfasst zehn Grundsätze aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Antikorruption, die die Deutsche Bank in ihren geschäftlichen Aktivitäten berücksichtigt.
Darüber hinaus spiegelt sich unser nachhaltiges Wirtschaften in einer Reihe interner Richtlinien und Standards wider. Die seit 1999 bestehenden Richtlinien zum Nachhaltigkeits-Management-System wurden 2003 erneut überarbeitet und in einer entsprechenden Konzernrichtlinie (Group Policy) dokumentiert. Diese wurde 2004 ergänzt um den Konzernstandard zum betrieblichen Umweltschutz sowie um deutschlandweit gültige Richtlinien zur Abfallwirtschaft, zum Facility Management, zum Umgang mit Gefahrstoffen, zur Notfallvorsorge, zur Mobilität, zum Einkauf und zum Fremdfirmeneinsatz. Um das Bekenntnis zur Nachhaltigkeit noch stärker in die Geschäftsprozesse zu integrieren, aktualisiert die Bank derzeit entsprechende Vorgaben.

Betrieblicher Umweltschutz: Der betriebliche Umweltschutz stellt historisch gesehen den Ursprung des Nachhaltigkeits-Management-Systems der Deutschen Bank dar. Neben den indirekten oder mittelbaren Auswirkungen unserer geschäftlichen Aktivitäten auf die Gesellschaft und Umwelt, z. B. bei der Kreditvergabe, verursacht unsere Unternehmenstätigkeit auch unmittelbare Umweltwirkungen. Diese direkten Auswirkungen sind der Verbrauch von Energie, Wasser und Papier sowie die Entstehung von Abfall und Emissionen. Sie treten beim Betrieb und Unterhalt der Gebäude, dem Einkauf von Produkten und Dienstleistungen sowie der Reisetätigkeit der Mitarbeiter auf. Im Sinne unserer Verpflichtung zur Nachhaltigkeit ist es unser Ziel, alle mit diesen Aufgaben verbundenen Tätigkeiten umweltverträglich und sozialverantwortlich auszuführen. Dies gilt auch für die von der Deutschen Bank mit diesen Tätigkeiten betrauten Dienstleister.

Gebäudemanagement: Weltweit unterhalten wir an mehr als 1500 Standorten Gebäude für unsere Geschäftsaktivitäten. Konzernweit besteht der Grundsatz, möglichst Gebäude und Technik zu nutzen, die einen ressourcenschonenden Bankbetrieb ermöglichen. Darüber hinaus muss ein hoher Standard für den Gesundheits- und Arbeitsschutz der Mitarbeiter eingehalten werden. Über unser Umwelt-Controllingsystem erfassen wir monatlich die Verbrauchsdaten der 34 größten Standorte in Deutschland. Durch diese Verbrauchskontrolle können wir mögliche Verbesserungspotenziale identifizieren und Unregelmäßigkeiten feststellen, um so einen ressourcenschonenden Betrieb sicherzustellen. Ziel des Nachhaltigkeitsprogramms (2002 bis 2005) für das Gebäudemanagement war es, den Stromverbrauch, den Heizenergieverbrauch, den Wasserverbrauch, die CO_2-Emissionen aus dem Energieverbrauch sowie die Menge an Restabfall pro Mitarbeiter bis 2004 auf dem Stand von 2001 zu stabilisieren. Im Zuge der Umstrukturierung der Deutschen Bank sank die Zahl der Mitarbeiter stärker als die Größe der genutzten Flächen. Die leer stehenden Räume mussten in den meisten Fällen auch geheizt und gekühlt werden. Zudem wurde in den vergangenen Jahren die technische Ausstattung der Mitarbeiter am Arbeitsplatz erweitert, so dass der Strom- und Klimatisierungsbedarf anstieg. Deshalb erhöhte sich der relative, auf den Mitarbeiter bezogene Ressourcenverbrauch. Die absoluten Verbrauchszahlen sanken dagegen im gleichen Zeitraum.

Heizenergie pro Mitarbeiter*
in Megajoule



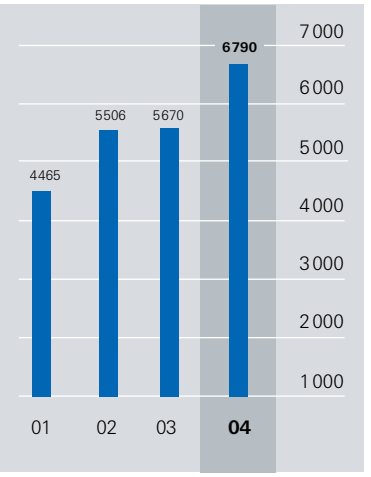
*Der Ressourcenverbrauch pro Mitarbeiter erhöhte sich i. Vgl. zum Gesamtverbrauch, da die Zahl der Mitarbeiter stärker abnahm als die Größe der genutzten Fläche (detaillierte Erläuterungen s. „Gebäudemanagement“) Die auf den Mitarbeiter bezogenen Daten beziehen sich auf die Anzahl der Köpfe und nicht auf die im Umweltdatenvergleich angeführten Vollzeitäquivalente.

Erstmalig wurden 2004 auch der Energie- und Wasserverbrauch sowie die Abfallmengen für den Standort New York, 60 Wall Street, erfasst.

Energieverbrauch: Im Zeitraum von 2001 bis 2004 sank unser gesamter Energieverbrauch in Deutschland um ca. 16 %. Am Gesamtenergieverbrauch hatte Strom einen Anteil von fast 60 %. Wesentliche Stromverbraucher sind die Rechenzentren sowie die Anlagen zur Klimatisierung und Lüftung der Gebäude. Der Heizenergiebedarf wurde etwa zur Hälfte durch Gas und Fernwärme gedeckt. In Düsseldorf wird ein Blockheizkraftwerk betrieben, das Wärme und Strom für den Eigenbedarf erzeugt. Um den Stromverbrauch zu verringern, wurde eine Reihe von Maßnahmen an verschiedenen Standorten umgesetzt, wie z. B.: die Optimierung der Laufzeiten der Klima- und Lüftungsanlagen und der Einbau von Bewegungsmeldern in wenig frequentierten Bereichen. Darüber hinaus haben wir die Beleuchtung zum Beispiel in Tiefgaragen unter Berücksichtigung der vorgeschriebenen Beleuchtungsstärke reduziert und die Heizung durch Senkung der Vorlauftemperaturen optimiert.
Im Zuge des Umbaus des Hauptsitzes unseres Unternehmens, den Zwillingstürmen in Frankfurt, wird ein Großteil der Gebäudetechnik ausgetauscht. Damit sollen künftig bis zu 25 % des Stromverbrauchs und bis zu 22 % des Gasverbrauchs eingespart werden. In unserem 2004 bezogenen Neubau an der Frankfurter Messe, dem IBC, wurde auf die Verwendung energiesparender Technik geachtet. So werden zum Beispiel das Licht und die Klimaanlage über Bewegungsmelder in den Räumen gesteuert. Die Klimaanlage schaltet automatisch ab, sobald die Fenster geöffnet werden. Wir streben an, den Energieverbrauch auch in den nächsten Jahren weiter zu reduzieren. Dazu wurden 2004 unter anderem zusammen mit unserem Servicepartner für das technische Gebäudemanagement Energieverbrauchsanalysen in den Filialen durchgeführt und Vorschläge zur Energiereduzierung erarbeitet, die in den kommenden Jahren realisiert werden sollen. Dies sind zum Beispiel: der Einsatz von Dämmerungs- und Zeitschaltungen für die Außenbeleuchtung und die Selbstbedienungszonen, die Verwendung nicht verstellbarer Thermostatventile in den Selbstbedienungs-Zonen mit 15 Grad Voreinstellung oder die Information der Mitarbeiter zu einem energiesparendem Verhalten am Arbeitsplatz.

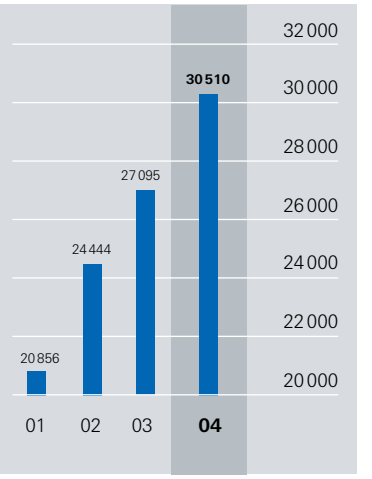
Wasserverbrauch: Sauberes Trinkwasser wird weltweit zunehmend zu einer knappen Ressource. Deshalb sind wir bestrebt, sparsam mit Wasser umzugehen. Der gesamte Wasserverbrauch der Deutschen Bank sank in Deutschland 2004 im Vergleich zum Jahr 2001 um fast 20 %. Um Wasser zu sparen, wird

CO_2 aus der Energieerzeugung pro Mitarbeiter*
in Kilogramm



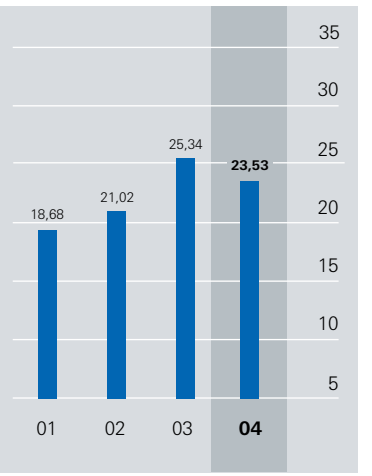
*Der Ressourcenverbrauch pro Mitarbeiter erhöhte sich i. Vgl. zum Gesamtverbrauch, da die Zahl der Mitarbeiter stärker abnahm als die Größe der genutzten Fläche (detaillierte Erläuterungen s. „Gebäudemanagement“) Die auf den Mitarbeiter bezogenen Daten beziehen sich auf die Anzahl der Köpfe und nicht auf die im Umweltdatenvergleich angeführten Vollzeitäquivalente.

Stromverbrauch pro Mitarbeiter*
in Megajoule



*Der Ressourcenverbrauch pro Mitarbeiter erhöhte sich i. Vgl. zum Gesamtverbrauch, da die Zahl der Mitarbeiter stärker abnahm als die Größe der genutzten Fläche (detaillierte Erläuterungen s. „Gebäudemanagement“) Die auf den Mitarbeiter bezogenen Daten beziehen sich auf die Anzahl der Köpfe und nicht auf die im Umweltdatenvergleich angeführten Vollzeitäquivalente.

Wasserverbrauch pro Mitarbeiter*
in Kubikmeter



*Der Ressourcenverbrauch pro Mitarbeiter erhöhte sich i. Vgl. zum Gesamtverbrauch, da die Zahl der Mitarbeiter stärker abnahm als die Größe der genutzten Fläche (detaillierte Erläuterungen s. „Gebäudemanagement“) Die auf den Mitarbeiter bezogenen Daten beziehen sich auf die Anzahl der Köpfe und nicht auf die im Umweltdatenvergleich angeführten Vollzeitäquivalente.

bei Umbaumaßnahmen die Verdunstungskühlung möglichst durch eine freie Kühlung ersetzt, wodurch zum Beispiel im regionalen Hauptstandort in Hannover der Wasserverbrauch um circa ein Drittel reduziert werden konnte. Darüber hinaus wurden die Armaturen in den Sanitäranlagen weitgehend durch wassersparende Armaturen ersetzt.
Wir möchten auch künftig den Wasserverbrauch durch ein monatliches Verbrauchscontrolling weiter senken, um Wasserverluste zu vermeiden. Zudem informieren wir unsere Mitarbeiter über wassersparendes Verhalten.

Abfallwirtschaft: Die Deutsche Bank strebt an, Abfälle zu vermeiden und gefährliche Abfälle (z.B. Batterien, Leuchtmittel) zu minimieren. Soweit Abfälle anfallen, sind diese möglichst zu verwerten, ansonsten ordnungsgemäß zu beseitigen. In Deutschland fielen 2004 bei der Deutschen Bank circa 20 000 Tonnen Abfall an. Zwei Drittel dieser Menge wurden einer Verwertung zugeführt, der Rest wurde entsorgt. Die Restabfallmenge pro Mitarbeiter sank von 2001 bis 2004 um fast 18 %. Trotz einer Vielzahl von Umzügen konnte dies unter anderem dadurch ermöglicht werden, dass gebrauchte, aber noch nutzbare Büromöbel und -geräte nicht entsorgt, sondern weiter verwendet wurden. So konnten sich 2004 zum Beispiel gemeinnützige Vereine wie die AIDS-Aufklärung e.V. und das Frauenhaus in Frankfurt aus den Möbellagern der Deutschen Bank Büromöbel aussuchen, um ihre neuen Büros einzurichten.
Für die Verwertung von vertraulichen Papieren und anderen Datenträgern wird in Koordination mit unserer Behindertenbeauftragten für Deutschland seit 2004 bundesweit die Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte (GdW) beauftragt. Auch für die Verwertung von Elektronikschrott nehmen wir zunehmend die Leistungen der Betriebsstätten der GdW in Anspruch.

Einkauf: Der Einkauf von Produkten und Dienstleistungen hat immer auch Auswirkungen auf die Umwelt. Deshalb berücksichtigen wir bei der Auswahl von Produkten und Dienstleistungen zunehmend ökologische Kriterien wie den Ressourcenverbrauch, die Langlebigkeit, den Energieverbrauch bei der Nutzung sowie die Entsorgung. Lieferanten und Dienstleister werden vertraglich zur Einhaltung aller umwelt- und arbeitssicherheitsrelevanten Bestimmungen verpflichtet. Darüber hinaus wollen wir künftig auch verstärkt soziale Kriterien beim Einkauf beachten.
Ziele des Einkaufs im Nachhaltigkeitsprogramm 2002 bis 2005 waren: die Steigerung des Recyclingpapieranteils am Kopierpapierverbrauch um 5 bis 10 %, die Senkung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs der Firmenwagen um 5 % und die Steigerung des Anteils umweltfreundlicher Produkte im internen Bestellsystem.

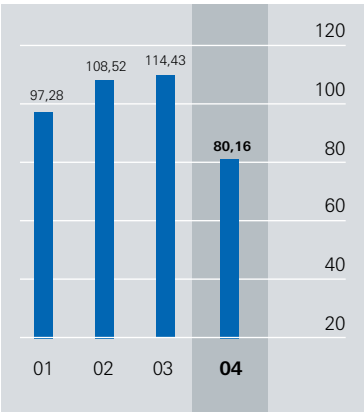
Gebrauchte Büromöbel werden an gemeinnützige Vereine abgegeben ...

... wie zum Beispiel an die AIDS-Aufklärung e.V. in Frankfurt am Main

Kooperation mit Werkstätten für behinderte Menschen

Die Deutsche Bank engagiert sich seit Jahren für die Integration behinderter Menschen. Neben der Beschäftigung von mehr als 900 behinderten Kolleginnen und Kollegen und deren Betreuung durch Behindertenbeauftragte in Deutschland arbeiten wir auch mit Werkstätten für behinderte Menschen zusammen. Die ISO-zertifizierten, staatlich anerkannten Werkstätten haben sich in den letzten Jahren als zuverlässige Partner am Markt etabliert. Sie zeichnen sich aus durch Qualität, Leistungsfähigkeit, Flexibilität, Termintreue und ein gutes Preis-Leistungs-Verhältnis. So werden viele Büro- und Servicearbeiten, die täglich in unserem Hause anfallen, in den Werkstätten geleistet. Das an Behindertenwerkstätten in Deutschland vergebene Auftragsvolumen betrug 2004 etwa 3 Mio. EUR.

Restabfall pro Mitarbeiter*
in Kilogramm



*Die auf den Mitarbeiter bezogenen Daten beziehen sich auf die Anzahl der Köpfe und nicht auf die im Umweltdatenvergleich angeführten Vollzeitäquivalente.

Durch den Wechsel der eingesetzten Tonerkartuschen von Neu- zu Rebuiltkartuschen mit großem Tonertank konnten 2004 circa 75 % der zuvor eingesetzten Neukartuschen ersetzt werden. Bei einem Anteil der Tonerkartuschen von etwa 28 % am Einkaufsvolumen für Büromaterialien konnte eine erhebliche Steigerungsrate beim Anteil umweltfreundlicher Produkte erzielt werden. So trägt die Deutsche Bank dazu bei, dass recycelte Abfälle wieder genutzt werden.

Papier: In Deutschland setzt die Deutsche Bank fast ausschließlich total chlorfrei gebleichte (tcf) Kopierpapiere oder Recyclingkopierpapiere ein. Nur für spezielle Papiersorten (1,7 % des Kopierpapierverbrauchs), für die kein total chlorfrei gebleichtes Papier erhältlich ist, wird elementarchlorfrei gebleichtes (ecf) Papier verwendet. Der Anteil von Recyclingpapier am Kopierpapierverbrauch stieg im Zeitraum von 2001 bis 2004 um circa 14 %. 2004 war der Recyclingpapier-Anteil allerdings rückläufig. Durch Mitarbeiterinformation möchten wir erreichen, dass dieser wieder steigt.

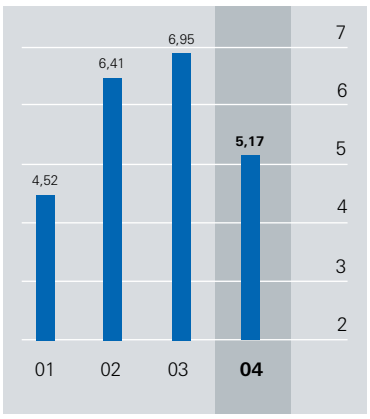
EDV: Seit zwei Jahren gelten für die Beschaffung von EDV-Geräten detaillierte Umweltkriterien. Diese werden bei jeder Ausschreibung von den Herstellern angefordert und fließen neben den technischen und wirtschaftlichen Anforderungen in die Entscheidungsfindung ein. Die Kriterien werden in regelmäßigen Abständen überarbeitet und an die Weiterentwicklung der Geräte angepasst.

Mobilität: Die internationale Ausrichtung der Geschäftstätigkeiten des Deutsche Bank Konzerns erfordert ein erhebliches Maß an Reiseaktivitäten. Durch eine interne Travel Policy sind die Mitarbeiter jedoch gehalten, vor jeder Dienstreise zu prüfen, ob diese nicht durch moderne Kommunikationsformen (Telefon-/Videokonferenzen) ersetzt werden kann. So konnte von 2001 bis 2003 ein kontinuierlicher Rückgang der Reisekilometer verzeichnet werden. Aufgrund der Reorganisation der Deutschen Bank ist das Dienstreiseaufkommen 2004 erstmals wieder im Vergleich zum Vorjahr gestiegen. Es wird jedoch angestrebt, das gesamte Dienstreiseaufkommen in den nächsten Jahren wieder zu reduzieren. Vor allem der Anteil der Kurzstreckenflüge soll verringert werden, da sie besonders stark zum Treibhauseffekt beitragen. Mitarbeiter, die in Deutschland häufig geschäftlich unterwegs sind, erhalten zu diesem Zweck eine Bahncard.

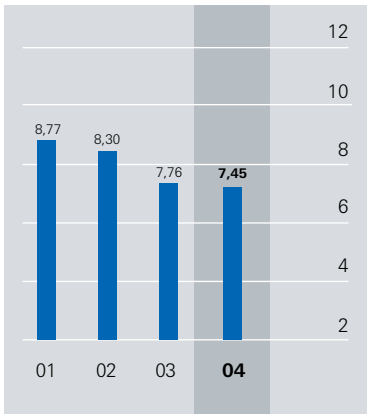
Die Firmenwagenregelung der Deutschen Bank für Deutschland wurde 2003 überarbeitet und berücksichtigt nun den Umweltgedanken noch stärker als zuvor. Der vom Mitarbeiter zu tragende Anteil für die Nutzung eines Firmenwagens richtet sich unter anderem nach dem durchschnittlichen Kraftstoffverbrauch des ausgewählten Fahrzeuges. Mitarbeiter, die sich für ein Dieselfahrzeug mit einem Rußpartikelfilter entscheiden, erhalten einen Bonus. Grundsätzlich gilt, dass alle Firmenwagen die neuesten Schadstoffnormen erfüllen müssen.

An mehreren Standorten wurden von der Deutschen Bank mit den Trägern des öffentlichen Nahverkehrs Job-Ticket-Vereinbarungen abgeschlossen. In Frankfurt nutzen mehr als zwei Drittel der Mitarbeiter ein solches Job-Ticket.

Anteil Recyclingpapier an Kopierpapier
in %



Kraftstoffverbrauch (Firmenwagen)
in Liter pro 100 km



Überprüfung der Wasseraufbereitung in der Konzernzentrale

Umweltdatenvergleich 2001 – 2004: Standorte Deutschland und New York

	2001	2002	2003	2004
Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)				
Deutschland[1]	41191	27767	24906	23915
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	5912
Flächen (qm)				
Deutschland[1]	1526206	1477171	1439000	1185052
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	151007
Stromverbrauch (GJ)				
Deutschland[1]	918637	800377	787100	850653
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	205897
Heizenergie (GJ)				
Deutschland[1]	927644	830696	740804	705474
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	75759*
CO_2-Emissionen aus Energieerzeugung (t)				
Deutschland[1]	196698	180283	164716	189324[2]
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	38428
Wasserverbrauch (m^3)				
Deutschland[1]	822638	688180	800129	655987
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	198864
Abfall zur Entsorgung (t)				
Deutschland[1]	4285	3553	3808	2509[3]
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	624*
Abfall zur Verwertung (t)				
Deutschland[1]	n.e.	n.e.	n.e.	12288
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	899*
Besonders überwachungsbedürftige Abfälle (t)				
Deutschland[1]	n.e.	n.e.	n.e.	126
New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
Reisekilometer (Mio. km)	129,50	104,18	87,08	95,90
Flugkilometer, Konzern, global	86,40	72,64	62,99	72,29
< 500 km				14,46
> 500 km				57,83
Bahnkilometer, Konzern, Deutschland	34,70	23,23	16,82	18,71
Mietwagen, Konzern, Deutschland	8,40	8,31	7,27	4,90
Papierverbrauch Deutschland (t)[1]	5936	5859	5313	5401
Kopierpapier (t, gesamt)	2191	2123	1942	2082
davon Recyclingpapier (t)	99	136	135	108
Drucksachen	3745	3737	3372	3319

[1] Nur Daten der Deutsche Bank AG und Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG
[2] 206767 (geänderter Berechnungsfaktor für die CO_2-Emissionen)
[3] 6731 t (geänderte Dichte für die Berechnung des Abfallgewichts)

*Errata in der deutschen Druckversion:
Errata: S. 98, Zeile: Heizenergie, New York, 60 Wall Street, Spalte: 2004: 759.095 GJ
Errata: S. 98, Zeile: Abfall zur Entsorgung, New York, 60 Wall Street, Spalte: 2004: 3.378 t
Errata: S. 98, Zeile: Abfall zur Verwertung, New York, 60 Wall Street, Spalte: 2004: 3.702 t

Nachhaltigkeitsprojekte weltweit: Die Deutsche Bank unterstützt internationale Projekte, um eine nachhaltige Entwicklung zu fördern, insbesondere um die Umwelt zu schützen und soziale und wirtschaftliche Verhältnisse in weniger entwickelten Regionen zu stärken. Darüber hinaus beteiligt sich die Bank an der Weiterentwicklung von Kriterien und Indikatoren, die das Thema Nachhaltigkeit messbar machen sollen.

Theorie und Praxis am Southern African Wildlife College

Peace Parks Foundation: Seit der Errichtung künstlicher Grenzen in Afrika wurde die Bewegungsfreiheit der heimischen Tiere eingeschränkt, sind jahrhundertealte natürliche Wander- und Zugwege versperrt. Um Umwelt und biologische Vielfalt zu erhalten sowie politische, soziale und wirtschaftliche Stabilität zu fördern, richtete die Peace Parks Foundation im südlichen Afrika große, grenzüberschreitende Naturschutzgebiete ein. Der erste Peace Park entstand im Jahr 2000. Die Deutsche Bank unterstützt seit 2001 die Peace Parks Foundation, insbesondere das Southern African Wildlife College. Hier konnten schon mehr als 3000 Studenten zum Wildhüter ausgebildet werden. Darüber hinaus ermöglichte das College für Tourismus bisher etwa 100 Einheimischen Ausbildung und Arbeit in den Gästehäusern und Lodges der Parks.

Im Austausch mit anderen Nachhaltigkeit fördern: Globale Herausforderungen zu meistern erfordert eine enge Zusammenarbeit und den Dialog mit Umweltschutzverbänden, Nichtregierungsorganisationen und Regierungsorganisationen. Die Deutsche Bank ist in verschiedenen internationalen und nationalen Gremien und Netzwerken vertreten, um die nachhaltige Entwicklung der Gesellschaft und der Wirtschaft zu fördern. 2004 fanden unter anderem Gespräche mit der gemeinnützigen Umwelt- und Menschenrechtsorganisation „Urgewald“ zur Frage von sozialen und ökologischen Auswirkungen bei Projektfinanzierungen statt. Darüber hinaus engagierte sich die Deutsche Bank auf internationaler Ebene, zum Beispiel bei folgenden Initiativen:

Global Compact Leaders Summit: Am 24. Juni 2004 wirkte die Deutsche Bank in der Zentrale der Vereinten Nationen in New York am Global Compact Leaders Summit mit. Dieses erste Gipfeltreffen von

Weitere Projekte im Rahmen unseres Nachhaltigkeitsengagements

Förderprojekt	Kurzbeschreibung
Prototype Carbon Fund	■ von der Weltbank initiierter Fonds zur Förderung von Projekten, die zur Reduzierung von Treibhausgasen beitragen ■ Fondsvolumen: etwa 180 Mio. USD ■ Deutsche Bank: Einlage von 5 Mio. USD im Jahr 2000
Deutsche Bank Microcredit Development Fund (DBMDF) (s. S. 90ff)	■ Mikrokredite helfen Menschen in weniger entwickelten Regionen, sich eine Existenz aufzubauen ■ Seit 1997 hat der DBMDF Kredite über 3,4 Mio. USD an 35 Mikrofinanzinstitute in 21 Ländern ausgereicht ■ Dadurch konnte ein Gesamtvolumen von knapp 47 Mio. USD an Mikrokrediten vergeben werden
Mitentwicklung der Social Performance und der Environmental Performance Indicators im Rahmen der SPI-Finance 2001/2002	■ internationales Projekt von 10 Finanzinstituten und Versicherungsunternehmen, das mit der Global Reporting Initiative verbunden ist

GC Leaders Summit: Verabschiedung des 10. Prinzips des Global Compact (GC)

Weitere Mitgliedschaften zur Förderung von Nachhaltigkeit

Aktive Mitgliedschaft Deutsche Bank	Kurzbeschreibung	seit	Gremium
UNEP Finance Initiative	■ Entstehung auf dem Rio Earth Summit ■ spezialisierte Arbeitsgruppen: Asset Management, Klimawandel, Umweltmanagement und Reporting ■ regionale „task forces“: Amerika, Ferner Osten, Ost- und Mitteleuropa, Afrika	1992	Chair: 2000-2005; Mitglied im Steering Committee seit 1998
UN Global Compact	■ auf Initiative der UN im Jahr 2000 entstandener Verhaltenskodex für Unternehmen ■ Prinzipien zu Menschenrechten, Arbeit, Umwelt und Antikorruption ■ 1950 Teilnehmer aus 74 Nationen	2000	
Advisory Council des UN-Generalsekretärs Kofi Annan	■ mit dem Global Compact Office und sechs weiteren UN-Abteilungen bildet der Advisory Council den Kern der Global Compact Initiative		Mitglied im Advisory Council: 2000-2004
World Business Council of Sustainable Development	■ Zusammenschluss von etwa 175 internationalen Unternehmen, die sich der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet haben	2000	Mitglied in Projektgruppe „Sustainability in the Finance Sector“ seit 2001
Global Reporting Initiative	■ 1997 ins Leben gerufene Multi-Stakeholder-Initiative ■ Förderung der Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Leistungen einer Organisation	2003	Mitglied im Vorstand seit Gründung
Bellagio Forum for Sustainable Development	■ 1993 gegründeter Zusammenschluss internationaler Organisationen, Stiftungen, NGOs, Medieninstitutionen und Unternehmen zur Förderung von nachhaltigkeitsbezogenen Projekten	1998	Chair seit 2001
econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung	■ Seit 2000 bestehende Initiative führender Unternehmen und Organisationen der deutschen Wirtschaft, die eine nachhaltige Unternehmensstrategie verfolgen	2000	Vorstandsmitglied seit 2003
Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V. (VfU)	■ Forum für den fachbezogenen Meinungs- und Informationsaustausch von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen	2004	
Forum für Zukunftsenergien e.V.	■ Förderung einer sicheren, preisgünstigen, ressourcenschonenden und umweltfreundlichen Energieversorgung	2000	
Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management B.A.U.M.	■ Umweltinitiative der Wirtschaft, insbesondere des Mittelstandes ■ Auszeichnung mit dem B.A.U.M.-Umweltpreis 2003	1995	
Deutscher Industrie- und Handelstag/Industrie- und Handelskammern	■ Interessenvertretung der deutschen Wirtschaft gegenüber den Entscheidern der kommunalen Politik, der Landes- und der Bundespolitik sowie den europäischen Institutionen	1997	ständiges Mitglied im Umweltausschuss
dena – Deutsche Energie-Agentur	■ Förderung umweltschonender und erneuerbarer Energien	2001	Mitglied im Aufsichtsrat seit Gründung
Naturschutzbund Deutschland e.V.	■ führender Verband zur Förderung des Umweltschutzes	2001	Mitglied im Kuratorium seit 2001

Darüber hinaus hat sich die Deutsche Bank in ihrer Rolle als Multiplikator 2004 auf mehr als 50 nationalen und internationalen Veranstaltungen engagiert, um das Nachhaltigkeitsthema als „Business Case“ im gesellschaftlichen und politischen Kontext voranzubringen.

Spitzenvertretern der teilnehmenden Unternehmen und Organisationen – darunter BP, Shell und Novartis sowie Transparency International, amnesty international und der World Wide Fund for Nature – hatte zum Ziel, die Verwirklichung der Prinzipien des Global Compacts (GC) voranzubringen. Die Deutsche Bank setzt sich deshalb auch weiterhin für die Etablierung einer Governance für den Global Compact ein und beteiligt sich an der Entwicklung von Mechanismen, die die Einhaltung der GC-Prinzipien transparenter machen.

Informal Environment Council: Auf Einladung der niederländischen Regierung nahm die Deutsche Bank als eines von vier Wirtschaftsunternehmen am 16./17. Juli 2004 an einem Treffen des Informal Environment Council mit den europäischen Umweltministern in Maastricht teil. Im Rahmen der Diskussion zur Umweltpolitik der Europäischen Union regte die Deutsche Bank an, öffentliche Pensionsgelder nach nachhaltigen Kriterien zu verwalten.

Politischer Dialog: Die Finanzmärkte nehmen eine wichtige Funktion im Wirtschaftsleben ein. Ihre Effizienz – und damit auch der Wohlstandsgewinn, den sie für die Gesellschaft erbringen können – hängt zu einem großen Teil von ihren rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen ab. Aufgrund ihrer weltweiten Geschäftstätigkeit beteiligt sich die Deutsche Bank am politischen Dialog, an der Fortentwicklung der rechtlichen Grundlagen und der Verbesserung der regulatorischen Rahmenbedingungen vor allem in Europa und den USA. Sie bietet den Dialog auf allen Ebenen des politischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesses an. Sie fördert eine Reihe von nationalen, europäischen und internationalen Initiativen, die auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen an den Finanzmärkten abzielen, so u. a. die Initiative Finanzplatz Deutschland. Außerdem unterstützt sie inhaltlich und personell die Arbeit von Expertengruppen in verschiedenen Fachverbänden. Im Rahmen ihrer politischen Arbeit ist die Deutsche Bank vor allem in Berlin, Brüssel, London und Washington, D.C. engagiert. Sie setzt sich u. a. für die Stärkung des Finanzplatzes Deutschland, für die Integration der europäischen Finanzmärkte und für die Vertiefung der transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen ein.

Ertragsteuern 2004

Der Steueraufwand verteilt sich auf In- und Ausland wie folgt:

in Mio. EUR	2004	2003	2002
Inland	371	342	3207
Ausland	1186	1200	-18
Insgesamt	1557	1542	3189

Weitere Informationen finden Sie im Finanzbericht 2004 auf S. 98

Austausch und Vermittlung von Steuerwissen: Die Mitarbeiter unserer Steuerabteilung (Group Tax) haben sich auch 2004 an der öffentlichen Diskussion zur Steuerpolitik beteiligt. So wirken sie beispielsweise an der Ausarbeitung des „Steuergesetzbuches 2006“ unter der Schirmherrschaft der Stiftung Marktwirtschaft und Politik in Deutschland mit.

Auch die steuerpolitischen Vorschläge der Initiative Finanzplatz Deutschland (IFD) werden von Mitarbeitern der Deutschen Bank Group Tax unterstützt. Im Fachbereich Steuern fördern wir u. a. durch Vorlesungen an der Universität Frankfurt/Main oder im Rahmen des „MBA International Taxation“ der Universität Freiburg die wissenschaftliche Ausbildung und den Nachwuchs.

Darüber hinaus engagieren sich Deutsche Bank Mitarbeiter in Großbritannien, den USA, Hongkong, Japan und Australien bei der steuerpolitischen Meinungsbildung im Interesse der dort tätigen Auslandsbanken. Sie unterstützen die Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) auf dem Gebiet der Betriebstättenbesteuerung und engagieren sich im Rahmen des Centre for European Policies Studies im Auftrag der Kommission der Europäischen Gemeinschaft bei der Harmonisierung der Bemessungsgrundlage in der EU.

In der International Fiscal Association (IFA) wirken unsere Mitarbeiter zudem an der Ausarbeitung von Schwerpunktthemen mit, die jährlich einmal unter Teilnahme aller wesentlichen Finanzverwaltungen der Industriestaaten diskutiert und im Anschluss publiziert werden.

Stiftungen und gemeinnützige Gesellschaften der Deutschen Bank

104 Deutsche Bank Stiftung
105 Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog
105 Akademie Musiktheater heute
106 Deutsche Bank Americas Foundation
106 Deutsche Bank Citizenship UK
107 Deutsche Bank Africa Foundation
107 Deutsche Bank Asia Foundation
108 Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
108 Historisches Institut der Deutschen Bank

Anhang

109 Publikationen und Veranstaltungen 2004
110 Kooperationspartner
113 Preise, Auszeichnungen und Ranking-Ergebnisse 2004
114 GRI-Index
115 Impressum/Publikationen
116 Unsere Identität

Deutsche Bank Stiftung

Vorstand:
Tessen von Heydebreck
(Vorsitzender)
Frank Trümper
(Stellvertretender Vorsitzender)
Michael Münch
Christian J. Stronk
Peter Spitze

Deutsche Bank Stiftung	
Gründungsjahr:	2005; hervorgegangen aus der Verschmelzung der Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe (seit 1987) und der Kultur-Stiftung der Deutschen Bank (seit 1995)
Stiftungskapital:	120,0 Mio. EUR
Förderungen 2004:	4,6 Mio. EUR
Fördervolumen 1987 – 2004:	93,2 Mio. EUR

Förderprogramm:
Die Gremien der Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe und der Kultur-Stiftung der Deutschen Bank haben sich entschlossen, die beiden Stiftungen zum 1. Januar 2005 zur Deutsche Bank Stiftung zu verschmelzen. Mit der Fusion der beiden Vorgängerinstitute wird das soziale und kulturelle Engagement gebündelt und effizienter gestaltet. Arbeitsschwerpunkte der neuen Stiftung werden weiterhin die Bereiche Bildung, Soziales, Musik und Kunst sein. Durch die Zusammenlegung der beiden Stiftungen sollen allerdings die Grenzen zwischen den Tätigkeitsfeldern überwunden werden. Denn wie die Arbeit der vergangenen Zeiten gezeigt hat, entstehen gerade an den Schnittflächen von sozialen, kulturellen und Bildungsprojekten wesentliche Innovationsimpulse.
„Bildung"– verstanden in einem ganzheitlichen, sowohl aufklärerischen als auch zur Selbstentfaltung anregenden Sinne – wird in allen Fördergebieten an erster Stelle stehen. Dabei konzentriert sich die Stiftung auf Projekte, die junge Menschen dazu bringen, ihre Potenziale besser zu erkennen, zu entwickeln und zu nutzen. Daneben werden die Hochschulförderung und die Unterstützung des reichhaltigen regionalen Kunst- und Musiklebens weiterhin eine wichtige Rolle in der Förderpraxis der Deutsche Bank Stiftung einnehmen. Mit dem Alfred Herrhausen Fonds „Hilfe zur Selbsthilfe" wird darüber hinaus das traditionelle soziale Engagement, d. h. die Hilfe in Notsituationen und die Förderung von besonders benachteiligten Jugendlichen, in der Deutsche Bank Stiftung ihre Verankerung behalten. Die Stiftung leistet zudem schnelle und unbürokratische Hilfe in Katastrophenfällen. So koordiniert sie gemeinsam mit der Deutsche Bank Asia Foundation derzeit auch die Hilfeleistungen und Spendenvergabe für die Tsunami-Opfer in Asien.
Die Deutsche Bank Stiftung ist eine rechtsfähige „Stiftung bürgerlichen Rechts" und verfolgt ausschließlich und unmittelbar gemeinnützige Zwecke wie auch ihre Vorgängerinstitute. Ihr Stiftungskapital beträgt 120 Mio. EUR.

www.deutsche-bank-stiftung.de

Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog

Alfred Herrhausen Gesellschaft für internationalen Dialog	
Gründungsjahr:	1992
Budget 2004:	1,8 Mio. EUR Finanziert durch eine Spende der Deutschen Bank
Jahresthema 2004:	„Different Values – Global Responsibility“
Jahresthema 2005/06:	„Urban Age“

Geschäftsführung:
Wolfgang Nowak
Maike Tippmann
(bis 28.12.2004)
Norbert Walter

(**Kuratorium,** s. S. 43)

Förderprogramm:
Als Think Tank der Deutschen Bank beteiligt sich die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) aktiv an gesellschaftspolitischen Debatten, analysiert Probleme, Trends, Reformbedarf und Handlungsalternativen. Dazu führt die AHG internationale Experten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur in Diskussionsrunden, Vorträgen und Konferenzen zusammen, in denen der fach- und generationsübergreifende Dialog im Vordergrund steht. Jährlich wählt sie ein Thema von besonderer Relevanz, das insbesondere bei der Hauptveranstaltung, dem zweitägigen internationalen Jahreskolloquium, diskutiert wird. Weltweit stattfindende Gesprächsforen sowie Konferenzen bereiten das Jahresthema vor; wichtige Beiträge dokumentiert die AHG in einer Publikationsreihe.

www.alfred-herrhausen-gesellschaft.org

Akademie Musiktheater heute

Akademie Musiktheater heute	
Gründungsjahr:	2001
Budget 2004:	0,2 Mio. EUR
Bisherige Gesamtaktivität:	Förderung von 61 Stipendiaten

Geschäftsführer:
Michael Münch
Frank Trümper

Programmkoordination:
Sonja Ecker
Catherine Sondermann

(Kuratorium, s. Website)

Förderprogramm:
Die Akademie Musiktheater heute vergibt jährlich 15 Stipendien an Nachwuchs-Führungskräfte des Musiktheaters – an Dirigenten, Regisseure, Intendanten und Dramaturgen. Im Vordergrund des aus einer Hochschulinitiative entwickelten, jeweils zwei Jahre laufenden Förderprogramms stehen Diskussionen, Praxiseinblicke, Erfahrungsaustausch und Netzwerkaufbau. Im interdisziplinären Rahmen werden, begleitend zu Studium oder Beruf, Produktionen und internationale Festivals besucht, Diskussionen mit Fachleuten organisiert und Workshops abgehalten. Ziel der Akademie ist, über die Grenzen einzelner Opernhäuser hinweg an der Weiterentwicklung des Musiktheaters als zeitgenössischer Kunstform zu arbeiten.

www.musiktheater-heute.org

Deutsche Bank Americas Foundation

Chairman:
Seth H. Waugh

President:
Gary S. Hattem

Board Members:
Jacques Brand
Jorge Calderon
Hanns Michael Hölz
Thomas J. Hughes
Carlos Padula

Deutsche Bank Americas Foundation	
Gründungsjahr:	1999; hervorgegangen aus der Stiftung des US-Finanzinstituts Bankers Trust
Förderungen 2004:	15,8* Mio. EUR, finanziert durch Spenden der Deutschen Bank *davon 4,3 Mio. EUR durch Verkauf eines Investments der Community Development Group

Förderprogramm:
Schwerpunkte der Stiftungsarbeit sind Community-Development-Projekte, Bildungsprogramme, 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 eines 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 Finanzierungskonzepte und koordiniert deren Gesamtfinanzierung.

www.cib.db.com/community

Deutsche Bank Citizenship UK

Deutsche Bank in London (DBiL) Board

Chairman:
Charles Aldington

Board:
Elaine Bartleet
Paul Berriman
Tony Buckland
Giles Clark
Claude Cochin-De-Billy
Jonathan Fidgeon
Hanns Michael Hölz
Mark Preston
Elizabeth Warren
Francois Wat

Leitung Citizenship UK:
Kate Cavelle

Deutsche Bank Citizenship UK	
Gründungsjahr:	1989; hervorgegangen aus dem Charity-Programm der Morgan Grenfell, Ltd., die 1989 von der Deutschen Bank übernommen wurde
Förderungen 2004:	3,5 Mio. EUR

Förderprogramm:
Citizenship UK ist formal eine Geschäftseinheit der Deutschen Bank UK, die wie eine selbstständige Stiftung wohltätige Zwecke verfolgt. In enger Kooperation mit gemeinnützigen Partnerorganisationen und durch ihre zahlreichen Volunteering-Programme fördert sie vorrangig Projekte in sozial benachteiligten Stadtteilen Londons. Für ihr „incentiv8"-Programm, einer Partnerschafts-Initiative mit Ausbildungszentren in Londoner Randgebieten, wurde die Deutsche Bank von der Organisation „Business in the Community" mit dem „Big Tick"-Award ausgezeichnet. Ihr beispielhaftes soziales Engagement in Großbritannien wurde 2004 außerdem mit dem „Corporates & Communities Award" gewürdigt.

www.communityuk.db.com

Deutsche Bank Africa Foundation

Deutsche Bank Africa Foundation	
Gründungsjahr:	2001
Stiftungskapital:	16,4 Mio. EUR
Förderungen 2004:	0,6 Mio. EUR

Förderprogramm:
Die Deutsche Bank Africa Foundation hat 2004 ihr Engagement überprüft und inhaltlich auf das Themenfeld Bildung fokussiert. Zudem hat die Stiftung neue Kuratoriumsmitglieder aufgenommen; darunter auch drei bankexterne Mitglieder. Neben NOAH, einem Bildungsprojekt für Waisenkinder, deren Eltern an Aids gestorben sind (s. S. 16ff), bildet das Educational Development Programme (EDP) einen zweiten Schwerpunkt der Stiftungstätigkeit. Mit dieser ganzheitlichen Initiative werden Schulen in strukturschwachen Gemeinden unterstützt, damit diese ihr Ausbildungsangebot ausbauen können. In diesem Rahmen ging die Africa Foundation 2004 eine enge Partnerschaft mit zwei Schulen in Tembisa ein, der Masisebenze Middle School und der Zitikeni Secondary School.

www.deutsche-bank.de/cca

Board of Trustees:
Martin Kingston
(Chairman)
Colin Brown
Niall Carroll
Lindi Gadd
Sivi Gounden
Hanns Michael Hölz
Tamzin Ractliffe
Niall Smith
Stephen van Coller
Murray Winckler

Leitung:
Colin Brown

Deutsche Bank Asia Foundation

Deutsche Bank Asia Foundation	
Gründungsjahr:	2003
Budget 2003 – 2007:	5,0 Mio. EUR
Förderungen 2004:	0,9 Mio. EUR

Förderprogramm:
Im Dezember 2003 gründete die Deutsche Bank die Asia Foundation, um ihrem Engagement in Asien eine dauerhafte und unabhängige Verankerung zu geben. Ihr Hauptanliegen ist es, einen Beitrag zu stabilen sozialen und wirtschaftlichen Rahmenbedingungen für ein gesundes Umfeld künftiger Generationen zu leisten. Förderschwerpunkte der Stiftung sind, wie auch bei der Africa Foundation, ein regionales Bildungsprogramm für Waisenkinder, die ihre Eltern durch Aids verloren haben, lokale Bildungsprojekte, die Beteiligung an der Initiative plus, der globalen Mitarbeiterinitiative der Deutschen Bank, sowie Katastrophenhilfe. Gemeinsam mit der Deutsche Bank Stiftung koordiniert die Deutsche Bank Asia Foundation einen Teil der Hilfeleistungen der Deutschen Bank für die Opfer der Tsunami-Katastrophe in Asien.

www.deutsche-bank.de/cca

Leitung:
Michael West

Kooperationspartner

Für die gute Zusammenarbeit danken wir allen unseren Partnern

A

Aachener Reitturnier GmbH, Aachen
Académie Française, Paris
ACCIÓN International, Washington D.C.
Akademie der Künste, Berlin
Alice-Salomon-Fachhochschule, Berlin
Alte Oper, Frankfurt am Main
Anna Amalia Bibliothek, Weimar
Arbeitskreis Kultursponsoring (AKS), Berlin
Arts & Business and Arts & Kids, London
Association of Neighborhood and Housing Developers, New York
Atlantik-Brücke e.V., Berlin

B

Bellagio Forum for Sustainable Development, Osnabrück
Bertelsmann Stiftung, Gütersloh
Brandenburgische Sommerkonzerte
Braunschweiger Zeitungsverlag, Braunschweig
Bundesagentur für Arbeit, Nürnberg
Bundesarbeitsgemeinschaft der freien Wohlfahrtspflege, Berlin
Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management B.A.U.M. e.V., Hamburg
Bundesjugendkuratorium, Bonn
Bundesministerium für Frauen, Senioren, Familie und Jugend, Berlin
Bundesvereinigung der kommunalen Spitzenverbände, Berlin
Business Against Crime (BAC), Südafrika
Business in the Community, London
businessdynamics, London

C

CEE Musiktheater, Wien
Charity Bank, London
Clans M. Halle Institute for Global Learning, Atlanta
Common Ground, New York
Common Purpose, London
Community Service Volunteers (CSV), London
Consultative Group to Assist the Poorest, Washington D.C.
Corporate Responsibility Group, London
Corporation for Supportive Housing, Oakland
Corporation of London / Heart of the City, London
Council on Foreign Relations, New York

D

Delo, Slowenien
Der Tagesspiegel, Berlin
Deutsche Energieagentur (dena), Berlin
Deutsche Kinder- und Jugendstiftung (DKJS), Berlin
Deutscher Industrie- und Handelstag
Deutsche Sport-Marketing GmbH, Frankfurt am Main
Deutscher Musikrat e.V., Bonn
Deutscher Verein für öffentliche und private Fürsorge e.V., Frankfurt am Main
Diario El Diagonal, Argentinien
Die Rheinpfalz, Ludwigshafen
Dresdner Exis Europa e.V., Dresden
Dresdner Neueste Nachrichten, Dresden

E

East London Business Alliance, London
econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft, Berlin
Education Development Center (EDC), Boston
Einstein Forum, Potsdam
enigma garage siebte Säule, Hamburg
Ensemble Modern, Frankfurt am Main
Enterprise Brandenburg, IQ e.V., Berlin
Enterprise Foundation, Maryland
ESCP-EAP European School of Management, Paris
E.U.L.E. e.V., Mainz
European Association for Banking History, Frankfurt am Main
European Business School, Oestrich-Winkel
European Foundation Center (efc), Brüssel
European Union Studies Center, New York
Evangelisches Gymnasium am Dom zu Brandenburg
EXZET Existenzgründerzentrum Stuttgart e.V., Stuttgart

F

Fairway Marketing GmbH, Alveslohe
Festspiele Mecklenburg Vorpommern
Festspielhaus Baden-Baden
Fondazione Mazzotta, Mailand
Forum für Zukunftsenergien e.V., Berlin
Frankfurter Rundschau, Frankfurt am Main
Frankfurter Verein für Künstlerhilfe e.V., Frankfurt am Main
Frieze Art Fair 2004, London
Fundación Cruzada Argentina, Argentinien

G

Galerie Kunstforum e.V., Seligenstadt
Gazeta Olsztyńska, Olsztyn (Polen)
Gemeinnützige Hertie-Stiftung, Frankfurt am Main

German Marshall Fund, Washington D.C.
Gesellschaft für Unternehmensgeschichte, Frankfurt am Main
Gewerkschaft für Erziehung und Wissenschaft, Frankfurt am Main
Global Exchange for Social Investment (GEXSI), Berlin
Global Reporting Initiative (GRI), Amsterdam
Goethe-Institut Inter Nationes, München
Goethe-Institut, St. Petersburg
Grameen Foundation, USA
Guggenheim-Museum, New York
Gustav Mahler Jugend Orchester, Wien

H
Habitat for Humanity, Americus (GA, USA)
HEC School of Management, Paris
Hessische Niedersächsische Allgemeine, Kassel

I
incentiv8, London
Institut für Schulentwicklungsforschung der Universität Dortmund
International Cultural Center, Krakau
Internationaler Dirigentenwettbewerb Solti, Frankfurt am Main
IZOP-Institut, Aachen

J
Junior Achievement Argentina, Argentinien
J.W. Goethe-Universität, Frankfurt am Main

K
Kaiser Friedrich-Museums-Verein, Berlin
Klavierfestival Ruhr
Kleist Museum, Frankfurt/Oder
Komische Oper, Berlin
KIZ Zentrale für Existenzgründung AG, Offenbach
Kulturspeicher Würzburg
Kulturstiftung der Länder, Berlin
Kultusministerium des Landes Hessen, Wiesbaden
Künstlerhaus Mousonturm, Frankfurt am Main
Kunsthalle Tübingen
Kunsthalle Zürich
Kunstverein Mannheim

L
Ladies European Tour, GB
Leer es Fundamental, Argentinien
Leipziger Volkszeitung, Leipzig
Literaturhaus Köln
Literaturhaus München
Living Cities, New York
Local Initiatives Support Corporation, New York
London Benchmarking Group, London
Lower Manhattan Cultural Council, New York

M
Märkische Allgemeine, Potsdam
Max Ernst-Museum, Brühl
Mission Australia, Sydney
Museo de Arte Moderna, Sao Paulo
Museo Nacional de Arte Decorativo, Buenos Aires
Museo Nacional de Bellas Artes, Santiago de Chile
Museum für Moderne Kunst, Frankfurt am Main
Museum Kunstpalast, Düsseldorf
Museum Moderner Kunst Stiftung Wörlen, Passau
Museum Morsbroich, Leverkusen
Museum of Modern Art, New York

N
National Business Initiative (NBI), Südafrika
Nationale Anti Doping Agentur (NADA), Bonn
Nationales Olympisches Komitee für Deutschland, Frankfurt am Main
National Theatre, London
Naturschutzbund Deutschland e.V. (NABU), Bonn
Neighborhood Housing Services, New York
Népszabadság, Ungarn
Neue Nationalgalerie Berlin
Neue Ruhr/Rhein Zeitung, Essen
Neues Museum Nürnberg
Neues Museum Weserburg, Bremen
New Leaders for New Schools, New York
New York City Department of Education-Leadership Academy, New York
New York City Partnership, New York
New York Foundation for the Arts, New York
Nurture New York's Nature, Inc. (NNYN), New York

O
Oper Frankfurt, Frankfurt am Main
Orange County Museum of Art, Newport Beach
Orchesterakademie der Berliner Philharmoniker e.V., Berlin
Orchesterakademie Mannheimer Schule
Ostsee-Zeitung, Rostock
Ostthüringer Zeitung, Gera

P
Partnership for After School Education, New York
Peace Parks Foundation, Stellenbosch (Südafrika)
PGA European Tour, GB
Portikus, Frankfurt am Main
Právo, Prag
Pro Sieben Sat 1 Media AG, Unterföhring

Q
Quality of Life Program, New York

R
Red Solidaria Argentina, Argentinien
Rheinische Post, Düsseldorf
Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart
Robin Hood Foundation, New York

S
Salzburger Festspiele, Salzburg
SAP Deutschland AG, Walldorf
Save the Children, Großbritannien
Schirn Kunsthalle, Frankfurt am Main
Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag, Flensburg
Science Museum, London
SEM Pringpuangkeo Foundation, Thailand
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Berlin
SME, Slowakei
Society for European Business History, Frankfurt am Main
Solomon R. Guggenheim Foundation, New York
Sponsors for Educational Opportunity, New York
Staatliche Eremitage, St. Petersburg
Staatl. Museen zu Berlin, Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Berlin
Staatliches Puschkin-Museum für bildende Künste, Moskau
Staatsoper Berlin
Staatstheater Hannover
Städelsches Kunstinstitut und Städtische Galerie (Städel),
Frankfurt am Main
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen
Stiftung Berliner Philharmoniker, Berlin
Stiftung Deutsche Sporthilfe, Frankfurt am Main
Stiftung Weimarer Klassik und Kunstsammlungen, Weimar
Stuttgarter Zeitung, Stuttgart
Süddeutsche Zeitung, München

T
Teach for America, New York
The Corporate Citizenship Company, London
Thüringer Allgemeine, Erfurt
Thüringische Landeszeitung, Weimar

U
Új Szó, Slowakei
UNEP Finance Initiative, Genf
United Nations Environment Programme (UNEP), Nairobi
United Nations Global Compact, New York
Universität Zürich
University of California, Berkeley
USAID, Washington D.C.

V
Verein für Umweltmanagement in Banken,
Sparkassen und Versicherungen e.V., Augsburg
Villa Romana, Florenz
Volksstimme, Magdeburg

W
Wall Street Rising, New York
Wiener Staatsoper, Wien
Wolfsburger Nachrichten, Wolfsburg
Women's World Banking, New York
World Bank, Washington D.C.
World Business Council for Sustainable Development, Genf
World Economic Forum (WEF)
World Wide Fund for Nature, Frankfurt und Gland

Y
Young Enterprise, London

Z
Zacheta Galerie, Warschau

P
Partnership for After School Education, New York
Peace Parks Foundation, Stellenbosch (Südafrika)
PGA European Tour, GB
Portikus, Frankfurt am Main
Právo, Prag
Pro Sieben Sat 1 Media AG, Unterföhring

Q
Quality of Life Program, New York

R
Red Solidaria Argentina, Argentinien
Rheinische Post, Düsseldorf
Robert Bosch Stiftung GmbH, Stuttgart
Robin Hood Foundation, New York

S
Salzburger Festspiele, Salzburg
SAP Deutschland AG, Walldorf
Save the Children, Großbritannien
Schirn Kunsthalle, Frankfurt am Main
Schleswig-Holsteinischer Zeitungsverlag, Flensburg
Science Museum, London
SEM Pringpuangkeo Foundation, Thailand
Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport, Berlin
SME, Slowakei
Society for European Business History, Frankfurt am Main
Solomon R. Guggenheim Foundation, New York
Sponsors for Educational Opportunity, New York
Staatliche Eremitage, St. Petersburg
Staatl. Museen zu Berlin, Stiftung Preußischer Kulturbesitz, Berlin
Staatliches Puschkin-Museum für bildende Künste, Moskau
Staatsoper Berlin
Staatstheater Hannover
Städelsches Kunstinstitut und Städtische Galerie (Städel),
Frankfurt am Main
Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V., Essen
Stiftung Berliner Philharmoniker, Berlin
Stiftung Deutsche Sporthilfe, Frankfurt am Main
Stiftung Weimarer Klassik und Kunstsammlungen, Weimar
Stuttgarter Zeitung, Stuttgart
Süddeutsche Zeitung, München

T
Teach for America, New York
The Corporate Citizenship Company, London
Thüringer Allgemeine, Erfurt
Thüringische Landeszeitung, Weimar

U
Új Szó, Slowakei
UNEP Finance Initiative, Genf
United Nations Environment Programme (UNEP), Nairobi
United Nations Global Compact, New York
Universität Zürich
University of California, Berkeley
USAID, Washington D.C.

V
Verein für Umweltmanagement in Banken,
Sparkassen und Versicherungen e.V., Augsburg
Villa Romana, Florenz
Volksstimme, Magdeburg

W
Wall Street Rising, New York
Wiener Staatsoper, Wien
Wolfsburger Nachrichten, Wolfsburg
Women's World Banking, New York
World Bank, Washington D.C.
World Business Council for Sustainable Development, Genf
World Economic Forum (WEF)
World Wide Fund for Nature, Frankfurt und Gland

Y
Young Enterprise, London

Z
Zacheta Galerie, Warschau

Preise, Auszeichnungen und Ranking-Ergebnisse 2004

B.A.U.M.-Umweltpreis
verliehen vom Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management für die Leistungen der Deutschen Bank im Bereich Umweltschutz

Big Tick Award
Auszeichnung von der Organisation Business in the Community für das „incentiv8"–Programm, eine Partnerschaftsinitiative der Deutsche Bank Citizenship UK mit Ausbildungszentren in Londoner Randgebieten

Corporates & Communities Award
verliehen von der Charities Aid Foundation für das soziale Engagement der Deutschen Bank London

First Inspiration Award
vergeben durch die New York Foundation for the Arts anlässlich der innovativen Förderaktivitäten der Deutschen Bank im Bereich zeitgenössischer Kunst

2004 Gala Award
überreicht durch die Wohltätigkeitsorganisation Common Ground für das Engagement der Deutschen Bank Americas für Obdachlose

Good Company Ranking
Platz 12 (von 80) für die Deutsche Bank vom manager magazin, das in Kooperation mit der Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Deloitte die gesellschaftliche Verantwortung europäischer Unternehmen in den Kategorien „Umwelt", „Mitarbeiter", „Gesellschaft", „Transparenz" und „Finanzielle Stärke/ Performance" überprüft und bewertet hat

Human Rights Campaign – 2004 Corporate Equality Index
volle Punktzahl von 100 im Human Rights Campaign Corporate Equality Index, der das Engagement großer Firmen bezogen auf ihre lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeiter, Konsumenten und Investoren bewertet

Internationaler Sponsoring Award
in der Kategorie „Kultur-Sponsoring", vergeben durch den Fachverband für Sponsoring (FASPO) und den Kommunikationsverband für das Education-Projekt Zukunft@BPhil

Leadership Award
vergeben durch die gemeinnützige Organisation Wall Street Rising für das Engagement der Deutschen Bank zur Wiederbelebung des Stadtteils Lower Manhattan, New York

National Mentoring Award
erhalten vom National Mentoring Network für das „Community Service Volunteers (CSV) Mentoring"-Programm, das von der Deutschen Bank UK unterstützt wird

New York Film Festival Preis
in der Kategorie „Employee Relations"

Opportunity Now
Gold Standard für „Außerordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit für Frauen" im Rahmen der „Opportunity Now Benchmarking"-Studie

Organization's Builders of the Year
Auszeichnung von Habitat for Humanity für das Engagement der Deutschen Bank Americas zur Schaffung von Wohnraum in Harlem, New York

Race for Opportunity
Auszeichnung der Deutschen Bank als eines von zehn Unternehmen der Privatwirtschaft, die die größten Fortschritte im Bereich Chancengleichheit gemacht haben

Silberne Victoria
2. Preis für den Film der Deutschen Bank in der Kategorie „Interne Kommunikation" auf den Internationalen Wirtschaftstagen in Österreich

Stonewall Corporate Equality Index
Platz 24 unter den Top 100 der Arbeitgeber für homo- und bisexuelle Mitarbeiter in Großbritannien im Stonewall Corporate Equality Index 2004 hinsichtlich Schlüsselfaktoren wie z.B. Regelungen zur Chancengleichheit, Gleichstellung bei Benefits oder Rekrutierung aus einem breit angelegten Bewerberkreis

The World's Most Socially Responsible Companies
Studie des US-amerikanischen Magazins Global Finance, das die Deutsche Bank als eines der weltweit 67 Unternehmen mit einer sehr guten Performance als Unternehmensbürger identifiziert hat

Working Mother Award 2004
Auszeichnung der Deutschen Bank durch die Zeitschrift Working Mother als eines der 100 besten Unternehmen für berufstätige Mütter

GRI-Index

Verzeichnis der Leistungsindikatoren
der Global Reporting Initiative

In diesem Bericht haben wir uns an den Richtlinien der „Global Reporting Initiative“ (GRI), einschließlich der „Social Performance Indicators“ (SPI), orientiert. Dabei handelt es sich um anerkannte Indikatoren, die dazu dienen, die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu standardisieren. Trotz unseres Bestrebens, die Richtlinien umfassend zu erfüllen, konnten nicht alle vorgeschlagenen Indikatoren ausgewiesen werden. Dies beruht z. T. auf rechtlichen Gründen und bankspezifischen regulatorischen Beschränkungen, mitunter auch auf internen Regelungen oder dem Fehlen entsprechender Daten. Soweit sich im Bericht Inhalte des Geschäfts- oder Finanzberichts wiederholen, wurden sie im Hinblick auf die Orientierung an den GRI-Richtlinien teilweise aufgeschlüsselt oder neu zusammengestellt.

Weitere Informationen zur Deutschen Bank – v. a. in Bezug auf die „ökonomischen Indikatoren“, Angaben zu „Organisationsprofil“ sowie „Führungsstruktur und Managementsysteme“ – können Sie den auf S. 115 aufgeführten Publikationen entnehmen.

Vision und Strategie	
1.1	S. 1, 2, 5, 58ff, 80-82, 116
1.2	S. 1, 2, 7, 57
Organisationsprofil	
2.1	S. 1
2.2	S. 75-79, 116
2.3	S. 116
2.4	S. 59, 79, 116
2.5	S. 83
2.6	U3
2.7	S. 116
2.8	S. 83, U2, U3
2.9	S. 61
2.10, 2.22	S. 115, 116
2.11, 2.14*	S. 1, U1, U2, U3
2.17	S. 114
2.18*	U2, U3
2.20*	S. 59ff, 71
2.22*	S. 115
Führungsstruktur und Managementsysteme	
3.1*, 3.4*, 3.5*, 3.6	S. 60, 67
3.7	S. 60-63, 67, 80-83, 89, 116
3.9	S. 61ff
3.10	S. 69ff, 79ff
3.12*	S. 65, 69
3.13	S. 63, 68, 75-78, 92-93
3.14*	S. 61ff, 67, 70-71, 94, 99-101
3.15	S. 99ff, 110-112
3.16*, 3.17*	S. 58, 68, 78-79, 94, 96
3.19, 3.20	S. 59ff, 69ff, 80ff, 92-94
4.1*	S. 114

Anm.: Das * kennzeichnet diejenigen Indices, die, im Vergleich zum Vorgängerbericht 2003, in der vorliegenden Publikation zusätzlich erfüllt wurden.

Ökonomische Indikatoren	
EC 1	U3
EC 5*	S. 85, 87
EC 6*, EC 7	U3
EC 8	S. 101
EC 10, EC 12*	U2, S.5, 14, 19, 20, 22-23, 44, 85-89, 104-108
Ökologische Indikatoren	
EN 1, EN 3, EN 4, EN 8, EN 14*, EN 19, EN 30	S. 94-98
EN 5, EN 17*	S. 95, 98
EN 7*	S. 99
EN 11*	S. 96-98
EN 13*	S. 97
EN 15*	S. 96-98
EN 25*	S. 68
EN 27	S. 76, 99-101
EN 33*	S. 94, 96
EN 34*	S. 97-98
Soziale Indikatoren	
LA 1, LA 2, LA 16	S. 83-84, 86-87, U3
LA 4, LA 17	S. 83-89
LA 8	S. 18-20, 88, 89
LA 9*	S. 85
LA 10	S. 81, 84-89
LA 11*	S. 84
LA 12	S. 85, 87
LA 13	S. 67
HR1*, HR 2*, HR 3*	S. 69-70, 99-101
HR 4	S. 84-89
HR 8	S. 80-82
HR 10*	S. 79, 92-93
HR 12*	S. 83, 88-89
SO 1*	S. 40ff, 92ff
SO 2	S. 92-93
SO 3*	S. 101
SO 4	S. 51, 69-70, 88, 89, 113
SO 7*	S. 92-93
PR 1*, PR 2*, PR 3*, PR 8*	S. 78, 79
PR 6*	S. 69-70, 113
CSR 1	S. 1, 2, 5, 58-59, 116
CSR 2	S. 58-60
CSR 3*	S. 58-61, 71
CSR 4	S. 92-93, 108
CSR 6	S. 40ff, 58ff
INT 1*, INT 2*, INT 3	S. 80-89
INT 4*	S. 67
INT 5*	S. 87
INT 7*	S. 83-84, 96
SOC 1	U2, S. 5, 14, 19, 20-23, 44-45, 85-89, 104-108
SUP 1*	S. 96, 100
RB 1*	S. 78ff, 116

Impressum/Publikationen

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

Corporate Cultural Affairs
Kultur und Gesellschaft
Leitung:
Hanns Michael Hölz
(Nachhaltigkeits-Management)
Michael Münch (Kultur-Management)
Frank Trümper (Gesamtleitung)

Verantwortlich für den Inhalt:
Frank Trümper

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

Konzept und Gestaltung:
Scholz & Friends Berlin

Textredaktion:
enoto Medienbüro, 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.

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. 8-12, 22 (r.), 37 (l. o.):
Gerhard Westrich, Berlin
S. 13 (l.):
Lutz Edelhoff, Erfurt
S. 15 (oben), 38 (Mi.):
Mathias Schormann, Berlin
S. 16-17, 24-25, 32-33, 46-47:
Calvin Dolley, Berlin
S. 18-19:
EDC, Thailand
S. 21 (l.):
Dirk Michael Deckbar, Berlin
S. 21 (r.):
Anthony Epes, London
S. 23 (l.):
David Ausserhofer/
Eberhard von Kuenheim Stiftung
S. 26-27 (o.), 28-29:
BOOMTOWN MEDIA, Berlin
S. 27 (u.):
Stefanie Flaig, Berlin
S. 30 (l.):
Regine Koerner, Berlin
S. 30 (u.):
Anna Meuer, Frankfurt
S. 31 (l.):
Cordula Groth, Berlin
S. 31 (r.):
Wonge Bergmann, Frankfurt
S. 32-33:
Miwa Yanagi, Midnight Awakening Dream (Edition Deutsche Guggenheim), 2003
S. 34 (o.):
Miwa Yanagi, Miwa, 2001,
Sammlung Deutsche Bank
S. 34 (u.), 35, 36 (l.):
Bärbel Högner, Frankfurt
S. 36 (r.):
Miwa Yanagi, Midnight Awakening Dream, 1999, Sammlung Deutsche Bank
S. 37 (Mi.)
Mikhail Klimov, Moskau
S. 37 (r.):
Liz Christensen, New York
S. 38 (l.):
Andrzej Janikowski, Warschau
S. 39 (l.):
Maria Morais, Berlin
S. 39 (r.):
Henning Bock, Hamburg
S. 40-41:
Uwe Neitzel, Wiesbaden
S. 42-43:
Anne Hoffmann, Reichelsheim
S. 48:
David Hall, Frankfurt
S. 49 (o.):
Rafael Herlich, Frankfurt
S. 49 (u.):
Nick Turpin & Matt Stuart, UK
S. 52-53:
Gustav Seitz,
Büste Hermann Josef Abs, 1965
Gustav Seitz Stiftung, Hamburg
Sammlung Deutsche Bank
Fotografiert von: Martin Url, Frankfurt
S. 54 (Mi.):
Lutz Kleinhans, Frankfurt
S. 54 (u.):
Harald Meisert, Frankfurt
S. 72-74:
Ulrich Kneise
S. 99:
UN/DPI, Fotograf: Mark Garten

Gern senden wir Ihnen folgende Publikationen zum Jahresabschluss:

Jahresbericht 2004
(in Deutsch und Englisch)

Finanzbericht 2004
(in Deutsch und Englisch)

Form 20-F
(in Englisch)

Jahresabschluss und Lagebericht der Deutschen Bank AG 2004
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Mandate 2004
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis des Anteilbesitzes 2004
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Beiratsmitglieder 2004
(in Deutsch)

So können Sie bestellen:
– per E-Mail an:
deutsche-bank@pks-direkt.de
– im Internet unter:
www.deutsche-bank.de/04
– per Fax an: (0 69) 950-0 95 29
– mit Anruf unter: (0 69) 950-0 95 30
– postalisch bei:
Deutsche Bank AG
Leser-Service-PKS
60262 Frankfurt am Main

Unsere Identität

Unsere Marke

Wir sind ein europäischer Finanzdienstleister mit globalem Anspruch. Unser Ziel ist es, Herausragendes zu leisten und Herkömmliches zu hinterfragen, um unseren Kunden überlegene Lösungen zu bieten.

Leistung aus Leidenschaft – das ist die Art, wie wir handeln.

Unsere Werte

Kundenfokus. 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.

Unser Geschäft

Die Deutsche Bank zählt zu den weltweit führenden Anbietern in den Geschäftsfeldern Corporate Banking and Securities, Transaction Banking, Asset Management sowie Private Wealth Management und verfügt in Deutschland und anderen ausgewählten Ländern in Kontinentaleuropa über eine bedeutende Stellung im Privat- und Firmenkundengeschäft. Mit einer Bilanzsumme von 840 Mrd. EUR und 65 400 Mitarbeitern bietet die Bank in 74 Ländern einen umfassenden Service.

Weitere detaillierte Informationen können Sie unserem Jahres- und Finanzbericht 2004 sowie unserer Website entnehmen.

www.deutsche-bank.de

	2004	2003
Aktienkurs zum Ende der Berichtsperiode	65,32 €	65,70 €
Aktienkurs höchst	77,77 €	66,04 €
Aktienkurs tiefst	52,37 €	32,97 €
Dividende je Aktie (für 2004 vorgeschlagen)	1,70 €	1,50 €
Ergebnis je Aktie	5,02 €	2,44 €
Ergebnis je Aktie (verwässert)[1]	4,53 €	2,31 €
Ausstehende Aktien (Durchschnitt), in Mio	493	559
Ausstehende Aktien (verwässert, Durchschnitt), in Mio	532	590
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	9,1 %	4,7 %
Bereinigte Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity)[2,3]	10,5 %	5,2 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	14,8 %	9,5 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity)[3]	16,3 %	10,1 %
Aufwand-Ertrag-Relation[4]	79,9 %	81,8 %
	in Mio €	in Mio €
Erträge insgesamt	21 918	21 268
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	372	1 113
Zinsunabhängige Aufwendungen	17 517	17 399
Ergebnis vor Steueraufwand und kumuliertem Effekt aus Änderungen der Bilanzierungsmethoden	4 029	2 756
Jahresüberschuss	2 472	1 365
	31.12.2004 in Mrd €	31.12.2003 in Mrd €
Bilanzsumme	840	804
Forderungen aus dem Kreditgeschäft, netto	136	145
Eigenkapital	25,9	28,2
BIZ-Kernkapitalquote (Tier-I)	8,6 %	10,0 %
	Anzahl	Anzahl
Niederlassungen	1 559	1 576
davon in Deutschland	831	845
Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	65 417	67 682
davon in Deutschland[5]	27 093	29 878
Langfristrating		
Moody's Investors Service, New York	Aa3	Aa3
Standard & Poor's, New York	AA–	AA–
Fitch Ratings, New York	AA–	AA–

[1] Einschließlich Verwässerungseffekt aus Derivaten, nach Steuern.
[2] Bei dieser Berechnung wird der Jahresüberschuss (2004: 2 472 Mio €; 2003: 1 365 Mio €) um den Ausgleich des Ertrags aus Steuersatzänderungen in 1999/2000 (2004: 120 Mio €; 2003: 215 Mio €) und Effekte aus Änderungen der Bilanzierungsmethoden (2004: –; 2003: 151 Mio €) bereinigt.
[3] Wir berechnen eine bereinigte Messgröße für unsere Eigenkapitalrendite, anhand derer ein Vergleich mit unseren Konkurrenten vereinfacht wird. Diese bereinigte Messgröße definieren wir als „Eigenkapitalrendite, basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity". Es handelt sich jedoch nicht um eine Performancemesszahl nach US GAAP. Bei einem Vergleich unserer Quote mit der anderer Unternehmen sollten stets auch Abweichungen bei der Berechnung dieser Quoten berücksichtigt werden. Die Positionen, um die wir das durchschnittliche Eigenkapital (2004: 27 194 Mio €; 2003: 28 940 Mio €) bereinigen, sind die durchschnittlichen unrealisierten Gewinne und Verluste aus Wertpapieren „Available for Sale", nach darauf entfallenden Steuern (2004: 1 601 Mio €; 2003: 810 Mio €) sowie die durchschnittliche jährliche Dividendenzahlung (2004: 815 Mio €; 2003: 756 Mio €), die nach Zustimmung der Hauptversammlung erfolgt.
[4] Zinsunabhängige Aufwendungen in Prozent der Summe aus Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängigen Erträgen.
[5] Die Zahl für das Jahr 2003 wurde auf Grund einer veränderten Zuordnung der Mitarbeiter in Repräsentanzen angepasst.