

Gesellschaftliche Verantwortung

Bericht 2005



Deutsche Bank



Corporate Social Responsibility: Kennzahlen

(Auswahl; zu weiteren Kennzahlen der Deutschen Bank siehe hintere Umschlagseite)

	2005	2004
Nachhaltigkeits-Management-System (s. S. 4 ff)		
Nach DIN EN ISO 14001 für 2005–2008 extern zertifiziert (erstmalige Zertifizierung in 1999) In 2005 Neuaufnahme des Standorts in New York sowie der DWS		
Umweltdaten (s. S. 45 zu weiteren Daten, auch zu Standorten im Ausland und deutschen Tochtergesellschaften)		
Stromverbrauch (in GJ) ¹	787 740	858 919
Heizenergie (in GJ) ¹	641 365	775 798
CO ₂ -Emissionen aus der Energieerzeugung (in t) ¹	152 612	165 391
Deutsche Bank Listing in Nachhaltigkeits-Indizes (s. S. 18 f)		
Dow Jones Sustainability World Indices		
Dow Jones STOXX Sustainability Indices		
FTSE4GOOD Indices		
Ethical Index Euro & Global		
ASPI Index		
Jährliche Wertentwicklung von Nachhaltigkeitsfonds der DWS (s. S. 24 f)		
DWS Invest Sustainability Leaders	8,9%	5,1%
GKD-Fonds	12,9%	6,2%
DWS Bildungsfonds	13,7%	6,2%
PANDA Renditefonds DWS	7,2%	3,7%
DVG Stiftungsfonds	7,7%	5,0%
Mitarbeiter (s. S. 28 ff)		
Weiterbildung (Aufwendungen pro Mitarbeiter ² in EUR)	1583	1479
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. EUR)	40	42
Mitarbeiter-Commitment-Index (s. S. 34)	68	68
Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger ³		
Deutschland	64%	38%
Global	66%	51%
Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter im Rahmen von Volunteeringprogrammen der Bank (in Tagen) ⁴	7155	
Corporate Citizenship-Ausgaben (in Mio. EUR; s. S. 53)		
Spenden	56,8 ⁵	42,8
Sponsoring ⁶	26,0	24,3
Deutsche Bank Stiftung ⁷	5,6	4,6
Andere Stiftungen ⁷	1,3	1,2
Gesamt	89,7	72,9
Preise und Auszeichnungen 2005 (Auswahl; s. S. 101)		
Corporation of London Dragon Award		
Erfolgsfaktor Familie 2005		
Golden Peacock Global Award for Corporate Social Responsibility		
Total E-Quality-Award		

¹ Angaben gelten für Deutsche Bank AG und Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG in Deutschland.

² Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen).

³ Interne, repräsentative Online-Befragung.

⁴ 2005 erstmals erhoben.

⁵ Einschließlich außerordentlicher Ausgaben für Katastrophenhilfe.

⁶ Nur solche Sponsorings, die überwiegend zur Förderung kultureller und gesellschaftlicher Belange getätigt wurden.

⁷ Ausgaben der Stiftungen der Deutschen Bank aus Erträgen des Stiftungskapitals.

Engagement schafft Werte für alle

Sehr geehrte Damen und Herren,

gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen, die so genannte Corporate Social Responsibility, beginnt mit der Verantwortung *für* das Unternehmen und *im* Unternehmen. Hinzu kommt das – nicht nur finanzielle – Engagement des Unternehmens für die Gesellschaften, in denen es tätig ist. In beiden Fällen geht es um Zukunftsfähigkeit. Und beides bedingt einander: Nachhaltiger Unternehmenserfolg ist im Interesse der Gesellschaft, und die aktive Mitwirkung bei der Bewältigung der vielen und neuen gesellschaftlichen Herausforderungen, vor denen wir heute stehen, ist auch im Interesse unseres Unternehmens, d. h. unserer Aktionäre, Mitarbeiter und Kunden.

Eine nachhaltige Entwicklung sicherzustellen, gewinnt für die Unternehmen dabei sowohl in betriebswirtschaftlicher wie in gesellschaftlicher Hinsicht zunehmend an Bedeutung. Nachhaltiges Handeln bringt Wettbewerbsvorteile. Dieser wachsenden Bedeutung entsprechend haben wir das gleichnamige Kapitel an den Anfang unseres mittlerweile vierten Jahresberichts zur gesellschaftlichen Verantwortung gestellt.

Darüber hinaus verdeutlicht der vorliegende Bericht einmal mehr unsere aktive Auseinandersetzung mit den unterschiedlichen Bereichen der Gesellschaft, mit unseren Kunden und Mitarbeitern. Sei es in interdisziplinären Konferenzen zum Wachstum der Städte oder in konkreten Kooperationen mit Schulen, Hochschulen und kulturellen Institutionen, in internationalen Initiativen wie dem Global Compact oder in Diskussionsrunden mit Umwelt- und Menschenrechtsorganisationen, in weltweiten Mitarbeiterbefragungen oder im Umgang mit Beschwerden unserer Kunden – der konstruktive Dialog ist ein wesentlicher Motor unserer Unternehmensentwicklung und unseres gesellschaftlichen Engagements. Der vorliegende Bericht ist Teil dieses Dialogs. Mit ihm wollen wir Sie nicht nur umfassend informieren, sondern auch zur Stellungnahme ermuntern.

Mit freundlichen Grüßen



Josef Ackermann
Vorsitzender des Vorstands
und des Group Executive Committee



Tessen von Heydebreck
Mitglied des Vorstands
und des Group Executive Committee

Verantwortung für unsere Stakeholder

Aktionäre

4 Nachhaltigkeits-Management: Eine Querschnittsfunktion in unserem Konzern

- 8 **Investition in Erneuerbare Energien** – Nachhaltigkeit und Shareholder Value in Einklang bringen
 - 12 Langfristiger Markenwert
 - 14 Corporate Governance
 - 15 Nachhaltiges Risikomanagement
 - 16 Unser Compliance- und Anti-Geldwäsche-Programm
 - 18 Nachhaltigkeits-Ratings und -Indizes

Kunden

- 20 **Erfolgreich zum Studienabschluss** – Beratungs- und Finanzierungsangebot für Studierende
 - 24 Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments
 - 24 Nachhaltigkeitsfonds der DWS
 - 25 Produktverantwortung und Verbraucherschutz
 - 26 Datenschutz
 - 27 Zufriedenheit unserer Privat- und Geschäftskunden
 - 27 Islamisches Finanzwesen

Mitarbeiter

- 28 **Unternehmer in eigener Sache** – Coaching- und Entwicklungsmodelle zur aktiven Gestaltung der persönlichen Karriere
 - 32 Unser bildungspolitisches Engagement
 - 33 Investitionen in die Ausbildung unserer Mitarbeiter
 - 34 Mitarbeiter führen und fördern
 - 34 Gestaltung der Balance von Beruf und Privatleben
 - 35 Vergütungs- und Vorsorgeleistungen für unsere Mitarbeiter
 - 35 Vergütung von Betriebsratstätigkeiten
 - 36 Global Diversity

Gesellschaft

- 38 **Innovation mit Hebelwirkung** – Neuer 75 Mio. Dollar-Fonds zur Armutsbekämpfung
 - 42 Betrieblicher Umweltschutz
 - 44 Umweltdaten
 - 44 Nachhaltigkeit in der Beschaffung
 - 45 Umweltdatenvergleich 2001–2005
 - 46 Engagement gegen den Klimawandel
 - 48 Mitgliedschaften zur Förderung von Nachhaltigkeit
 - 49 Global Compact – Communication on Progress
 - 50 Politische Kommunikation
 - 50 Deutsche Bank Research
 - 51 Business Continuity Management
 - 51 Austausch und Vermittlung von Steuerwissen

Gesellschaftliches Engagement

52 Förderbereiche und -prinzipien unseres gesellschaftlichen Engagements

Menschen helfen über sich hinauszuwachsen

Bildung

54 Nicht nur in Nadelstreifen – Youth Bank: Starthilfe mit frischen Ideen

- 58 Ökonomische Bildungsprojekte
- Kulturelle Bildungsprojekte
- Starthilfe für den Eintritt ins Berufsleben
- Wissenschaftsförderung

Hilfe zur Selbsthilfe

Soziales

60 Die Tsunamihilfe der Deutschen Bank – Alejandro Caballero über Wiederaufbauprojekte vor Ort

- 64 Weitere Förderprojekte

Neue kulturelle Erfahrungsräume eröffnen

Musik

66 Wünsche entstehen durch neue Erfahrungen – KINDER ZUM OLYMPI! Ein Wettbewerb zur kulturellen Bildung

- 70 Weitere Förderprojekte

Kunst zugänglich und lesbar machen

Kunst

72 „Kunst ist Thema in unser aller Leben“ – 25 Jahre Sammlung Deutsche Bank

- 76 Weitere Förderprojekte

Gesellschaft gemeinsam gestalten

Neue Netzwerke

80 Urban Age – Das Zeitalter der Städte – Ein Kompetenznetzwerk für zukunftsorientierte Stadtentwicklung

- 82 Weitere Initiativen

Helfen – mit mehr als Geld

Mitarbeiterengagement

84 Ein Fenster zu neuen Erfahrungen öffnen – Bankmitarbeiter verbessern die Bildungs- und Lebensqualität im Londoner Stadtteil Shoreditch

- 88 Weitere Mitarbeiterinitiativen

Herkunft und Unternehmensidentität

Unternehmensgeschichte

90 Frauen in Führungspositionen – Von der Telefonzentrale auf den Vorstandssessel: der lange Marsch durch die Generationen

Ergänzende Informationen

- 95 Stiftungen und gemeinnützige Gesellschaften der Deutschen Bank
- 101 Preise, Auszeichnungen und Ranking-Ergebnisse 2005
- 102 Unternehmensziele und Maßnahmen
- 104 Über diesen Bericht (GRI-Index)
- 106 Impressum/Publikationen

Externe Überprüfung des Nachhaltigkeits-Management-Systems

Seit 1999 wird unser Nachhaltigkeits-Management-System jährlich durch das externe Zertifizierungsunternehmen Det Norske Veritas nach DIN EN ISO 14001 beurteilt. Im Rahmen der Audits werden die Wirksamkeit bzw. der Erfolg der im Nachhaltigkeitsprogramm vereinbarten Ziele und Maßnahmen sowie interne Regelungen im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses gemessen und bewertet. Wie in den vergangenen Jahren bestätigte Det Norske Veritas auch 2005 wieder die normkonforme Umsetzung unseres Nachhaltigkeits-Management-Systems.

Kontrollmechanismen: Nachhaltigkeits-Audit

Konzern-Audit	Nachhaltigkeits-Audit
Externes Audit <ul style="list-style-type: none"> Schwerpunkt auf Finanzen und unterstützende Kontrollen; Abdeckung weltweit durch KPMG 	Externes Audit <ul style="list-style-type: none"> Zertifizierung des Nachhaltigkeits-Management-Systems durch Det Norske Veritas
Internes Audit <ul style="list-style-type: none"> Regelmäßige risikobezogene, unabhängige Überprüfung betrieblicher und geschäftlicher Funktionen, Bericht an Senior und Executive Management, Group Board, Audit Committee 	Internes Audit <ul style="list-style-type: none"> Jährliches Monitoring direkter und indirekter Nachhaltigkeits- und Umweltauswirkungen; Bericht an Senior und Executive Management/Committee of Sustainable Development

Unser Nachhaltigkeitsprogramm 2005–2008

Zentrales Instrument unseres Nachhaltigkeits-Management-Systems ist das Nachhaltigkeitsprogramm. Für einen weiteren Dreijahreszyklus verabschiedeten die Konzernbereiche der Deutschen Bank – Privatkunden und Asset Management (PCAM), Corporate und Investment Bank (CIB) und die zentralen Funktionen (CC) – 2005 erneut Ziele und Maßnahmen zur Fortschreibung und Weiterentwicklung des Nachhaltigkeitsengagements in der Bank. Sie wurden anschließend vom Committee of Sustainable Development genehmigt und damit in Kraft gesetzt.

Die in das Nachhaltigkeits-Management-System integrierten Bereiche und Abteilungen (siehe Infokasten) verpflichten sich im Rahmen ihrer **Nachhaltigkeitsprogramme 2005–2008** insbesondere dazu:

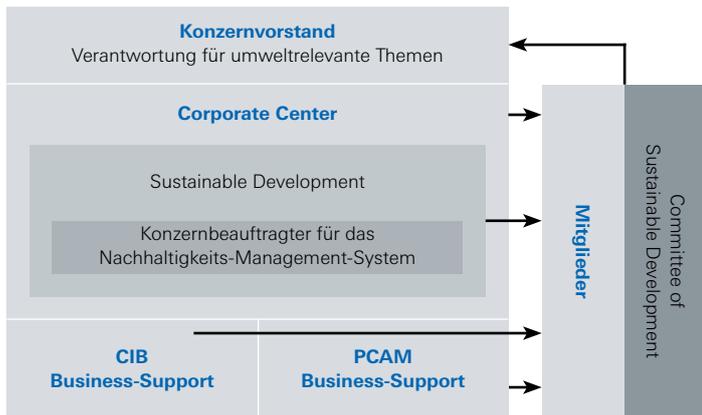
- nachhaltigkeitsrelevante Aspekte in abteilungsspezifische Prozesse und Regelwerke zu integrieren;
- nachhaltigkeitsrelevante Aspekte in unseren Kerngeschäftsprozessen, insbesondere bei Produktentwicklungen, Anlage- und Kreditentscheidungen sowie der Ausübung von Beratungsmandaten, zu berücksichtigen;
- nachhaltigkeitsrelevante Aspekte durch gezielte Kommunikation und Schulungen in den Abteilungen zu verankern;
- den Dialog mit Interessengruppen zu nachhaltigkeitsrelevanten Themen zu führen.

In das Nachhaltigkeits-Management-System integrierte Bereiche und zentrale Funktionen:

- Asset Finance & Leasing
- Communications
- Compliance
- Corporate Development
- Corporate Security
- Corporate Real Estate
- Corporate Social Responsibility/ Deutsche Bank Stiftung
- DB Research
- DWS
- Global Banking – Spezialfinanzierung
- Global Sourcing
- Global Transaction Banking
- Human Resources
- Investor Relations
- Legal
- New York, 60 Wall Street
- Öffentlicher Sektor
- Privat- und Geschäftskunden
- Private Wealth Management
- Risk Management
- Structured Trade & Export Finance
- Sustainable Development

Deutsche Bank Nachhaltigkeits-Management-System

Übersicht Organisation und Funktionen



Als Bestandteil des Total Quality Managements analysieren die Bereiche kontinuierlich nachhaltigkeitsrelevante Aspekte ihrer Geschäftstätigkeit mit dem Ziel, Verbesserungsprozesse entsprechend der Norm DIN EN ISO 14001 zu implementieren. Hierzu führt das Nachhaltigkeits-Management jährlich interne Audits mit den Leitern und Nachhaltigkeitsbeauftragten der integrierten Abteilungen durch.

Organisation und Funktionen

Die Umsetzung und Aufrechterhaltung des Nachhaltigkeits-Management-Systems verantwortet der Konzernvorstand, hier insbesondere Tessen von Heydebreck in seiner Funktion als Chief Administrative Officer.

In einem Top-Down-Prozess wird die Verantwortung für nachhaltiges und systemkonformes Handeln auf die nachfolgenden Führungsebenen übertragen. Die weltweite Strategie, Koordination, Umsetzung und Weiterentwicklung des Systems liegt unter der Leitung von Hanns Michael Hölz, Konzernbeauftragter für das Nachhaltigkeits-Management-System. Er leitet den Bereich Sustainable Development, der in die Abteilung Corporate Social Responsibility integriert ist. Das Committee of Sustainable Development nimmt übergreifende Aufgaben zur Weiterentwicklung des Systems wahr. Es trifft sich jährlich, um seine Lenkungs- und Entscheidungsaufgaben auszuüben und setzt sich aus Mitarbeitern der Führungsebene aus dem gesamten Konzern zusammen.

Interne Kommunikation

Bewusstsein bilden, Wissen vertiefen, durch Best Practice-Beispiele lernen sind zentrale Anliegen der Kommunikation zu unserem Nachhaltigkeits-Management.

Hierzu haben wir in 2005:

- regelmäßig Mitarbeiter in zentralen Abteilungen und in den Geschäftsdivisionen über das Nachhaltigkeitsengagement der Bank informiert;
- einen Workshop für die Nachhaltigkeitsbeauftragten der integrierten Abteilungen organisiert;
- unser Nachhaltigkeitsengagement unseren neuen Auszubildenden erläutert;
- die überarbeitete Broschüre „Nachhaltig handeln“ in allen Filialen der Deutschen Bank Kunden und Mitarbeitern zur Verfügung gestellt;
- regelmäßig über das Intranet und einen CSR-Newsletter nachhaltigkeitsrelevante Informationen veröffentlicht;
- Informationen zu unserem Nachhaltigkeits-Management in das Informationspaket für neue Mitarbeiter der Bank integriert.

Nachhaltiges Handeln

Verpflichtung und Herausforderung

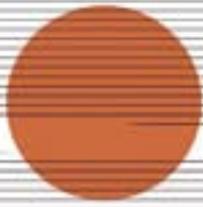
Die Umsetzung des Konzepts einer nachhaltigen Entwicklung auf Unternehmensebene gewinnt im globalen Wettbewerb immer mehr an Bedeutung. Dies geschieht nicht nur aus Altruismus. Motiviert durch wissenschaftliche Erkenntnisse über Ressourcenvorkommen und Klimawandel, eine verstärkte politische Diskussion und Initiativen, wie z. B. dem UN Global Compact, sind mittlerweile immer mehr Unternehmen aufgefordert, einen aktiven Part in der nachhaltigen Entwicklung der globalen Wirtschaft zu übernehmen. Sie erkennen aber auch, dass nachhaltiges Handeln Wettbewerbsvorteile bringt: durch effizientere und kostengünstigere Produktionsprozesse, durch innovative Produkte, die neue Wettbewerbsfelder erschließen, durch erhöhte Attraktivität bei der Rekrutierung von besonders qualifizierten Mitarbeitern.

Will sich ein international tätiger Konzern als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger beweisen, müssen die Auswirkungen aller geschäftlichen Aktivitäten für die Umwelt und die Menschen in Unternehmensentscheidungen einbezogen werden. Der Ressourcenverbrauch aus dem eigenen Geschäftsbetrieb bietet der Finanzbranche – anders als produzierenden Unternehmen – relativ wenig Ansatzpunkte für nachhaltiges Handeln. Im Rahmen ihrer Kerngeschäftsaktivitäten – Kreditvergabe, Kapitalanlage sowie Beratungsleistungen – wird die Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte aber auch bei geschäftspolitischen und operativen Entscheidungen zu einem wichtigen Erfolgsfaktor. Denn durch nachhaltigen Geldmitteleinsatz werden nicht nur besonders zukunftssträchtige und überdurchschnittlich lohnende Projekte und Vorhaben gefördert, es lassen sich für Bank und Finanzinvestoren auch Risiken reduzieren, das eingesetzte Kapital durch ökologische oder soziale Gefahren zu verlieren oder Reputationsschäden zu erleiden.

Dazu kommt: Rating-Agenturen führen zunehmend Nachhaltigkeits-Indikatoren in ihren kapitalmarktorientierten Bewertungen von Unternehmen ein. Hier spielen unter anderem Kriterien wie Corporate Governance, Beziehung zu den Mitarbeitern oder nachhaltige Produkte für die Bewertung eine wichtige Rolle. Kreditrisiken, Reputationsschäden, Produktinnovationen und das Abschneiden in Ratings haben unmittelbaren Einfluss auf den Unternehmenswert. Nachhaltiges Handeln ist für die Deutsche Bank damit kein Thema der Öffentlichkeitsarbeit, sondern ein Teil ihres Kerngeschäfts, ein essenzieller Beitrag zum Unternehmenserfolg und zur zukunftsfähigen Weiterentwicklung von Ökologie und Gesellschaft.

Leitbild der Deutschen Bank zur Nachhaltigkeit

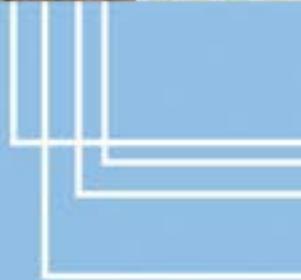
- Nachhaltigkeit bedeutet für uns Zukunftsfähigkeit – mit dem Ziel, kommenden Generationen eine gesunde Umwelt sowie stabile wirtschaftliche und soziale Verhältnisse zu übergeben. Diesem Leitbild fühlen wir uns verpflichtet.
- Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit dient der langfristigen Sicherung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



Aktionäre

Investition in Erneuerbare Energien

Seit seinem Studium beschäftigt Frank Hasselwander die Endlichkeit der nicht regenerierbaren Energie-Ressourcen wie Öl, Kohle oder Gas. Er hat im Bereich Asset Finance & Leasing reichlich Gelegenheit, erneuerbaren Energieträgern zu verstärktem Einsatz zu verhelfen. Schließlich liegt es ihm als dreifachem Familienvater ganz besonders am Herzen, künftigen Generationen keinen ausgeplünderten Planeten zu hinterlassen. In Sachen Energiesparen leistet der technikbegeisterte Banker auch in seinem eigenen Haus in Düsseldorf einen Beitrag. Dennoch würde sich Hasselwander selbst nicht als „Öko“ bezeichnen. Denn die Wirtschaftlichkeit bleibt für den studierten Ökonomen ein wichtiges Argument.





„Meine Vision ist eine nahezu vollständige Energieversorgung der Menschheit durch erneuerbare Energieträger wie Wind, Sonne oder Biomasse.“

Frank Hasselwander

Investition in Erneuerbare Energien

Nachhaltigkeit und Shareholder Value in Einklang bringen

Olivenöl. Wohl kaum ein Naturprodukt ist mit solch positiven Assoziationen besetzt. Es ist gesund und verkörpert die Vorstellung idyllischer Mittelmeerlandschaft. In vielen Erzeugerregionen stellt es die Haupteinkommensquelle der Bevölkerung dar. Möglicherweise steht der Olive demnächst eine zweite Karriere als Brennstoff bevor. Denn aus ihren Pressrückständen lässt sich Strom, Wärme oder Kälte erzeugen. Eine Energieerzeugung, die in den Olivenöl produzierenden Ländern mehrere Probleme auf einmal lösen könnte. So gefährden die beim Pressen anfallenden Rückstände das Grundwasser und stören das Bild malerischer Olivenhaine. Mit dem Verbrennen des energiereichen Abfalls lassen sich Tresterhalden vermeiden und teure Energieträger wie Öl oder Erdgas einsparen. Diese technische Option für die Praxis nutzbar zu machen, dafür engagiert sich derzeit Frank Hasselwander, Leiter Erneuerbare Energien im Bereich Asset Finance & Leasing (AFL) der Deutschen Bank.

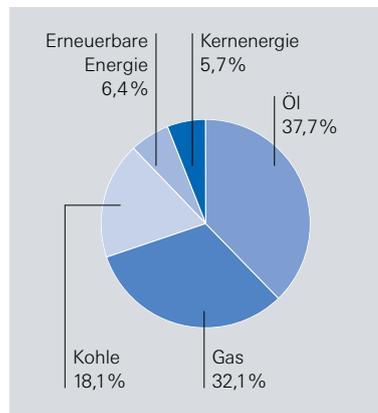


Eine neue Karriere als Brennstoff: Die EU fördert eine Biomasse-Anlage für Olivenabfälle in Griechenland

Gefördert von der Europäischen Union ging Ende 2005 in Griechenland ein Pilotprojekt an den Start mit dem Ziel, bis Ende 2007 eine Biomasse-Anlage für Olivenabfälle zu entwickeln. Das Projekt soll in Sachen Abfallentsorgung und Abgasreinigung Standards setzen und sich damit als Blaupause für die Multiplikation in den EU-Ländern eignen, die mit jährlich mehr als zwei Millionen Tonnen Olivenöl 80 Prozent der weltweiten Produktion erzeugen. Die Rolle der Deutschen Bank dabei: das Projekt bis zur Baugenehmigung finanziell zu begleiten und nach deren Erteilung für eine Finanzierung durch Investoren zu sorgen.

Endenergieverbrauch: Deutschland 2005

Erneuerbare Energien erstmals vor Kernenergie



Endenergieverbrauch Dt. gesamt: 2936 TWh
Quelle: Bundesverband Erneuerbare Energien e.V.

Mit ihrer Expertise in der Finanzierung langlebiger Wirtschaftsgüter – vom Flugzeug bis zur Autobahn, von der Immobilie bis zum Filmprojekt – hat sich die Abteilung Asset Finance & Leasing der Bank seit rund zehn Jahren auch im Bereich der Erneuerbaren Energien ein Renommee als Problemlöser erarbeitet. Egal, ob es darum geht, Finanzierungslösungen zu finden, ein Projekt kaufmännisch zu betreuen, eine Baugenehmigung zu erhalten, Energieabrechnungen zu überwachen oder Entscheidungen hinsichtlich Reparatur-Investitionen zu treffen. „Uns geht es um die Umsetzung von Projekten und nicht nur allein um die Finanzierung“, bringt Angela Hasenfuss, Managing Director bei Asset Finance & Leasing, die Philosophie ihres Bereichs auf den Punkt.

Begonnen hat das Engagement der Deutschen Bank für Erneuerbare Energien mit einem Windkraftfonds, der nachhaltig orientierten Anlegern die Gelegenheit bietet, sich finanziell zu engagieren. Heute ist die Windenergie für die Experten der Bank mit 27 realisierten Projekten zum weiten Betätigungsfeld geworden. Ein aktuelles Beispiel ist der Bau eines Windenergie-Parks in der Ostsee, der auf eine Leistung von rund 300 Megawatt pro Jahr angelegt ist. Seit dem Jahr 2002 treibt die Deutsche Bank in

einem Joint Venture dessen Entwicklung voran. Für Anfang 2006 wird die Baugenehmigung erwartet, bis spätestens 2008 sollen die nördlich von Rügen installierten Windräder Energie in der Größenordnung eines kleinen Atomkraftwerks in die Stromleitungen einspeisen. Mit einer Investitionssumme von über 500 Mio. Euro ist „Ventotec-Ost“ ein sehr ambitioniertes Projekt. Von ihrer Beteiligung bei einem der ersten Offshore-Projekte in Deutschland versprechen sich die Experten von Asset Finance & Leasing ein Know-How, das sich international einsetzen lässt. Verzeichnet doch die Windenergie auf dem Gebiet der Erneuerbaren Energien derzeit weltweit die höchsten Zuwachsraten.



27 Windkraftanlagen hat die Deutsche Bank bisher finanziert: Angela Hasenfuss (li.) bei einer Begehung

Einen ähnlichen Boom der Zuwachsraten beobachtet AFL auch auf dem Gebiet der Solarenergie. So ist die Finanzierung von Solarprojekten für die Deutsche Bank zum zukunftssträchtigen Geschäftsfeld geworden. Ein Beispiel für ihre Aktivitäten ist ein Großprojekt in Spanien, wo sie zusammen mit einem deutschen Projektentwickler ein Sonnenkraftwerk realisiert, das mit einer Leistung von 20 Megawatt für ein Solar-Projekt eine beträchtliche Größenordnung annehmen wird.



Das Erneuerbare Energien-Team: F. Hasselwanger (re.) mit Kollegen

Von der Windkraft bis zum Solarstrom, von der Energieerzeugung aus Biomasse oder Biogas: Mit dem starken Anstieg der Preise für Rohöl und Gas, flankiert durch eine Reihe von staatlichen Fördermaßnahmen, rechnen sich nun auch Projekte, die früher unter wirtschaftlichen Aspekten nur schwer mithalten konnten. Das nutzt nicht nur dem Klimaschutz, sondern auch den Aktionären, die von den Aktivitäten der Deutschen Bank eine marktkonforme Rendite erwarten. Auch beim Thema Erneuerbare Energien gilt: Nachhaltigkeit und Shareholder Value stehen nicht im Widerspruch, sondern im Einklang.



Bau der Anlage in Trinwillershagen, Mecklenburg-Vorpommern

Erneuerbare Energie (EE): Energiequellen, die durch natürliche Vorgänge ständig erneuert werden ■ **Asset Finance & Leasing:** globales Team der Deutschen Bank für Beratungs-, Arrangierungs- und Finanzdienstleistungen für langlebige, hochwertige Wirtschaftsgüter ■ **Themenrelevante Deutsche Bank Mitgliedschaften und Mandate:** Arbeitsgruppe „Emissionshandel zur Bekämpfung des Treibhauseffektes“ (AGE), dena – Deutsche Energie-Agentur, Forum für Zukunftsenergien e. V., Hessische Klima-Partner ■ **Forsa-Umfrage, April 2005:** 87% der Befragten sprachen sich für die Beibehaltung oder Verstärkung der aktuellen Förderung der EE aus. Hauptargumente lagen v. a. im Umweltschutz (44%) oder dem Wunsch nach Unabhängigkeit von endlichen Energiequellen (29%). ■ **Information:** www.db.com/afl; www.dil.de; www.deutsche-bank.de/sustainability

Langfristiger Markenwert

Gesellschaftliches Engagement und Markenidentität

Unser Markenfundament

	Spitzenleistungen sind unser Maßstab	
Partnerschaften sind unser Ziel		Vielfalt ist unsere Stärke
	Innovation ist unser Antrieb	

Die Deutsche Bank ist ein europäischer Finanzdienstleister mit globalem Anspruch. Ihr Ziel ist es, Herausragendes zu leisten und Herkömmliches zu hinterfragen, um anspruchsvollen Kunden überlegene Lösungen zu bieten. „Leistung aus Leidenschaft“ steht für die Art, wie wir in der Deutschen Bank handeln, und wird damit zum Maßstab für alles, was im Namen unseres Unternehmens geschieht.

Die Deutsche Bank, 1870 gegründet, um die Internationalisierung der Wirtschaft zu begleiten, hat nicht nur eine große Tradition, sondern steht als weltweit führende Investmentbank mit einem starken und erfolgreichen Privatkundengeschäft im Fokus eines breiten 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 unseres Selbstverständnisses und Ausdruck der übergeordneten

Wertehaltung, die unser Handeln bestimmt. Unsere zahlreichen Initiativen im Bereich Corporate Social Responsibility leisten einen nachhaltigen Geschäftsbeitrag, indem sie gleichermaßen „Inspiration und Perspektive“ bieten. Sie schaffen damit Identifikationsflächen, die die Bank zugänglicher machen und dem Leitgedanken „Leistung aus Leidenschaft“ neue Bedeutung verleihen.

Orientierung bietet dabei das aus vier Kernaspekten bestehende Fundament der Marke Deutsche Bank (siehe Graphik).

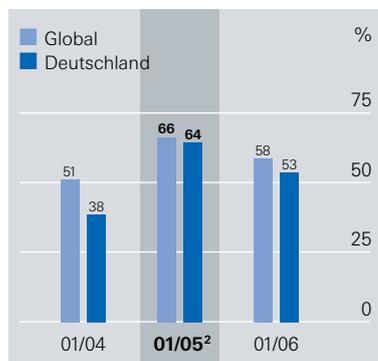
Spitzenleistungen sind unser Maßstab

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. Als Mentor mit ihrem Fachwissen, als Lehrer in Schulen oder mit „handfester“ Hilfe z. B. bei der Renovierung von Gemeindezentren – in vielen ehrenamtlichen Volunteering-Projekten (s. S. 58 und 84 ff) zeigen unsere Mitarbeiter, dass „Leistung aus Leidenschaft“ für uns nicht nur im Einsatz für unsere Kunden, sondern auch im Kontakt mit allen anderen Stakeholdern unser Leitgedanke ist.

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 Bank sind ihre Präsenz in 73 Ländern, Mitarbeiter aus 130 Nationen, ihr multiregionales Top-Management, Mitarbeiter-Netzwerke und Initiativen für Minderheiten (s. S. 36) sowie die

Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger (intern)¹



¹Quelle: Repräsentative Online-Befragung unter Deutsche Bank Mitarbeitern

²Höchster gemessener Wert unmittelbar nach Bekanntgabe der Spende der Deutschen Bank für die Tsunami-Opfer

gesellschaftlichen Engagements, die gezielt internationale Verständigung und spezifische Fähigkeiten des Individuums fördern. So beteiligen wir uns beispielsweise über die Alfred Herrhausen Gesellschaft, dem internationalen Forum der Deutschen Bank, aktiv an gesellschaftspolitischen Debatten (s. S. 80 ff), eröffnen Kindern und Jugendlichen in der Initiative KINDER ZUM OLYMP! neue kulturelle Erfahrungsräume (s. S. 66) und fördern in unserem globalen Praktikantenprogramm „I Have a Dream“ das Potenzial von Schülern, die einer ethnischen Minderheit angehören (s. S. 36).

Innovation ist unser Antrieb

Als dritte Säule des Markenfundaments ist die Innovationskraft integraler Bestandteil unseres Markenversprechens. Das geistige Kapital unserer Mitarbeiter sowie deren Streben nach neuen Wegen und besseren Lösungen machen unser Unternehmen zum Vorreiter im Heimatmarkt sowie zum weltweit anerkannten Pionier im Bereich Produktinnovationen. Dies belegen zahlreiche Auszeichnungen – darunter auch der IFR „Bank of the Year“ Award, den wir zum zweiten Mal in nur drei Jahren erhalten haben. Ausdrück dieses Strebens nach wegweisenden Angeboten sind auch die Finanzierung Erneuerbarer Energien (s. S. 8), das Mikrofinanzierungskonsortium, ein neuer Fonds für die Schaffung marktbasierter Lösungen zur Armutsbekämpfung (s. S. 38), oder der db StudentenKredit, mit dem wir im Privatkundengeschäft neuen gesellschaftspolitischen Entwicklungen Rechnung getragen haben (s. S. 20).

Partnerschaften sind unser Ziel

Berechenbarkeit und Dialog auf Augenhöhe ist die vierte Säule des Selbstverständnisses der Deutschen Bank. Unter Aktionären gilt unsere Aktie als verlässliche Wertanlage, Mitarbeiter sind zu Recht stolz darauf, für einen führenden Global Player tätig zu sein, und Kunden schätzen die langfristigen und vertrauensvollen Geschäftsbeziehungen. Im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung setzen wir auf aktive Unterstützung des Umfelds, in dem wir tätig sind – regional durch eine Vielzahl von langfristigen Community-Development-Projekten, global durch unser Engagement für den UN Global Compact oder im United Nations Environmental Programme (s. S. 48 ff).

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





Corporate Governance: Wirkungsvolle Corporate Governance ist Teil des Selbstverständnisses der Deutschen Bank. Die wesentlichen Grundlagen sind für uns vor allem das deutsche Aktiengesetz und der Deutsche Corporate Governance Kodex, der zuletzt im Juni 2005 um Empfehlungen ergänzt wurde, die insbesondere die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats stärken. Da unsere Aktie auch an der New Yorker Börse notiert ist, unterliegen wir zudem den entsprechenden US-amerikanischen Kapitalmarktgesetzen und Bestimmungen der Securities and Exchange Commission sowie der New York Stock Exchange. Unser Corporate-Governance-Beauftragter im Vorstand, Clemens Börsig, hat die Umsetzung und Einhaltung der Corporate-Governance-Standards überwacht und dem Aufsichtsrat in seiner Sitzung am 18. März 2005 darüber berichtet.

Durch unsere Corporate Governance stellen wir eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens 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 zeitnahe Berichterstattung.

Vorstand und Aufsichtsrat der Bank haben am 27. Oktober 2005 die jährliche Entsprechenserklärung gemäß § 161 Aktiengesetz

abgegeben. Demnach wurde und wird den Empfehlungen des Kodex entsprochen – mit der Ausnahme, dass für die Mitglieder des Vorstands und des Aufsichtsrats eine D&O-Versicherung ohne Selbstbehalt im Schadensfall besteht. Es handelt sich dabei um eine Gruppenversicherung für eine Vielzahl von Mitarbeitern im In- und Ausland. Im Ausland ist ein Selbstbehalt unüblich; eine Differenzierung zwischen Organmitgliedern und Mitarbeitern erscheint im Übrigen nicht sachgerecht. Darüber hinaus erfüllen wir auch die Anregungen des Kodex weitestgehend.

Der hohe Standard unserer Corporate Governance wurde durch unabhängige nationale und internationale Institute bewertet; dabei belegten wir stets vorderste Plätze. Wir werden unsere Corporate Governance vor dem Hintergrund neuer Erfahrungen, gesetzlicher Vorgaben wie auch fortentwickelter nationaler und internationaler Standards regelmäßig überprüfen und gegebenenfalls anpassen.

Unseren ausführlichen Corporate Governance-Bericht für 2005 finden Sie im separaten Finanzbericht 2005 auf den Seiten 172 ff. Der Bericht und weitere Dokumente zu Corporate Governance, wie die Geschäftsordnungen für den Vorstand, den Aufsichtsrat und seine Ausschüsse sowie der Verhaltenskodex für Mitarbeiter und der Ethikkodex für Senior Financial Officers, sind zudem im Internet unter www.deutsche-bank.de/ir abrufbar.

Nachhaltiges 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. Dabei unterscheiden wir unterschiedliche Risikoarten, wie z. B. Kredit-, Markt-, Liquiditäts-, Geschäfts- und operationelle Risiken. Diese Risiken können sich auch auf die Reputation und damit den Geschäftserfolg unseres Unternehmens auswirken.

Bei allen Geschäftsaktivitäten beziehen wir im Rahmen unseres Risikomanagements alle relevanten Kriterien ein und gewichten sie, um so auch unter geschäftspolitischen und Nachhaltigkeitsgesichtspunkten vertretbare Entscheidungen zu treffen. Hierzu haben wir ein Rahmenwerk von Risikogrundsätzen und -richtlinien, Organisationsstrukturen und Prozessen zur Risikomessung, -überwachung und -steuerung geschaffen. Es ist auf die jeweiligen Tätigkeiten der Konzernbereiche ausgerichtet. Neben der selbstverständlichen Einhaltung gesetzlicher Vorgaben, orientieren wir uns bei geschäftlichen Aktivitäten an den Weltbankstandards, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen und Embargo-Vorschriften. Zudem haben wir uns den zehn Prinzipien des UN Global Compact sowie den UNEP Prinzipien verpflichtet (s. S. 49). Ein wichtiger Aspekt unseres bankinternen globalen „New Client Adoption-Prozesses“ („Know your customer“) und weiterer globaler

Richtlinien, wie z. B. der „Group Reputational Risk Management Program Policy“, ist die Beurteilung von sensiblen Geschäften, Aktivitäten und Transaktionen. Im Rahmen der weltweit gültigen Kreditrichtlinien (z. B. der so genannten „Credit Directives“) bezieht die Deutsche Bank soziale, ethische und ökologische Faktoren in ihre Kreditentscheidungen ein. In der „Credit Directive No. 4“ ist unter anderem festgelegt, dass sich die Bank nicht an Finanzierungen beteiligt, von denen unseres Erachtens signifikante Gefahren für die Umwelt und die Gesellschaft ausgehen.

Halbjährlich wird das Group Credit Policy Committee, das wichtigste Sub-Committee des vom Chief Risk Officer geleiteten Group Risk Committee über so genannte Policy-Entscheidungen informiert, die zusätzlich zur materiellen Kreditentscheidung getroffen wurden und – je nach Sensibilität der Transaktion – auch die Einschaltung des Group Reputational Risk Committee bzw. des Vorstands vorsehen. Die „Credit Directives“ werden jährlich überprüft und gegebenenfalls überarbeitet und vom Group Credit Policy Committee genehmigt. Unsere langjährig etablierten Genehmigungsprozesse erfordern detaillierte Analysen von Transaktionen und Aktivitäten, auch aus nachhaltigkeitsorientierter Sicht. Die Ergebnisse können, bei grundsätzlich erlaubten Engagements, zu restriktiveren Vorgehensweisen oder Ablehnungen führen. Dabei betrachten wir Entscheidungen individuell und berücksichtigen Aspekte des gesellschaftlichen Umfelds und der

Reputation der involvierten Geschäftspartner.

Über die Einzelfallbetrachtung hinaus ist das Kreditportfolio der Deutschen Bank in Branchenteilportfolios aufgeteilt. Expertenteams erstellen regelmäßig Industrieberichte, bei denen es sich um umfangreiche Analysen der Chancen und Risiken der jeweiligen Industrien und Kreditportfolios handelt. Sie werden in den Risikogremien zur Genehmigung vorgestellt. Die Berichte beinhalten je nach Relevanz auch soziale, ethische und ökologische Aspekte der Branche, die – nach Einschätzung und Erfahrung der Experten – individuell gewichtet und bei Entscheidungen berücksichtigt werden.

Weitere Informationen zu Prinzipien, Organisation, Kategorien und Hilfsmitteln des Risikomanagements entnehmen Sie bitte dem detaillierten Risikobericht unseres Geschäftsberichts 2005 (als Download unter www.deutschebank.de/05).

Exportfinanzierung: Bei Finanzierungen von z. B. Exportaufträgen berücksichtigen wir Umweltaspekte. Ebenso geht bei der Kreditvergabe eine detaillierte Kunden- und Projektanalyse voraus. Neben der üblichen Kreditrisikoprüfung, die u. a. den Nachweis der Bonität des Kunden beinhaltet, werden bei Großprojekten Gutachten, z. B. eine Umweltverträglichkeitsprüfung, angefordert.

Compliance

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

Als international tätiger Finanzdienstleister bewegt sich die Deutsche Bank weltweit in einem immer komplexeren Umfeld, in dem einerseits die Zahl der einschlägigen Gesetze, Vorschriften und Regelungen zunimmt und andererseits die Vorschriften sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene immer häufiger geändert werden. Die Bank befolgt unter anderem die OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen, einschließlich der Empfehlungen der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF), die Empfehlungen und Standards des Baseler Ausschusses für Bankenaufsicht, die neuen Vorschriften der dritten EU Anti-Money Laundering Directive sowie die Wolfsberg Anti-Money Laundering Principles, die von zwölf internationalen Banken verabschiedet worden sind.

Das Compliance- und Anti-Geldwäsche-Programm unterstützt die Deutsche Bank dabei, ihr Compliance-Risiko zu managen. Mit diesem Begriff wird das Risiko bezeichnet, dass es aufgrund einer mangelnden Einhaltung von einschlägigen Gesetzen, Vorschriften und Regelungen zu gerichtlichen bzw. aufsichtsrechtlichen Sanktionen gegen die Bank kommt oder dass die Bank finanzielle Schäden oder Schäden an ihrer Reputation hinnehmen muss. Darüber hinaus dient das Anti-Geldwäsche-Programm als Schutz gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und andere kriminelle Aktivitäten im Finanzbereich.

Kernaufgaben der Compliance-Abteilung

Die Compliance-Abteilung hat bestimmte Kernaufgaben wie z. B.:

- 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 Geschäften der Bank selbst, der Mitarbeiter und der Kunden;
- Unterstützung bei der Einrichtung von Vertraulichkeitsbereichen („Chinese Walls“) und
- Regelmäßige Schulungen der Beschäftigten im Hinblick auf geltende Vorschriften und Regeln.

Um sicherzustellen, dass die Compliance-Abteilung diese Aufgaben wirksam erfüllen kann, ist sie und damit auch ihr Management von allen operativen Einheiten der Bank unabhängig. Mehr als 600 Mitarbeiter arbeiten weltweit für die Abteilung. Allein rund 120 Mitarbeiter – geführt von zwei Konzern-Geldwäschebeauftragten – setzen das Anti-Geldwäsche-Programm um, in das der Konzern über 30 Mio. EUR jährlich investiert. Aufwendige Filter- und Monitoringsysteme unterstützen dieses Programm bei Eröffnung von neuen und Überprüfung von bestehenden Konten

sowie bei der Überwachung der laufenden Transaktionen. Die Deutsche Bank eröffnet pro Tag etwa 8000 Konten, unterhält mehr als 20 Millionen Konten weltweit und transferiert täglich etwa eine Billion EUR in mehr als 250000 Transaktionen.

Um die Erfüllung ihrer Aufgaben zu gewährleisten, welche insbesondere die Förderung des Bewusstseins für Compliance-Themen in der Bank und des ethischen Geschäftsverhaltens umfassen, hat die Abteilung Schulungs- und Kommunikationsmaßnahmen entwickelt. So schärft das Programm „Tone at the Top“ das Bewusstsein für die Aufsichts- und Überwachungspflichten der Führungskräfte der Bank. An den Schulungen nahmen 2005 knapp 3000 Führungskräfte teil. Darüber hinaus wurde für alle Konzernmitarbeiter eine Reihe von Modulen zu grundsätzlichen Compliance-Prinzipien entwickelt.

Die Compliance-Abteilung koordiniert zudem die Entwicklung und die Implementierung eines globalen Reputations-Risikomanagement-Programms. Dieses im Jahr 2005 aufgelegte Programm beinhaltet einheitliche Richtlinien für die Identifikation, die Eskalation und die Klärung von Reputationsrisiken, die durch Transaktionen mit Kunden entstehen können.



Nachhaltigkeits-Ratings: 2005 haben wir vermehrt Anfragen von auf Nachhaltigkeit fokussierten Ratingagenturen beobachtet. Sie beurteilen den Erfolg eines Unternehmens v. a. nach Aspekten der Corporate Governance sowie der Einbeziehung ökologischer, sozialer und ethischer Faktoren in interne Prozesse und Entscheidungsfindungen. Die Ergebnisse bewerten wir als Teil des „business case“ der Nachhaltigkeit. Sie die-

nen uns und unseren Anspruchsgruppen – Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und Gesellschaft – als Orientierungshilfe. Im letzten Jahr konnte sich die Deutsche Bank z. B. in dem für uns sehr wichtigen sam-Rating (Bewertungsbasis für Dow Jones Sustainability Indices) von 64 auf 69 Prozent verbessern. In allen bewerteten Bereichen – Ökonomie, Ökologie und Soziales – liegen wir deutlich über dem Branchendurchschnitt und neh-

men einen Platz unter den besten zehn Prozent ein. Verschlechterungen von Rating Ergebnissen, wie z. B. in der Beurteilung von oekom research (B- auf C+) nehmen wir zum Anlass, den Dialog mit den entsprechenden internen Bereichen zu suchen, um so unser Nachhaltigkeitsmanagement auf Verbesserungspotenziale hin zu überprüfen.

Ratingagentur	Ergebnis Deutsche Bank	Durchschnittliches Ergebnis der Industrie/Branche	Platz
 sam (2005)	69 (von 100) Einzelbewertungen: Ökonomische Dimension: 81 Ökologische Dimension: 57 Soziale Dimension: 67	Bei den 96 untersuchten Banken lag das durchschnittliche Ergebnis bei 48 von 100.	Deutsche Bank unter den besten 10%
 Vigeo (2005)	Einzelbewertungen (von 100): Mitarbeiter: 36 Umwelt: 46 Kunden & Lieferanten: 50 Corporate Governance: 52 Gesellschaftl. Engagement: 78 Menschenrechte: 59		Ausgewertet wurden 40 Banken, ein Ranking wird von Vigeo nicht erstellt.
 SiRI Corporate Sustainability Rating (scoris) (2005)	65,6 (von 100) Einzelbewertungen: Geschäftsethik: 73 Gesellschaftl. Engagement: 64 Corporate Governance: 75 Kunden: 65 Mitarbeiter: 57 Umwelt: 68 Lieferanten: 71	Bei den 49 untersuchten Finanzdienstleistern lag das durchschnittliche Ergebnis bei 48,2 von 100.	Ein Ranking wird von SiRI nicht erstellt.
 scoris DAX-30 Sustainability Rating (2004)	64,5 (von 100)	Bei den 30 untersuchten Unternehmen lag das durchschnittliche Ergebnis bei 56,9 von 100.	Platz 13 der DAX 30-Unternehmen
 oekom research AG (2005)	C+ (auf einer Skala von A+ bis D-)	Bei den 60 untersuchten Finanzdienstleistern lag das durchschnittliche Ergebnis bei C.	Platz 10 von 60 Finanzdienstleistern
 Stock at Stake (2004)	Einzelbewertungen (von 6): Interne Sozialpolitik: 4 Umweltpolitik: 3,4 Externe Gesellschaftspolitik: 2,9 Ethisch-ökonom. Politik: 2,5		Ausgewertet wurden 21 europäische Banken, ein Ranking wird von Stock at Stake nicht erstellt.

Darüber hinaus wurde die Deutsche Bank 2005 von Ethical Investment Research Service (EIRIS)/imug investment research und Core Ratings geratet. Stock at Stake fusionierte 2005 mit VIGEO. Ein Stock at Stake Rating wurde daher nicht durchgeführt.

Nachhaltigkeits-Indizes: Nachhaltigkeit ist für die Deutsche Bank von geschäftspolitischer Bedeutung. So fließen neben ökonomischen Kriterien auch ökologische, soziale und ethische Überlegungen in unsere internen Prozesse und

unternehmerischen Entscheidungen ein. Damit leistet nachhaltiges Handeln einen zusätzlichen Beitrag zum Geschäftserfolg der Bank. Die Listing unserer Aktie in Indizes, die ausschließlich ökologisch und sozial verantwortlich handelnde

Unternehmen berücksichtigen, ist für uns sehr wichtig. Sie wurde auch 2005 wieder in den für uns bedeutsamen Nachhaltigkeitsindizes bestätigt.

Listing der Deutschen Bank vor allem in folgenden Indizes	Kurzbeschreibung	Listing der Deutschen Bank-Aktie seit
<p>Dow Jones Sustainability World Indices (DJSI World) DJSI World DJSI World ex Alkohol, Tabak, Glücksspiel, Rüstung und Waffen</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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)
<p>Dow Jones STOXX Sustainability Indices DJSI STOXX DJSI STOXX ex Alkohol, Tabak, Glücksspiel, Rüstung und Waffen</p> <p>DJSI EURO STOXX DJSI EURO STOXX ex Alkohol, Tabak, Glücksspiel, Rüstung und Waffen</p>	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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)
<p>FTSE4GOOD Indices FTSE4GOOD Europe Index (EURO) FTSE4GOOD Global Index (USD)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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)
<p>Ethical Index Euro Ethical Index Global</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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
<p>ASPI Index (Advanced Sustainable Performance Indices)</p> 	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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)



„Mein Wunsch: Bildung erster Klasse muss für jeden erreichbar sein – unabhängig von den finanziellen Möglichkeiten der Familie.“

Eylem Sahan



Kunden

db StudentenKredit

Der Traumberuf: irgendetwas mit Menschen und Geld, am besten in einer Bank. Das stand für Eylem Sahan schon früh fest. Die 22-Jährige ist als Senior Kundenberaterin bei der Deutschen Bank in Hamburg verantwortlich für die Betreuung der Jungakademiker und damit für die Vergabe von Studentenkrediten. „Großen Respekt“ hat sie davor, dass junge Menschen bereit sind, für ihren Traumjob Verbindlichkeiten einzugehen. Eylem Sahan, die zudem an der Bankakademie studiert, musste sich „die eigenen Bildungschancen hart erarbeiten“. Deshalb setzt sie alles daran, Studierende zu unterstützen, damit sie ihrem Traumberuf näher kommen.



Erfolgreich zum Studienabschluss

Beratungs- und Finanzierungsangebot für Studierende



Student trifft Banker: Workshop an der Ruhr-Universität Bochum

Im Wettbewerb der Wissensgesellschaften ist Deutschland – wie Studien immer wieder belegen – zurzeit nicht ausreichend gerüstet: Im Vergleich zu anderen Ländern liegt der Anteil der Hochschulabsolventen erheblich unter dem OECD-Durchschnitt. Junge Menschen aus sozial niedrigeren Schichten sind unter den Studierenden unterrepräsentiert. Die klassische Bildungsfinanzierung durch den Staat nimmt ab. Die Effizienz sinkt, weil immer mehr Studierende zur Sicherung ihres Lebensunterhalts jobben müssen. Um eine Trendwende zu schaffen und eine akademische Ausbildung für breitere Schichten zugänglich zu machen, sind zusätzliche Finanzierungsmöglichkeiten für Studierende notwendig.

Der db StudentenKredit

Die Studienfinanzierung mit dem db StudentenKredit der Deutschen Bank gliedert sich in drei Phasen. In der ersten Phase erfolgt die Auszahlung in monatlichen Beträgen bis maximal 800 EUR. Die Auszahlungsdauer beträgt höchstens fünf Jahre. Der maximale Darlehensbetrag inklusive Zinsen – zurzeit 5,9 Prozent anfänglicher effektiver Jahreszins (Stand März 2006) – ist auf 30000 EUR begrenzt. Nach Studienende folgt eine rückzahlungsfreie Zeit von bis zu 12 Monaten. Zu Beginn der letzten Phase wird eine gesonderte Rückzahlungsvereinbarung mit einer Laufzeit von bis zu 12 Jahren zu ebenfalls besonders günstigen Konditionen mit dem Absolventen getroffen. Erst in der Rückzahlung werden die bis dato gestundeten Zinsen zurückgeführt. Sondertilgungen sind während der ersten beiden Phasen jederzeit, während der Rückzahlung mit einer dreimonatigen Kündigungsfrist, möglich.

Auf diesen Bedarf hat die Deutsche Bank im Jahr 2005 reagiert. Als erste Filialbank in Deutschland bot das Unternehmen Studierenden aller Fachrichtungen ein Kreditprogramm an, das Studiengebühren und Lebenshaltungskosten abdeckt. Im Gegensatz zu jedem anderen herkömmlichen Kredit verzichtet die Bank auf finanzielle Sicherheiten. „Wenn die Schufa-Auskunft in Ordnung ist, erhält bei uns jeder eine Chance, ohne finanzielle Sorgen zu studieren – unabhängig von dem gewählten Studiengang und den finanziellen Möglichkeiten seiner Familie“, erklärt die Hamburger Beraterin Eylem Sahan. Die Sicherheit für die Bank, dass der aufgenommene Kredit nach dem Studium auch zurückgezahlt werden kann, ist die persönliche Zielstrebigkeit.

Um in diesem Punkt Gewissheit zu bekommen, vereinbart die Bank mit den Studierenden einen persönlichen Studienplan mit festgelegten Leistungsnachweisen. Der Finanzbedarf für die Zeit des Studiums wird individuell zugeschnitten. Dabei ist es wichtig, eine ausgewogene Balance zwischen aktuellem Bedarf und späterer Verschuldung zu finden. Denn an einer zu starken finanziellen Belastung kann beiden Seiten nicht gelegen sein.

„Noch vor zwei Jahren waren Kredite für Studenten kein Thema“, erinnert sich Dr. Evelyn Damiani, bei der Deutschen Bank für Studenten-Banking verantwortlich. Diese Einstellung hat sich in den letzten Monaten deutlich verändert, wie eine repräsentative Untersuchung der Marktforschungsgesellschaft forsa im Auftrag des F.A.Z.-Instituts und der Deutschen Bank vom Juli 2005 ergeben hat. Danach wird die langfristige finanzielle Abhängigkeit von den Eltern inzwischen als größere Belastung empfunden als die Verschuldung nach Studienabschluss infolge der Aufnahme eines Studienkredits.

Auch wenn die Deutsche Bank bisher schon über 300 000 Studenten zu ihren Kunden zählt und damit in Deutschland einen Marktanteil von rund 15 Prozent in diesem Kundensegment hat, ging das Unternehmen bei der Annäherung an die Zielgruppe neue Wege. In einem Workshop mit Studierenden der Ruhr-Universität Bochum waren 73 junge Deutsche Bank Berater im Sommer 2005 mit den Erwartungen und Bedürfnissen der potenziellen Kunden konfrontiert. „Die Bankmitarbeiter hatten zum großen Teil unrealistische Vorstellungen vom Studentenleben und dem, was Studenten wichtig ist“, erinnert sich der Psychologieprofessor Dr. Heinrich Wottawa, der den Workshop geleitet hat. „Grundlegend war, die Bedürfnisse von Studenten kennen zu lernen sowie deren Signale zu erkennen und richtig zu deuten.“ Im Laufe des Workshops stellte sich jedoch schnell heraus, dass man in vielen Bereichen voneinander lernen kann.



Studentenberater in 73 Filialen: Eylem Sahar (2. v. rechts) mit Kollegen

Zum 1. September 2005, und damit rechtzeitig zu Beginn des Wintersemesters 2005/06, fiel schließlich der Startschuss für das neue Angebots- und Beratungskonzept rund um die finanziellen Bedürfnisse von Studierenden – vom db StudienstartPaket über Kreditkarte und Mietkautionkonto bis hin zum db StudentenKredit. In 73 ausgewählten Filialen an Campus-Standorten steht angehenden Akademikern und Berufseinsteigern jetzt ein eigens ausgebildeter Studentenberater zur Verfügung.



„Studenten wollen als vollwertige Kunden wahrgenommen werden“, weiß Lars Grabowski, Berater in Bochum

Weitere Themen

Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments: Seit Mai 2005 bietet der Bereich Private Wealth Management (PWM) Deutschland eine Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments an. „Unsere Investoren haben die Möglichkeit, ihr Vermögen auch unter Berücksichtigung ökologischer, sozialer und langfristiger ökonomischer Aspekte verwalten zu lassen“, erklärt Johannes Baratta, Leiter PWM Deutschland. Dabei stützt sich ein spezialisiertes Team von PWM Portfoliomanagern auf die führenden Dow Jones Sustainability Indexes*, denen das Research der Schweizer SAM Group (Sustainable Asset Management) zugrunde liegt. Eine Besonderheit

Performance-Vergleich

	Ertrag 1 Jahr/2005	Ertrag 3 Jahre/2003–05	Ertrag 5 Jahre/2001–05
DJSI World	25,75 %	14,31 % p. a.	-2,24 % p. a.
MSCI World	26,17 %	14,13 % p. a.	-2,30 % p. a.

Quelle: SAM Group, 31.12.2005

dieser Vermögensverwaltung ist, dass Kunden neben Nachhaltigkeitsaspekten auch individuelle Restriktionen gemäß ihren persönlichen Wertvorstellungen einbringen können.

In den USA haben diese ethischen Investments schon eine längere Tradition. Anders verhält es sich auf dem Heimatmarkt: In Deutschland wird derzeit zwar dreimal so viel in nachhaltige Publikumsfonds investiert wie noch 2002. Bei einem Marktanteil von nur etwa 1 %

*Die Dow Jones Sustainability World Indexes und Dow Jones STOXX® Sustainability Indexes sind geistiges Eigentum von SAM Indexes GmbH, Dow Jones & Company, Inc. und/oder STOXX Limited. Ihre Verwendung ist lizenzpflichtig. Die Lizenzgeber unterstützen in keiner Weise die auf diesen Indizes basierten Finanzprodukte und übernehmen keinerlei Haftung für diese Produkte.

besteht aber noch großes Potenzial, insbesondere bei kirchlichen Institutionen, Stiftungen, Pensionskassen und philanthropisch orientierten privaten Investoren.

Nach einer aktuellen Studie des Zentrums für europäische Wirtschaftsforschung (ZEW) weisen Nachhaltigkeitsindizes keinen abweichenden risikogewichteten Ertrag gegenüber konventionellen Benchmark-Indizes auf. Dies beweist auch der Performance-Vergleich zwischen dem Dow Jones Sustainability World Index mit dem MSCI World-Index (siehe Grafik). Mittel- bis langfristig sollten sich Unternehmen, die u. a. verantwortungsvoll mit Ressourcen umgehen, sogar besser entwi-

ckeln als andere. PWM Deutschland hat das Thema nachhaltige Investments für den Deutschen Markt besetzt und will diese Position im laufenden Jahr weiter ausbauen: Berater wurden gezielt auf das Thema vorbereitet, und das Angebotsspektrum wird um nachhaltige Drittfonds erweitert. Auch in der Außendarstellung wird das Thema nachhaltige Investments eine größere Rolle spielen als bisher – sowohl in Gesprächen mit der Presse wie auch auf Kundenveranstaltungen.

Nachhaltigkeitsfonds der DWS:

Neben einer Reihe von Maßnahmen und Initiativen, 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 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. Ende des Jahres 2005 beliefen sich die von der DWS in Deutschland verwalteten Mittel auf 109,8 Mrd. EUR. In den nachfolgend beschriebenen Fonds waren zu diesem Zeitpunkt 501,6 Mio. EUR in Hinblick auf Kriterien der Nachhaltigkeit investiert.

GKD-Fonds: Der Anlageschwerpunkt dieses gemischten Fonds kann je nach Situation stärker auf Rentenpapiere oder auf Aktien verlagert werden. Der Anleger kann die Ausschüttung oder den Anteilsbestand dem Hermann-Gmeiner-Fonds (SOS-Kinderdörfer, s. S. 64) im Rahmen einer Spende übertragen. Der Fonds wurde 1976 aufgelegt und aufgrund seiner ausgezeichneten Entwicklung von Standard & Poor's Ranking (S&P) mit vier Sternen bewertet.

DWS Bildungsfonds: Die Anlage erfolgt in Renten und Aktien, wobei der Schwerpunkt je nach Einschätzung des Fondsmanagements auf festverzinsliche Wertpapiere oder ausgewählte Aktien aus Deutschland und anderen Ländern

DJ Sustainability World Index vs. DJ World Index
(in EUR)



Quelle: Datastream; Stand: Februar 2006

der Eurozone gelegt wird. Der Anleger kann die Ausschüttung dieses seit 1993 existierenden Fonds an eine private Bildungseinrichtung seiner Wahl spenden.

Panda Renditefonds DWS: Mit dem Fonds wird der World Wide Fund for Nature (WWF) unterstützt, der einen Teil des Ausgabeaufschlages von der DWS erhält. Das Fondsvermögen wird breit gestreut in festverzinslichen Wertpapieren angelegt. Ausgewählte Aktien können in begrenztem Umfang (bis max. 25%) beigemischt werden. Der 1997 aufgelegte Fonds wird von Standard & Poor's mit vier Sternen ausgezeichnet.

DVG Stiftungsfonds: Der 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. Trotz

der im Vergleich konservativen Anlagepolitik wird der Fonds von Standard & Poor's mit drei Sternen bewertet.

DWS Invest Sustainability Leaders: Der Fonds investiert weltweit in Aktien von Gesellschaften, die sich durch nachhaltiges Wirtschaften und den effizienten Einsatz von Ressourcen auszeichnen und damit die Voraussetzungen für einen langfristigen Unternehmenserfolg schaffen.

Produktverantwortung und Verbraucherschutz: Die Produkte und Serviceleistungen der Deutschen Bank sind auf die Bedürfnisse und unterschiedlichen Lebenssituationen der jeweiligen Kundengruppen abgestimmt. Bei den jungen Kunden achten wir besonders auf den Schutz von Minderjährigen: So werden an Personen unter 18 Jahren weder Ratenkredite noch Dispokredite vergeben. Ein eigenes Produktpaket haben wir 2005 für Studenten entwickelt (s. S. 20ff). Für ältere Kunden bieten wir beispielsweise eine Produktpalette rund um die Themen Vermögensaufbau und Übertragung des Vermögens auf die nächste Gene-

ration an. Für Kunden über 60 Jahren gibt es keine Einschränkungen bei der Kreditvergabe. Businesskunden unterstützen wir mit der Finanzierung ihrer Geschäftsvorhaben; Gründer, Kleinunternehmer und Freiberufler z. B. mit Mikrodarlehen und Startkapital. Bei der Gestaltung der „Basisprodukte“ – Kontoführung, Sparprodukte, Kredite – beachten wir die Vorgaben des Gesetzgebers zum Verbraucherschutz. Wir legen Wert darauf, dass unsere Verträge kundenfreundlich und verständlich formuliert sind. Durch moderne Scoring-Verfahren stellen wir sicher, dass nur diejenigen Kunden einen Kredit erhalten, die aller Voraussicht nach in der Lage sind, diesen zurückzuzahlen. Mit unserem stringent angewandten „Early warning-System“ können wir Kunden frühzeitig ansprechen, um diese vor Überschuldung zu bewahren. Bei Investmentprodukten berücksichtigen wir die Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes. Der Anlegerschutz bezieht sich besonders auf Vertrieb und Transparenz der Produkte und deren Kostenstruktur. Um eine hohe Produktqualität sicherzustellen, durchlaufen neue Lösungen – beispielsweise zur Deckung des Vorsorgebedarfs – einen „New product approval-Prozess“. Darin werden insbesondere auch rechtliche und steuerrelevante Fragestellungen beleuchtet.

Electronic Banking: Unseren Kunden bieten wir verschiedene Services, um einen ungehinderten und schnellen Zugang zu Bankgeschäften zu gewährleisten. Electronic Banking ermöglicht nicht nur Privatkunden Transaktionen weltweit rund um die Uhr, im geschäftlichen Zahlungsverkehr ist es inzwischen Standard. Die Sicherheit der Daten hat beim Electronic Ban-

king oberste Priorität. Die Systeme der Bank sind umfassend gegen einen nicht autorisierten Zugriff von außen geschützt. Ein mehrstufiges Verschlüsselungs- und Identifizierungssystem sorgt dafür, dass Unbefugte die Daten nicht erfragen, verändern oder lesbar machen können. Jederzeit Bank-

ren global jedoch erheblich. Die notwendigen Aktivitäten, um die Einhaltung dieser Anforderungen auf globaler Ebene sicherzustellen, koordiniert die Abteilung Group Data Protection. Tätigkeitsfelder sind u. a. Verlagerungen von Services zwischen Konzerneinheiten oder zu Dritten, Applikationsplatt-

Informationsmaßnahmen sind unsere Mitarbeiter für den vertraulichen Umgang mit Kundendaten sensibilisiert.

In Deutschland erreichen uns ca. 100 Anfragen mit datenschutzbezogenem Hintergrund pro Jahr. Ein Großteil davon entfällt auf Personen, die keine Werbung mehr



Q110 – Die Deutsche Bank der Zukunft in Berlin-Mitte ...



... seit September 2005 Banking erlebbar anders (Information: www.q110.de)

geschäfte zu tätigen ist auch über Telefon-Banking möglich. Dieser Service eignet sich besonders für Kunden, die nur eingeschränkt mobil sind, und für Kunden, die aufgrund einer Sehbehinderung Electronic Banking nicht nutzen können. Im Dezember 2005 haben wir an mehreren Flughäfen und in einigen Investment & FinanzCentern Geldautomaten aufgestellt, die den Bedürfnissen Blinder und Sehbehinderter Rechnung tragen. Die Geräte erleichtern diesen Kunden die Nutzung durch eine zusätzliche Beschriftung in Brailleschrift. Zudem wird der gesamte Zahlungsablauf auf Wunsch – durch die Nutzung von Kopfhörern – sprachlich unterstützt.

Datenschutz: Datenschutz hat zum Ziel, die Persönlichkeitsrechte natürlicher Personen über Regelungen zu Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten zu schützen. Leitlinie ist, dass der Einzelne entscheidet, wer wann was zu welcher Gelegenheit über ihn weiß. Die Anforderungen sind in der EU harmonisiert, variie-

formen, die für verschiedene Konzerngesellschaften und in verschiedenen Rechtskreisen Einsatz finden, sowie Dokumentations- und Meldeerfordernisse.

Die Deutsche Bank ist in 73 Ländern aktiv; davon sind in 35 bereits allgemeine Datenschutzgesetze in Kraft, mit steigender Tendenz. Darüber hinaus sind zahlreiche bereichsspezifische Vorschriften (z. B. Telekommunikation, Bankgeheimnis) zu beachten. In diesen sowie in weiteren, für die Datenverarbeitung der Bank wichtigen Ländern wurde ein Netzwerk implementiert, das international einsetzbare Lösungen erarbeitet. Es setzt sich aus regionalen Arbeitsgruppen und einem globalen Komitee unter Mitwirkung der Rechtsabteilung, Compliance und Information Risk Control zusammen. 2005 lag der Fokus auf der Konzeption eines Rahmenvertragswerks für Auftragsdatenverarbeitung und damit verbundenen Datentransfers.

Durch Verpflichtung auf das Datengeheimnis bei Einstellung sowie regelmäßige Schulungen und

von der Bank erhalten wollen. Ca. 10% der Anfragen sind Beschwerden, die detailliert von uns geprüft werden. Bei den begründeten Beschwerden lag in 2005 der Grund in allen Fällen in individuellem Fehlverhalten. Über die uns zur Verfügung stehenden Kontrollsysteme konnten alle Fälle aufgeklärt werden.

dbCERT: Aktivitäten zur Bekämpfung von Cybercrime werden in der Deutschen Bank vom Computer Emergency Response Team (dbCERT) koordiniert. Dies umfasst die Koordination aller Maßnahmen zur Prävention, Analyse und Mitigation eines Sicherheitsvorfalls sowie forensische IT-Analysen im Rahmen von Sicherheitsvorfällen. Derartige Störfälle sind z. B. Viren-, Trojaner- sowie Würmerangriffe, denial-out-service-Attacken und im letzten Jahr zunehmend so genannte Phishing Angriffe, eine Form des Trickbetruges im Internet. Die Bezeichnung „Phishing“ leitet sich vom Fischen (engl. fishing) nach persönlichen Daten (Passwort) ab. Durch pro-

aktive intensive Information unserer Kunden und weitere Schutzmaßnahmen konnten wir diese Art des Trickbetruges erfolgreich bekämpfen.

Zufriedenheit unserer Privat- und Geschäftskunden: Die Zufriedenheit und das Vertrauen unserer Kunden sind unsere oberste Maxime. Leitsätze und Verhaltensanker unterstützen und leiten unsere Mitarbeiter. Wir nehmen Kundenanliegen an jeder Stelle in der Bank ernst und setzen uns dafür ein, die für den Kunden gegebenenfalls entstandene Unannehmlichkeit auszuräumen und alle notwendigen Schritte zur Lösung des Problems einzuleiten.

Beschwerdemanagement: Der überwiegende Teil der Kundenbeschwerden wird direkt im gemeinsamen Gespräch mit dem Kunden abschließend und für ihn zufriedenstellend gelöst. Alle von Kunden schriftlich artikulierten Beschwerden werden zentral unter Einbindung der jeweiligen Vertriebseinheit zeitnah bearbeitet und schriftlich beantwortet. Kundenfälle, die eine zeitintensivere Recherche notwendig machen, werden sofort schriftlich mit einem Eingangsbescheid für den Kunden unterlegt. Unsere Qualitätsstandards und Qualitätssicherungssysteme (z. B. Supervisor-Unterstützung, Stichproben, Testcalls zur Befragung der Zufriedenheit im allgemeinen und von Beschwerdeführern, etc.) sind im Dezember 2005 nach DIN EN ISO 9001 durch DQS zertifiziert worden. Die daraus ableitbaren Optimierungsmaßnahmen zahlen direkt auf die Kundenzufriedenheit und -bindung ein. Anhand eines flexiblen Monitoringsystems des Beschwerdeaufkommens erkennen wir im Be-

reich Privat- und Geschäftskunden (PBC) Beschwerdeschwerpunkte in Themen und Kategorien. Im Rahmen des etablierten Info- und Eskalationsprozesses stellen wir sicher, dass besonders sensible Beschwerdethemen vorrangig behandelt werden. Die u. a. aus dem Beschwerdeaufkommen erkann-

ten prozessualen Störungen werden innerhalb von PBC in ein Optimierungsmanagement eingebracht. Zur kontinuierlichen Verbesserung aller vertriebsrelevanten Prozesse werden dort die Themen aufgenommen und priorisiert, Lösungsvorschläge vorgestellt und umgesetzt.

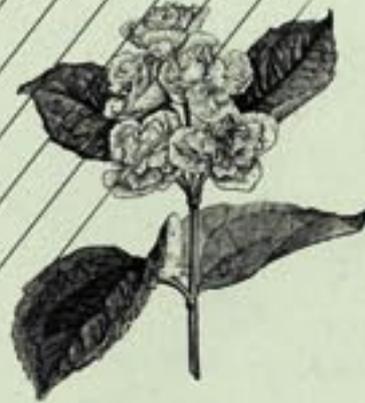
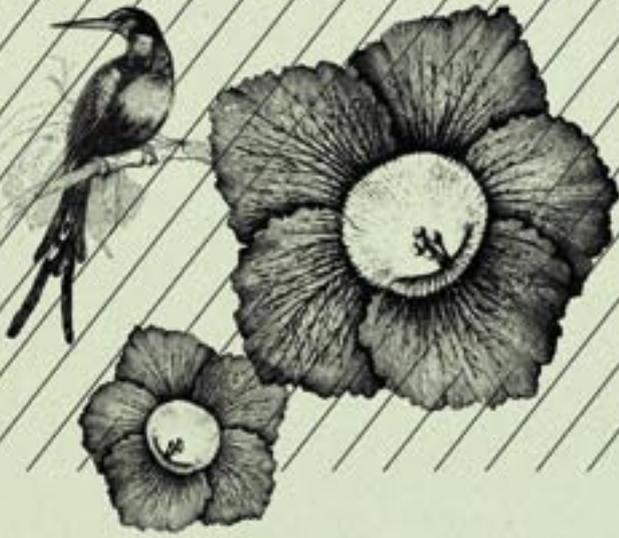
Islamisches Finanzwesen

Im Jahr 2001 wurde die Deutsche Bank von der größten Privatkundenbank Saudi-Arabiens, der National Commercial Bank, damit betraut, ein mit den Vorschriften der Scharia, den islamischen Gesetzen, in Einklang stehendes, internationales Aktienportfolioproduct auszuarbeiten. Dabei griff die Bank auf ihre Plattform für Anlageprodukte, x-Markets, zur Entwicklung einer islamischen Outperformance-Strategie zurück. Das Papier wird als Equity Note emittiert, ist für saudi-arabische Privatanleger zugelassen und wird an der Frankfurter Börse gehandelt. Die Equity Note hat in vier geografischen Regionen besser abgeschnitten als islamische und traditionelle Indizes und hat es uns ermöglicht, auf dem zunehmend umkämpften islamischen Markt Fuß zu fassen.

Wir wollen weltweit eine führende Position bei islamischen Finanzdienstleistungen und -produkten einnehmen; dabei sollen dieselbe Qualität, Renditechancen, Liquidität und Kosteneffizienz sichergestellt werden wie bei unseren konventionellen Dienstleistungen und Produkten. So können unsere Kunden vertrauensvoll investieren, ohne dabei gegen ihre Glaubensgrundsätze zu verstoßen. Dabei schlagen wir einen Pfad ein, der bisher weder von anderen internationalen noch von islamischen Banken beschritten wurde. Wir investieren in die erforderliche Infrastruktur und in die Ressourcen, um auch komplexe islamische Transaktionen durchführen zu können. So haben wir in Partnerschaft mit dem Oxford Centre for Islamic Studies und Russell Wood Limited das Dar Al Istithmar (arabisch für „Haus der Investitionen“), ein Think Tank und Studienzentrum, ins Leben gerufen.

Das Stichwort „islamisches Finanzwesen“ wird häufig so verstanden, dass keine verzinslichen Transaktionen zwischen Kreditgeber und Kreditnehmer stattfinden dürfen. Im islamischen Finanzwesen geht es jedoch darum, dass ein fairer und transparenter Umgang der Geschäftsparteien miteinander sichergestellt werden soll. Die Transaktionen sollen zu echtem Handel führen, der Wirtschaft und Gesellschaft nützt. Anders ausgedrückt: Geld ist nur ein Tauschmittel für reale Güter und nicht ein Wert an sich. Statt lediglich neue Produkte innerhalb der von islamischen Finanzinstituten in den vergangenen dreißig Jahren entwickelten, begrenzten Palette aufzulegen, loten wir aus, was im Rahmen des islamischen Rechts möglich ist. Wir setzen unsere internationalen Ressourcen produkt- und branchenübergreifend für die Entwicklung neuer Investitionsmöglichkeiten für muslimische und in sonstiger Weise ethisch gebundene Anleger ein. Dabei soll die Investition in komplex strukturierte Finanzinstrumente aller Asset-Klassen mit praktisch unbegrenzten Renditeprofilen ermöglicht werden.

Für unseren neuartigen Ansatz wurden wir von Euromoney als „Most Innovative Islamic Finance House 2006“ und „Most Improved Bank in Islamic Finance 2006“ ausgezeichnet und erhielten Preise als „Best Islamic Capital Protected Fund 2005“ (Failaka Awards) und für den „Deal of the Year – Bahrain 2005“ (The Banker).



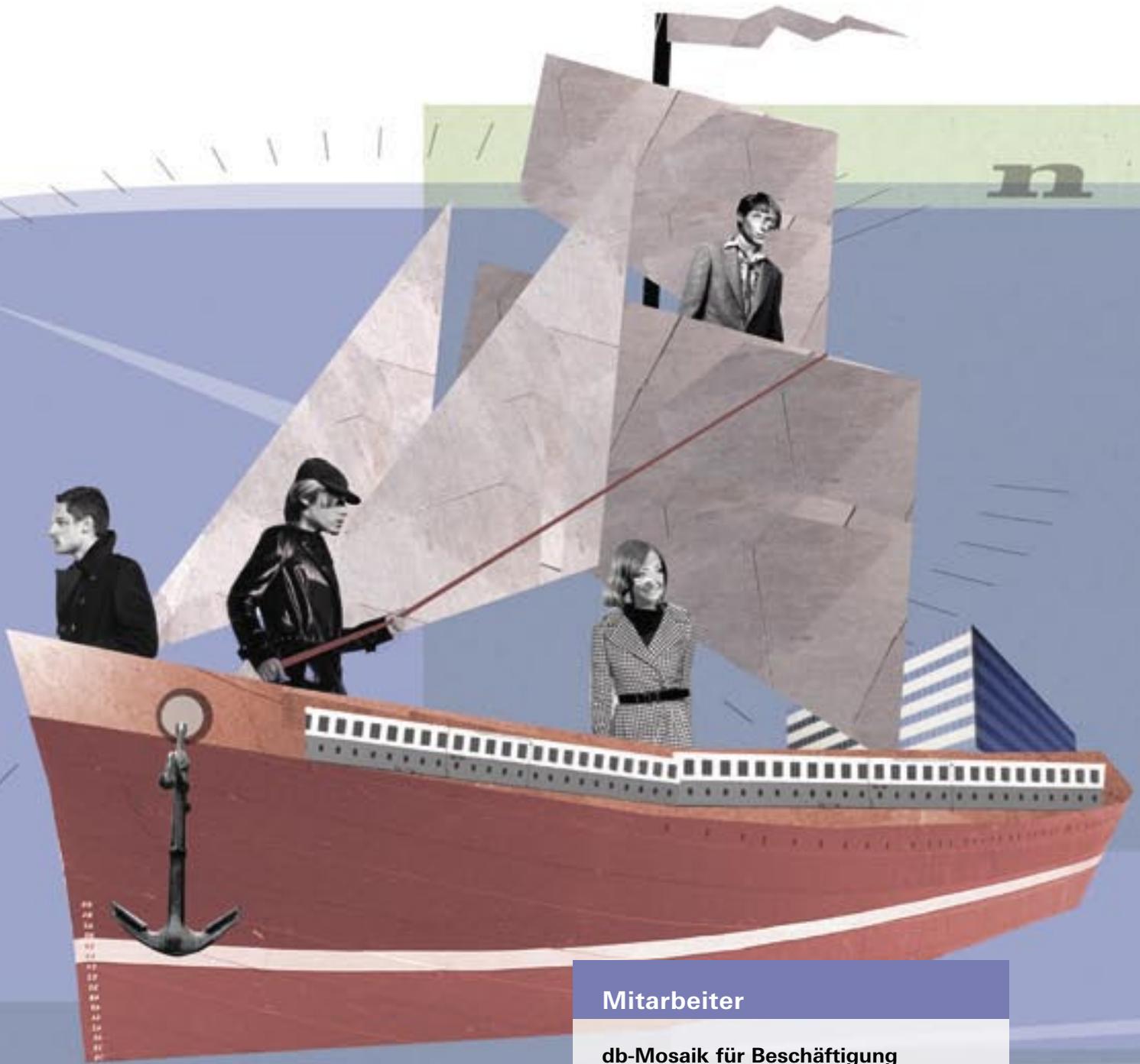
W

S

„Ich wünsche mir, dass wir alle den Herausforderungen, die das Leben heute stellt, mutig, offen und engagiert begegnen.“

Henriette Mark





Mitarbeiter

db-Mosaik für Beschäftigung

Veränderung beinhaltet auch Chancen. Diese Erfahrung hat Henriette Mark in ihrer langjährigen Tätigkeit auf sehr unterschiedlichen Positionen bei der Deutschen Bank gemacht. „Wir müssen alles dafür tun, dass Menschen sich nicht in erster Linie als Opfer von Veränderung sehen, sondern sich selbstbewusst mit freiem Kopf orientieren.“ Dafür setzt sich Henriette Mark nicht nur als Betriebsrätin ein. Diese Grundhaltung bestimmt auch ihr privates Engagement für Exil-Tibeter in Indien.



Unternehmer in eigener Sache

Coaching- und Entwicklungsmodelle zur aktiven Gestaltung der persönlichen Karriere

Als die Deutsche Bank im Februar 2005 den Abbau von weltweit mehreren tausend Arbeitsplätzen bekannt gab, fiel das Echo kontrovers aus: Wirtschaftsexperten befürworteten diese Maßnahme, weil sie langfristig zur Steigerung der Wettbewerbsfähigkeit der Bank und somit auch zur Stärkung des Standorts Deutschland führt. Von Seiten der Politik und der Massenmedien gab es in Deutschland jedoch heftige Kritik.



Ralf Brümmer entwickelt mit seinem Team innovative Konzepte zur Beschäftigungssicherung

Die Deutsche Bank nimmt ihre Verantwortung gegenüber den Mitarbeitern sehr ernst und betreut in Deutschland seit Ende der 90er-Jahre Beschäftigte, die direkt oder indirekt von Stellenkürzungen betroffen sind, systematisch mit verschiedenen Programmen, die der Bereich „HR Employment Models“ entwickelt hat. Ziel ist es, den Arbeitsplatzabbau ohne betriebsbedingte Kündigungen zu vollziehen und für jeden Mitarbeiter eine Lösung zu finden, die der guten Qualifikation und der geleisteten Arbeit für die Deutsche Bank Rechnung trägt. Die zu diesem Zweck geschaffene Beratungseinheit DB JobCenter verfügt über ein vielfältiges Instrumentarium, um die Beschäftigungsmöglichkeiten im Konzern optimal zu nutzen, aber auch Mitarbeiter auf den externen Markt zu begleiten. „Viele Mitarbeiter sind sich ihrer persönlichen Stärken und der Besonderheiten ihres Qualifikations- und Erfahrungsprofils nicht bewusst“, erklärt Ralf Brümmer, Head of HR Employment Models. „Zudem haben sich die wenigsten in den letzten Jahren mit Bewerbungssituationen auseinandergesetzt. Bei uns lernen die Kollegen zunächst sich selbst besser kennen und setzen sich dann mit den Anforderungen des internen wie externen Marktes selbstbewusst auseinander.“

In der Orientierungsberatung des DB JobCenter nimmt der Mitarbeiter eine persönliche Standortbestimmung vor, analysiert seine Stärken und Schwächen und definiert berufliche Ziele. Im zweiten Schritt folgt eine individuelle Coaching-Phase. Dabei geht es nicht nur darum, Bewerbungsunterlagen zu erstellen und Routine in der Gesprächsführung zu erwerben – ein bedeutendes Element ist das aktive Selbstmarketing. Außerdem wird ausgelotet, welche Qualifizierungsmaßnahmen gegebenenfalls notwendig sind, um das Berufsziel zu erreichen. HR Employment Models sondiert zudem Stellenangebote in und außerhalb der Bank oder koordiniert Überbrückungsbeschäftigungen. Auch unabhängig von akuten Veränderungsnotwendigkeiten stehen die Angebote in Deutschland allen Bankmitarbeitern offen. Hierzu wurde mit der Arbeitnehmervertretung im Herbst 2005 eine Vereinbarung getroffen. Die Bank stellt jedem Beschäftigten ein „berufliches Fitness-Paket“ im Wert von mehreren hundert Euro zur Verfügung. „Ziel ist es, den Mitarbeitern Instrumente an die Hand zu geben, sich beruflich fit zu halten und damit dauerhaft attraktiv für Arbeitgeber zu sein“, erläutert Brümmer. Das Bankgeschäft und die Arbeitswelt insgesamt ändere sich in immer kürzeren Zyklen und vorgezeichnete Berufswege mit einem Arbeitsplatz auf Lebenszeit würden immer seltener. „Die Bereitschaft, sich beruflich zu verändern, muss selbstverständlich werden“, stellt Henriette Mark, Vorsitzende des Betriebsrats München, fest.

DB JobCenter: Teilnehmerzahlen seit 2002

Platzierungserfolg: mehr als 90% innerhalb von 3 bis 9 Monaten

Nutzer der Beratungsangebote	5300
135 Workshops „JobCoaching“	1150
195 Workshops „OrientierungsCoaching“	2150
Nutzer der telefonischen Beratung	1800
Workshop „Wiedereinstieg gut vorbereitet“	270
Telefonische Beratung für auslernende Azubis	70



Çetin Saltan, Deutsche Bank Mitarbeiter, nutzte als einer der ersten das Angebot der Kompetenzanalyse

Einer der ersten, der das Angebot genutzt hat, ist Çetin Saltan. Viele Jahre hat er in Aachen erfolgreich Firmenkunden betreut. Einen konkreten Anlass, sich zu verändern, gab es für ihn nie. Sein Arbeitsumfeld war „von sehr gutem Teamgeist geprägt, interessant und anspruchsvoll“. Schade fand er lediglich, dass er seine türkische Kulturkompetenz nicht in die Beratungstätigkeit einbringen konnte. „Als ich von dem JobCenter erfuhr, wusste ich: Das ist meine Chance“, berichtet Saltan. Nach einer Kompetenzanalyse stand für ihn der Beschluss fest, sich zu verändern. Er bewarb sich auf eine interne Stellenausschreibung, in der ein Vertriebsleiter für Absatzfinanzierung gesucht wurde. Seit Januar 2006 betreut Çetin Saltan im Geschäftsbereich PBC Consumer Finance bundesweit die türkischstämmigen Einzel- und Fachhändler.

Bei der „Employability-Offensive“ der Deutschen Bank gilt das Prinzip der „Lastenteilung“: Die Bank organisiert und finanziert die Angebote, der Mitarbeiter bringt seine Freizeit ein. Für Henriette Mark ist es wichtig, dass die Bank die Employability-Angebote deutlich von der funktionsbezogenen Weiterbildung trennt. „Die Bank geht dabei weit über ihre Pflicht hinaus“, stellt die Arbeitnehmervertreterin anerkennend fest. Als „benchmark, nicht nur für Deutschland“ bezeichnet Prof. Dr. Jutta Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability an der Fachhochschule Ludwigshafen am Rhein die Aktivitäten der Deutschen Bank zur Förderung der Beschäftigungsfähigkeit ihrer Mitarbeiter. Wissenschaftliche Untersuchungen zeigen, dass „permanente Veränderungsbereitschaft notwendig“ ist und die Beschäftigten zu „Gestalten in eigener Sache“ werden müssen, um ihre Attraktivität für Arbeitgeber zu sichern.



Prof. Dr. Jutta Rump, Expertin am Institut für Beschäftigung und Employability, FH Ludwigshafen



Henriette Mark, Vorsitzende des Betriebsrats der Deutschen Bank in München

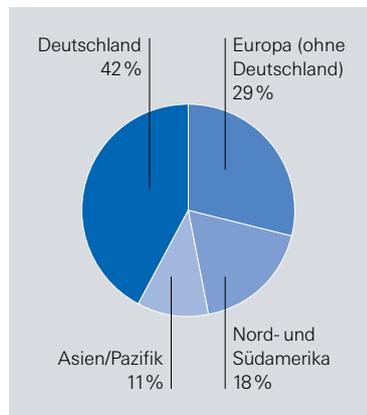
db-Mosaik für Beschäftigung: 1998 gegründete Initiative, um für Mitarbeiter innovative Konzepte zur Beschäftigungssicherung zu entwickeln ■ **db-intrajob:** Web-basierter, konzernweiter und globaler Stellenmarkt ■ **Förderungen und Netzwerke:** Arbeitsgemeinschaft „in eigener Sache“; Initiative für Beschäftigung!, Job-Allianz: Berufswelt transparent; Initiativegruppe Wege zur Selbst GmbH ■ **Information:** www.karriere.deutsche-bank.de; www.in-eigener-sache.de; www.initiative-fuer-beschaeftigung.de; www.selbst-gmbh.de

Weitere Human Resources Initiativen

Als globaler Finanzdienstleister entwickeln wir in 73 Ländern innovative Finanzlösungen für anspruchsvolle Kunden. Hoch qualifizierte Mitarbeiter aus 130 Nationen engagieren sich für den Erfolg unseres Hauses. Es hat daher für uns höchste Priorität, eine Vielfalt an Talenten für die Bank zu gewinnen und sie als Mitarbeiter aktiv zu fördern und zu entwickeln.

Regionaler Einsatz unserer Mitarbeiter

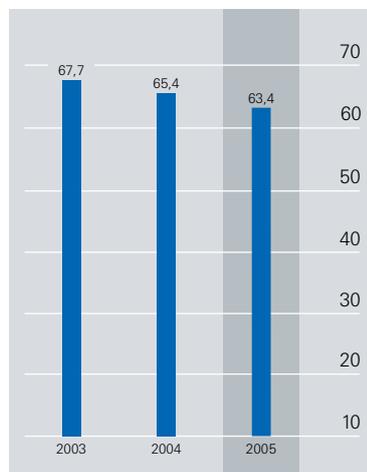
Jahresende 2005 insgesamt 63.427*



*in Vollzeitkräfte umgerechnet

Mitarbeiterzahl

In Tausend zum Jahresende*



*in Vollzeitkräfte umgerechnet

Unser bildungspolitisches Engagement

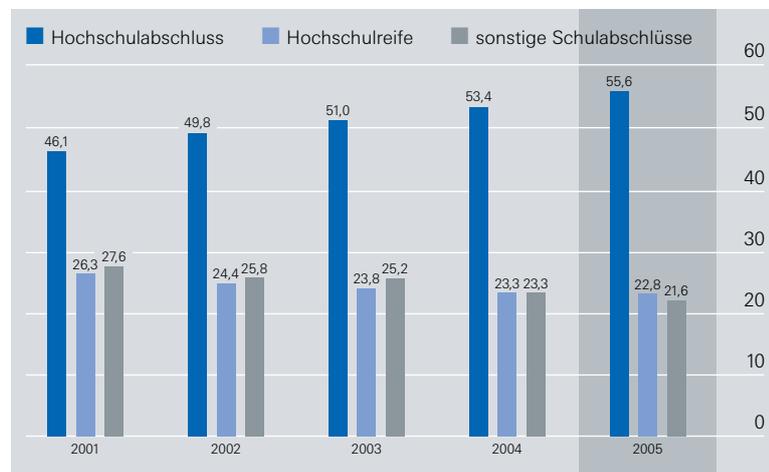
Die zunehmende Komplexität unserer Geschäftstätigkeit bringt gestiegene Anforderungen an die Ausbildung unserer Mitarbeiter mit sich. Dies spiegelt sich in den Bildungsabschlüssen wider. So hat sich die Quote unserer Mitarbeiter mit Hochschulabschluss in den letzten Jahren auf über 55% erhöht.

Hochschulkooperationen: Die Einführung international anerkannter Studienabschlüsse (Bachelor und Master) an deutschen Hochschulen unterstützen wir vor diesem Hintergrund nachdrücklich. Wir erwarten von der Reform der Hochschulausbildung mehr Praxisnähe, kürzere Studienzeiten sowie eine bessere Vergleichbarkeit der Ausbildungsqualität. Daher kooperieren wir eng mit Hochschulen und unterstützen sie z. B. bei Fragen der Akkreditierung. Unsere Auswahlverfahren, Einstiegsprogramme sowie Perso-

nalentwicklungsmaßnahmen passen wir an die veränderten Qualifikationen der Absolventen an.

Internationale Stipendienprogramme: In fünf Programmen vergeben wir Stipendien an begabte Studierende ethnischer Minderheiten, um diese in der universitären Ausbildung zu fördern. Zusätzlich bieten wir an der Chicago Graduate School of Business sowie der London Business School zwei Stipendienprogramme für Frauen an, um weibliche Führungsnachwuchskräfte für eine Tätigkeit in der Bank zu motivieren und zu qualifizieren. Darüber hinaus haben wir 2005 drei Stipendien für das MBA Programm an der European School of Management and Technology vergeben. Unsere Aktivitäten gehen dabei weit über ein rein finanzielles Engagement hinaus: Die Stipendiaten werden von einem Mentor aktiv begleitet und durch individuelle Entwicklungsprogramme unterstützt.

Qualifikation unserer Mitarbeiter (in %)*



*Anteil Mitarbeiter (Kopfzahlen)



Teambuilding und soziales Engagement: 692 Trainees beteiligten sich 2005 an den „Teamwork Challenges“

Investitionen in die Ausbildung unserer Mitarbeiter

Unseren Mitarbeitern bieten wir zahlreiche Möglichkeiten, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln. Alle Weiterbildungsangebote können konzernweit über eine einheitliche elektronische Plattform, das Learning Management System „db Learn“, abgerufen werden. Dies ermöglicht jedem Mitarbeiter, seine Weiterbildung eigenständig zu planen und zu steuern. Unser Trainingskatalog umfasst rund 2300 Seminare und andere Angebote, die über „db Learn“ gebucht werden können.

Zusatzqualifikation für Auszubildende: Unsere Auszubildenden haben seit 2005 die Möglichkeit, eine „Vertriebsqualifizierung mit Zertifikat“ zu absolvieren. Das

in Deutschland bislang einmalige ausbildungsbegleitende Trainingskonzept wurde im Juni 2005 vom Deutschen Institut für Normung zertifiziert. Die Auszubildenden stärken in dem Programm ihre Kunden- und Vertriebsorientierung sowie ihre Team- und Kommunikationsfähigkeit. Daneben erwerben sie umfangreiche Fach- und Produktkenntnisse. Über 90% unserer Auszubildenden haben dieses Angebot angenommen.

Internationale Einstiegsprogramme für Hochschulabsolventen: In 2005 haben wir weltweit 692 Hochschulabsolventen für Trainingsprogramme eingestellt. Die speziell auf die Anforderungen des jeweiligen Unternehmensbereichs zugeschnittenen Programme bieten wir in insgesamt 16 Ländern

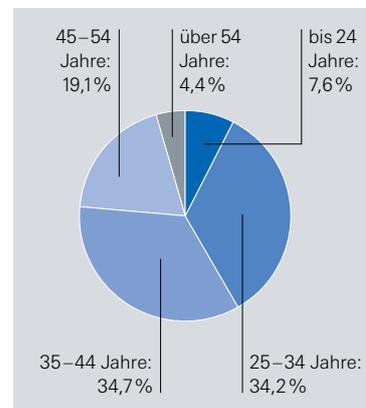
bzw. Regionen an. Sie umfassen – neben der Vermittlung fachlicher Inhalte – auch ein gemeinnütziges Engagement der Teilnehmer. Alle Trainees nahmen 2005 an der dreitägigen „Teamwork Challenge“ teil – einer Initiative, mit der Schulen und Gemeindezentren, vorrangig in benachteiligten Stadtbezirken, unterstützt werden.

Erfahrungsaustausch mit der Öffentlichen Hand: Den 2004 ins Leben gerufenen Personalaustausch zwischen Mitarbeitern der Bank und Behörden des Bundes haben wir in 2005 weiter ausgebaut. Dabei wechseln führende Beamte und Führungskräfte unseres Hauses für einige Monate von der Bank in den Öffentlichen Dienst und umgekehrt. In 2005 haben dabei vier unserer Mitarbeiter Erfahrungen in vier verschiedenen Ministerien des Bundes gesammelt; umgekehrt wechselten drei Beamte aus ihrem Ministerium für einige Monate in die Bank. Für 2006 sind weitere sechs Austausch Kandidaten nominiert und zum Teil bereits im Einsatz. Zudem haben wir das Programm – mit einem Einsatz bei der Hessischen Landesregierung – auch auf Behörden der Länder ausgeweitet.

Anzahl der Trainingstage 2005 nach Kategorien

	Teilnehmer	Trainingstage
BWL und Finanzen	77 633	66 052
Führung und Management	10 698	17 067
Persönliche und Teamentwicklung	22 981	26 146
Kultur und Orientierung	9 272	5 443
Kommunikations- und Informationstechnologie	7 137	7 449
Berufliche Qualifikation	736	6 494
Rechtl. Rahmenbedingungen und Compliance	60 371	9 575
Sonstige	699	2 187
Summe	189 527	140 413

Altersstruktur unserer Mitarbeiter 2005*



*Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)



Nur eine von vielen Diversity-Initiativen (s. S. 36): Das Team der Bank nahm am „Lauf für mehr Zeit“ teil und sammelte Spenden für die ambulante AIDS-Hilfe

Weiterbildung älterer Arbeitnehmer: Nicht zuletzt vor dem Hintergrund der demographischen Entwicklung richten wir unser Augenmerk zunehmend auf die Qualifizierung älterer Arbeitnehmer. Wir unterstützen daher die Initiative Active@Work (www.activeatwork.net). Das EU-Projekt zielt auf die Entwicklung innovativer Strategien und alternativer Beschäftigungsmodelle, die geeignet sind, ältere Arbeitnehmer für eine verlängerte Beschäftigungsphase zu motivieren und altersgerecht weiterzubilden.

Mitarbeiter führen und fördern Klare Anforderungen an unsere Führungskräfte: Im Jahr 2004 haben wir die so genannten Leadership Standards verabschiedet, die klar formulieren, was die Deutsche Bank unter Führung versteht und was wir weltweit von unseren Führungskräften erwarten. Dazu zählen neben Anforderungen wie finanziellem und geschäftlichem Erfolg sowie einer hervorragenden operativen Leistung auch die so ge-

nannten „weichen“ Faktoren, wie etwa die aktive Förderung und Weiterentwicklung von Mitarbeitern. Um die Leadership Standards erfolgreich in eine einheitliche Führungskultur umzusetzen, haben wir diese in zentrale Personalprozesse (wie z. B. Personalauswahl und -entwicklung sowie Zielvereinbarung und Leistungsbeurteilung) integriert. Darüber hinaus haben wir 2005 das Leadership Curriculum eingeführt. Es handelt sich dabei um eine Reihe praxisorientierter Trainingsprogramme, die Manager dabei unterstützen, ihre Führungskompetenzen systematisch auszubauen und damit den in den Leadership Standards formulierten Anforderungen gerecht zu werden. Die Programme, an denen in 2005 mehr als 1850 Führungskräfte teilgenommen haben, werden in 18 Ländern und fünf Sprachen angeboten.

Förderung potenzialstarker Mitarbeiter und Nachwuchskräfte: Potenzialstarke Mitarbeiter fördern wir gezielt durch Talentmanage-

ment Programme. Es handelt sich dabei um auf die konkrete Situation des Mitarbeiters zugeschnittene Maßnahmen, wie z. B. die Begleitung durch einen Coach oder einen Mentor. In 2005 haben insgesamt 1400 Mitarbeiter an diesen Programmen teilgenommen.

Gestaltung der Balance von Beruf und Privatleben

Zukunftsorientierte Personalpolitik bedeutet auch, dem gesellschaftlichen Wandel Rechnung zu tragen, der unser Arbeitsumfeld bestimmt. Dazu zählen maßgeblich die Flexibilisierung des Arbeitsmarktes sowie die gestiegenen Anforderungen an Veränderungsbereitschaft und Mobilität von Arbeitnehmern und ihren Familien. Wir bieten daher unseren Mitarbeitern Modelle zur besseren Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben an. Dazu zählen flexible Arbeitszeitmodelle, wie etwa die Möglichkeit der Teilzeitbeschäftigung oder Telearbeitsplätze, das heißt die Option, alternierend sowohl an einem Arbeitsplatz in der Bank wie auch an einem Arbeitsplatz im häuslichen Bereich zu arbeiten. In Deutschland haben die Mitarbeiter zusätzlich die Möglichkeit, ihre persönliche Lebensarbeitszeit im Rahmen eines Leistungskontos (db zeitinvest) individuell zu gestalten. Der Mitarbeiter dotiert dieses Konto, indem er Teile seines Grundgehalts, seines Bonus, der Vergütung für geleistete Überstunden oder auch Resturlaubstage auf seinem Leistungskonto gutschrei-

Mit Hilfe der seit 1999 global durchgeführten Mitarbeiter-Befragungen ermitteln wir u. a. jährlich den Mitarbeiter-Commitment-Index, der Auskunft über das Engagement und die Identifikation unserer Mitarbeiter mit der Bank gibt.

Leistungskennzahlen	2005	2004	2003
Mitarbeiter-Commitment-Index	68	68	67
Weiterbildung (Aufwendung pro Mitarbeiter in EUR*)	1583	1479	1298
Berufsausbildung (Aufwendung in Mio. EUR)	40	42	50

*Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)

ben lässt. Das Guthaben kann auf Wunsch als Zeit wieder entnommen werden. Dadurch ist eine Auszeit von der Arbeit bei vollem Gehaltsausgleich – ein so genanntes Sabbatical – genauso möglich, wie ein selbst gewähltes vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben, ohne dabei Abschläge in der gesetzlichen Altersvorsorge hinnehmen zu müssen.

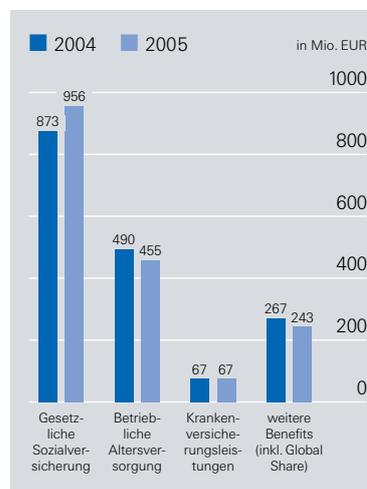
Vereinbarkeit von Beruf und Familie: Bei der Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Familie setzen wir insbesondere auf die erfolgreiche Integration von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nach der Elternzeit und bieten flexible Arbeitsbedingungen an. Bereits während der Elternzeit finden regelmäßige Planungsgespräche mit Personalbetreuern und Führungskräften sowie Workshops für einen erfolgreichen Wiedereinstieg statt. In familiären Ausnahmesituationen können sich Mitarbeiter auch außerhalb der Elternzeit bis zu einem halben Jahr freistellen lassen. Zudem stellt die Bank Kindergartenplätze in Frankfurt, Eschborn und Leipzig zur Verfügung und unterstützt ihre Mitarbeiter durch die bundesweite Kooperation mit dem „Familienservice“ (s. S. 37).

Beschäftigungsfähigkeit fördern und erhalten: Der globale Wettbewerb geht mit einer hohen Veränderungsgeschwindigkeit einher, die von unseren Mitarbeitern viel Engagement und Veränderungsbereitschaft fordert. Vorgezeichnete Karrierewege sind selten geworden. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter daher, die eigene berufliche Entwicklung in jeder Phase selbstständig und vorausschauend zu gestalten. Im Falle einer notwendigen beruflichen Neuorientierung unterstützen wir unsere Mitarbei-

ter aktiv mit unserem „Deutsche Bank Mosaik für Beschäftigung“. In 2005 wurde unter Federführung der Bank zudem die Initiative „In eigener Sache – Fit in die berufliche Zukunft“ ins Leben gerufen.

Vergütungs- und Vorsorgeleistungen für unsere Mitarbeiter

Die Deutsche Bank bietet ihren Mitarbeitern neben einem breiten



Spektrum betrieblicher Zusatzleistungen ein Vergütungspaket, das sich aus fixen und variablen Elementen zusammensetzt.

Grundsätzlich spiegeln die variablen Bestandteile der Vergütung den persönlichen Beitrag jedes Mitarbeiters zum Gesamtergebnis der Bank wider. Neben der individuellen Leistung des Mitarbeiters sind sie abhängig von dem Ergebnis der Bank bzw. des Geschäftsbereichs sowie der ausgeübten Funktion. Für leitende Angestellte können Teile der variablen Vergütung auch aktienbasiert geleistet werden. Mit dem Programm „Global Share“, das 2005 als Ausgabe von Gratisaktien an bezugsberechtigte Mitarbeiter konzipiert ist, ermöglichen wir zudem Mitarbeitern als Aktionäre am Erfolg der Bank teilzuhaben.

Altersvorsorge: Wir haben in den letzten Jahren unsere Leistungen in der betrieblichen Altersvorsorge weiter verbessert, um möglichst vielen Mitarbeitern weltweit diese attraktive Zusatzversorgung anbieten zu können. Zudem haben wir im Hinblick auf die wachsende Bedeutung leistungsbezogener Vergütungsbestandteile die Möglichkeit geschaffen, Barvergütung in Rentenansprüche umzuwandeln.

Vergütung von Betriebsratsstätigkeiten

Die aktuellen Diskussionen zum Thema „Vergütung von Betriebsratsstätigkeiten“ haben wir aufgegriffen: Zur Gewährleistung der Transparenz von Leistungsentlohnung freigestellter Betriebsratsmitglieder haben wir bestehende Grundsätze überprüft und neue Kontrollmechanismen auf der Ausgabenseite installiert, um von vornherein Unregelmäßigkeiten auszuschließen. So werden beispielsweise in einem monatlichen Bericht die Ausgaben aller Betriebsratskostenstellen erfasst, analysiert und gegebenenfalls Auffälligkeiten untersucht. Weiterhin gibt es eine Begrenzung der maximalen Verwaltungskompetenz freigestellter Betriebsratsmitglieder. Zudem sind sie von speziellen Genehmiger-Berechtigungen in diversen Buchungs- und Bestellsystemen ausgeschlossen. Auch hinsichtlich der Bemessung von Sondervergütungen wurde im Zuge der Umstellung auf das diskretionäre Bonussystem eine gesonderte Betriebsvereinbarung geschlossen. Diese sieht vor, dass die Festsetzung der Boni von freigestellten Betriebsratsmitgliedern anhand eines bank einheitlichen, bereichsübergreifenden Faktors erfolgt, der die Entwicklung des Bonuspools in Deutschland gegenüber dem Vorjahr widerspiegelt. Diese Maßnahmen dienen der Arbeitgeberseite zur Erfüllung revisionsrechtlicher Vorgaben und gewährleisten gleichzeitig in jedem Falle die Integrität der Arbeitnehmervertretungen.

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

Women on Wall Street™ Netzwerk und Konferenz, WOWS™ (US): Etabliertes Netzwerk, das seit mehr als zehn Jahren die jährliche Women on Wall Street™ Konferenz für weibliche Führungskräfte aus der Finanzbranche ausrichtet. Zahlreiche Weiterbildungsangebote und Veranstaltungen.

Women in European Business®, WEB (Frankfurt/London): Netzwerk von Frauen in der Deutschen Bank sowie Alumnae, die sich dafür einsetzen, den Erfahrungsaustausch von Frauen in Führungspositionen in der europäischen Wirtschaft zu intensivieren. Die jährlich in Frankfurt und London stattfindenden WEB-Konferenzen haben sich zu einer der erfolgreichsten Veranstaltungen für Frauen in Europa mit regelmäßig ca. 1000 Teilnehmerinnen etabliert.

Regionale Frauennetzwerke (D): Frauennetzwerke in acht Regionen in Deutschland, die eigene Initiativen entwickelt haben, um die Vernetzung von Frauen zu verbessern und zu einer positiven Veränderung der Unternehmenskultur beizutragen.

Netzwerk für weibliche Top-Führungskräfte (D): Netzwerk, das 2005 mit dem Ziel gegründet wurde, den Austausch zwischen weiblichen Führungskräften zu verbessern.

Deutsche Bank Women, DBW (London): Anfang 2005 in London gegründetes Netzwerk zur Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von Frauen innerhalb der Deutschen Bank.

Rainbow Group (D, UK, US): Die Rainbow Groups sind Netzwerke, die die berufliche und persönliche Entwicklung von Lesben, Schwulen, Bisexuellen und Transsexuellen in der Deutschen Bank thematisieren. Die erste Rainbow Group wurde 2000 ins Leben gerufen.

Deutsche Bank's Diversified Network, DBDN (US): DBDN ist ein Netzwerk, das sich schwerpunktmäßig an junge Nachwuchskräfte aus unterrepräsentierten ethnischen Gruppen wendet. Das seit 2002 für New Yorker Mitarbeiter etablierte Netzwerk verfolgt das Ziel, die berufliche und persönliche Weiterentwicklung zu unterstützen.

Multicultural Partnership (US, UK): Das Netzwerk steht Führungskräften der Deutschen Bank, die ethnischen Minderheiten angehören, in New York seit 2003 und in London seit 2005 zur Verfügung. Es fördert den Erfahrungsaustausch sowie die berufliche und persönliche Entwicklung der Teilnehmer.

Familiennetzwerk (UK): Das Familiennetzwerk bietet seit Anfang 2005 eine Plattform zum Erfahrungsaustausch für berufstätige Familien und werdende Eltern. Es zeigt Möglichkeiten auf, wie Beruf und Privatleben besser zu vereinbaren sind, und stärkt unternehmensweit das Bewusstsein für die Bedürfnisse berufstätiger Eltern.

Stammtisch für berufstätige Eltern (D): In 2005 gegründete Initiative, die berufstätigen Familien, Betreuern und werdenden Eltern ein Forum zur Diskussion bietet und sie dabei unterstützt, Lösungen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu finden.

Mentoring- und Praktikantenprogramme

Cross-Company Mentoring für Frauen (D): In dem firmenübergreifenden Mentoringprogramm werden hoch qualifizierte Mitarbeiterinnen Senior Manager aus unterschiedlichen Unternehmen als Mentor zur Seite gestellt. Zusätzlich zur Unterstützung der persönlichen Entwicklung liegt der Fokus auf dem firmenübergreifenden Austausch zwischen allen Teilnehmern.

Cross-Divisionales Mentoring für Frauen (D): Die Initiative dient der gezielten Förderung leistungsfähiger Frauen über die Geschäftsbereiche hinweg. Bis zu 60 Mentees und Mentoren arbeiten jährlich als „cross-divisionale“ Tandems zusammen.

Next Steps Mentoring (UK): An ausgewählten britischen Universitäten agieren Deutsche Bank Mitarbeiter als Mentoren für Studenten, die ethnischen Minderheiten angehören, und begleiten sie in die Berufstätigkeit.

Deutsche Bank „I Have a Dream“ (D, UK, US, Polen): Seit mehr als fünf Jahren erfolgreiches globales Praktikanten-Programm für Schüler, die sich aufgrund ihrer Herkunft traditionell oftmals nicht für eine Tätigkeit im Finanzsektor interessieren.

Sponsors for Educational Opportunity, SEO (UK, US): Gemeinnützige Organisation, die potenzialstarke Schüler und Studenten aus ethnischen Minderheiten auf ihrem Weg in die Berufstätigkeit unterstützt. Die Teilnehmer haben die Möglichkeit, bei den Partnerunternehmen Praktika zu absolvieren.

Praktikanten-Programm für Studenten: Koordiniert von der Zentrale in Frankfurt bieten wir Studenten deutscher Universitäten Praktika in weltweit über zwanzig Niederlassungen an.

Auszeichnungen und Sponsoring

Working Mother Award 2005 (US): Die Deutsche Bank wurde zum vierten Mal in Folge im jährlichen Ranking der Zeitschrift „Working Mother“ als eines der 100 besten Unternehmen für berufstätige Mütter ausgezeichnet.

SIA Diversity Leadership Award für beständige Führungsrollen 2005: Die Deutsche Bank wurde in 2005 für ihre Women on Wall Street™ Konferenz und die damit verbundenen Fraueninitiativen mit dem „Securities Industry Association's Diversity Leadership Award“ für „Sustained Leadership“ ausgezeichnet.

Courageous Corporate Champion Award 2005 (US): Das „New York City Gay and Lesbian Anti-Violence Project“ (AVP) hat die Deutsche Bank in 2005 zum „Courageous Corporate Champion“ ernannt. Die Mitglieder des Mitarbeiternetzwerkes Rainbow Group haben lange Zeit wichtige AVP-Projekte unterstützt, darunter auch große Spendenaktionen.

<p>Fortune Magazine Top 50 Employers for Women 2005 (US): Die Zeitschrift „Fortune“ hat die Deutsche Bank im Rahmen einer Untersuchung der wichtigsten Unternehmen in den USA zu einem der Top 50-Arbeitgeber für Frauen gekürt.</p>
<p>Auszeichnung für Total E-Quality 2005 (D): Die Deutsche Bank ist zum dritten Mal in Folge mit dem „Total E-Quality“-Award für ihre Diversity-Initiativen und ihre familienfreundliche Arbeitsumgebung ausgezeichnet worden.</p>
<p>„Erfolgsfaktor Familie 2005“ Award (D): Als Mitglied des „Forums Frauen in der Wirtschaft“ gewann die Deutsche Bank den vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausgeschriebenen Preis „Erfolgsfaktor Familie 2005“.</p>
<p>Opportunity Now (UK): 2005 wurde die Deutsche Bank von Opportunity Now mit dem Gold Standard für „außerordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit für Frauen“ im Rahmen der „Opportunity Now Benchmarking“-Studie ausgezeichnet.</p>
<p>Stonewall Corporate Equality Index (UK): Der in diesem Jahr erstmalig veröffentlichte Stonewall Equality Index beurteilt Unternehmen hinsichtlich Faktoren, wie z. B. Regelungen zur Chancengleichheit, Gleichstellung bei der Vergütung oder Rekrutierung aus einem breit angelegten Bewerberkreis. Die Deutsche Bank belegte Platz 66 unter den Top 100 Arbeitgebern in Großbritannien.</p>
<p>2005 „Lauf für mehr Zeit“ AIDS Walk Frankfurt (D): Das Team der Deutschen Bank nahm am Lauf teil und sammelte Spenden für die ambulante AIDS-Hilfe in Frankfurt. Die Rainbow Group Germany organisierte die Teilnahme und war mit einem Stand vertreten.</p>
<p>2005 AIDS Walk New York, Awny (US): Das Team der Deutschen Bank, organisiert von der Rainbow Group Americas, sammelte über 81 000 USD für den AIDS Walk NY und war somit unter den ersten zehn Fundraising-Teams. Das Team erreichte zudem den Gold-Team-Status zum dritten Mal in Folge.</p>
<p>Human Rights Campaign – 2005 Corporate Equality Index: In 2005 erreichte die Deutsche Bank zum dritten Mal in Folge die volle Punktzahl von 100 im „Human Rights Campaign Corporate Equality Index“ (CEI), der das Engagement großer Firmen hinsichtlich ihrer lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeiter, Konsumenten und Investoren bewertet.</p>
<p>Policies und Regelungen</p> <p>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 (auf globaler Ebene z. B. der Verhaltenskodex; in Deutschland etwa die Betriebsvereinbarungen „Fairness am Arbeitsplatz“ und „Beruf und Familie“).</p>
<p>Kinderbetreuungsvermittlung und Notfallbetreuung (D, UK, US): In den USA, UK und Deutschland besteht die Möglichkeit, eine kurzfristige Notfallbetreuung von Kindern in Anspruch zu nehmen. In Deutschland können unsere Mitarbeiter den „pme Familienservice“ für Betreuungsvermittlung kostenlos nutzen. Betriebskindergärten befinden sich in Frankfurt und Eschborn. Weitere Kindergartenplätze werden in Leipzig angeboten.</p>
<p>Gebetsräume (UK, US): Die Deutsche Bank stellt ihren Mitarbeitern in Großbritannien und den USA eigene, konfessionsunabhängige Gebets- und Andachtsräume zur Verfügung.</p>
<p>Engagement für Menschen mit Behinderungen in Kooperation mit:</p>
<p>Interessengemeinschaft von (Schwerbehinderten-) Vertrauenspersonen großer Unternehmen, IBW</p>
<p>Arbeitsgemeinschaft Behinderung, BAG (D): Arbeitsgemeinschaft von Banken, Sparkassen, Versicherungen und Kommunen in Nordrhein-Westfalen für behinderte Menschen.</p>
<p>Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG, GDW: Zusammenschluss der Werkstätten für angepasste Arbeit für Menschen mit Behinderung.</p>
<p>Berufsförderungswerke für behinderte Menschen (D): Angebot von Praktika und Zusammenarbeit im Bereich des „Deutsche Bank Mosaiks für Beschäftigung“.</p>
<p>„Dialog im Dunkeln“: Projekt zur Integration blinder und sehbehinderter Menschen in Frankfurt.</p>
<p>Werkstätten für behinderte Menschen – „Initiative Leisten – Helfen – Profitieren“: Konzernweite Veröffentlichung des Leistungsspektrums der Werkstätten und Prozess der Auftragsvergabe durch die Deutsche Bank.</p>
<p>Diversity-Benchmarking-Mitgliedschaften/Teilnahme an Research-Studien</p>
<p>Global Diversity Network: Benchmarking-Netzwerk mehrerer Großunternehmen, die führend im Bereich „Diversity & Inclusion“ sind. Das Netzwerk wird von einer Beratungsgesellschaft in London koordiniert.</p>
<p>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.</p>
<p>EU Kompendium „Bewährte Verfahren am Arbeitsplatz“: Aus 500 Unternehmen, die sich europaweit beworben haben, wurde die Deutsche Bank aufgrund ihrer guten Diversity-Umsetzung in das Kompendium aufgenommen.</p>
<p>Securities Industry Association Diversity Survey, SIA (US): Die Deutsche Bank beteiligt sich als Mitgliedsunternehmen der SIA an den halbjährlichen Diversity-Studien.</p>
<p>EU-Projekt „active@work“: Die Deutsche Bank engagiert sich aktiv in dem von der Europäischen Kommission geförderten Projekt active@work zum Thema Age-Diversity.</p>
<p>Race for Opportunity (UK): Race for Opportunity ist eine Organisation, die sich weltweit auf Initiativen für ethnische Minderheiten spezialisiert hat.</p>
<p>Opportunity Now (UK): Opportunity Now ist eine Organisation, die sich für Chancengleichheit und Diversity am Arbeitsplatz einsetzt.</p>



„In meiner Vision von einer besseren Welt sind Städte wie Mumbai, Nairobi oder Lima so entwickelt wie Frankfurt am Main, Tokio oder New York.“

Asad Mahmood



Gesellschaft

Mikrofinanzierungskonsortium

Was die Entwicklung der Menschheit anbelangt, ist Asad Mahmood, General Manager der Deutsche Bank Microcredit Development Funds, optimistisch. „Noch vor zweihundert Jahren lebten in Europa nur wenige Menschen in Wohlstand, heute gibt es in Indien, Brasilien oder China eine Mittelklasse, die mit ihrer Nachfrage neue Märkte geschaffen hat.“ Mit seinem Know-how kämpft er gegen die Armut: Innovative Finanzierungs-konzepte wie das Mikrofinanzierungskonsortium können zukünftig auch breit angelegten sozialen Projekten wie z. B. Kliniken oder Universitäten in Entwicklungsländern zum Start verhelfen.

Innovation mit Hebelwirkung

Neuer 75 Mio. Dollar-Fonds zur Armutsbekämpfung



Das Konsortium vergab einen Kredit an die MFI „ACODEP“ in Nicaragua. Maria A. Juarro konnte dadurch einen Kredit in Höhe von 295 USD erhalten und ihre Plantage ausbauen

Fragt man Asad Mahmood nach der Besonderheit des Mikrofinanzierungskonsortiums, dann antwortet der in New York ansässige Banker mit einem Wort: „Partnerschaft“. Es ist eine Partnerschaft von sehr heterogenen Gruppen – Menschen in Entwicklungsländern, lokalen Banken, Mikrofinanz-Institutionen (MFIs) sowie hart kalkulierenden Finanzinvestoren aus Industrieländern. Sie alle profitieren vom Konsortium in unterschiedlicher Weise, ein Nutzen kommt aber allen Beteiligten gleichermaßen zugute: „Entwicklung hat einen großen Einfluss auf die wirtschaftliche, politische und soziale Stabilität der Welt“, so Asad Mahmood.



Cándida R. M. Gutiérrez startete mit einem ersten Mikrokredit vor 12 Jahren für einen Straßenstand

Oftmals reicht Menschen in Entwicklungsländern schon ein Kredit in Höhe von 50 USD, um sich eine Existenz aufzubauen und so aus dem geschlossenen Kreislauf einer Armut auszubrechen. Beispielsweise um sich zwei Kühe zum Aufbau eines kleinen Zuchtbetriebs anzuschaffen oder ein Handy als Telefonzelle des Dorfes zu betreiben. Seit der Gründung von Mikrokreditinitiativen wie z. B. der Grameen-Bank in Bangladesch vor mehr als zwanzig Jahren haben weltweit mehrere hundert Millionen Menschen die Chance von Kleinstkrediten geboten bekommen.



Svetlana Fedotov (Moldawien) konnte sich mit einer Näherei selbstständig machen

Durch das Mikrofinanzierungskonsortium steht nun ein Instrument mit erstaunlicher Hebelwirkung zur Verfügung. 75 Mio. USD hat der Fonds bei privaten und institutionellen Investoren eingesammelt. Dieselbe Summe steuern die kooperierenden Banken vor Ort zum Kreditvergabevolumen bei. Bei einer durchschnittlichen Laufzeit von einem Vierteljahr bedeutet dies ein Volumen von bis zu 600 Mio. USD, das jährlich in Form von Kleinstkrediten an Menschen ohne materielle Sicherheiten verliehen werden kann. Abgewickelt wird das Geschäft von den Beratern der MFIs, die wie die lokalen Banken ihre Arbeit aus den Zinszahlungen finanzieren und durch den permanenten Kontakt mit den Kreditnehmern eine höchst effektive Hilfe zur Selbsthilfe leisten. Einmal pro Woche treffen sie sich mit ihren Mikrokredit-Gruppen, sammeln Geld ein und leisten Existenzgründungsberatung. Damit bewirken sie indirekt das, was die Vereinten Nationen in ihren Entwicklungszielen anstreben: über auskömmliche Existenzen funktionierende Familienstrukturen zu schaffen, den Kindern zu einer Schulbildung und damit zu einer Zukunftsperspektive zu verhelfen.

Die Deutsche Bank engagiert sich bereits seit 1997 mit ihrem Deutsche Bank Microcredit Development Fund (DBMFD) im Bereich der Mikrofinanzierungen und unterstreicht damit auch ihre aktive Mitgliedschaft im Global Compact der UN (s. S. 49). Der Fonds konnte auf diesen mit lokalen Banken und MFIs gesammelten Erfahrungen aufbauen. Das Innovative ist nun, dass die finanziellen Mittel dafür nicht mehr nur aus philanthropischen Quellen stammen, sondern auch von Finanzinvestoren. Ihnen wird über fünf Jahre hinweg eine Verzinsung ihres eingesetzten Kapitals zugesichert, die um 0,125 Prozent höher ist als der LIBOR (der Zinssatz, für den sich Banken am Londoner Interbank Handel Geld leihen können). Gleichzeitig bleibt das Risiko für ihr Kapital gering. Möglich wird die Risikominimierung durch die Beteiligung britischer, französischer und US-amerikanischer Entwicklungshilfe-Organisationen, die mit ihrem Investment für auftretende Risiken zuerst haften. Wie gut das Finanzierungskonstrukt bei Investoren wie der AXA-Gruppe, Hewlett Packard oder Merrill Lynch ankommt, zeigte sich im November 2005, als der Fonds geschlossen wurde: Es war gelungen, anderthalbmal so viel Geld wie ursprünglich geplant einzusammeln. „Die Investoren schätzen die Expertise im Investment-Banking, die die Deutsche Bank als Konsortialführer in die Konstruktion des Fonds eingebracht hat“, beobachtet Hanns Michael Hölz, Global Head Sustainable Development der Deutschen Bank.

Bislang wurden rund 30 Mio. USD an MFIs z. B. in Peru, im Kosovo, in Nicaragua, Aserbaidschan, Pakistan, Mosambik und Indien zugesagt. Die Bank hofft, dass das Konsortium ein neues Modell ist, wie private Investoren zusammenarbeiten können, um das UN-Entwicklungsziel zu erreichen, die Zahl der in absoluter Armut lebenden Menschen bis 2015 zu halbieren. Die Finanzierung von Mikrokrediten ist jedoch erst der Anfang. Denn mit Fonds wie dem Konsortium wird es möglich, unterschiedliche soziale Projekte mit Startkapital auszustatten. Schon heute wird in der Deutschen Bank über den weiteren Einsatz des schlagkräftigen Finanzinstruments nachgedacht. Ganz nach dem Motto: „Barmherzigkeit ist endlich – Business ist unbegrenzt“, wie es Muhammed Yunus, Gründer der Grameen Bank formulierte.

Mikrofinanzierungskonsortium: 75 Mio. USD-Fonds, der weltweit Mikrofinanz-Institutionen Kapital zur Verfügung stellt. Private und institutionelle Investoren setzen hierbei ihr geschäftliches Know-how, Kapital und ihre Entwicklungsinitiativen für die Schaffung marktbasierter Lösungen zur Armutsbekämpfung ein. Die Deutsche Bank agierte als „Lead Arranger“ und managte den Verkauf des Fonds. ■ **Deutsche Bank Microcredit Development Fund:** Seit 1997 wurden über den Fonds Kredite über 4 Mio. USD an 40 MFIs in 24 Ländern ausgereicht, wodurch ein Gesamtvolumen von knapp 55 Mio. USD an Mikrokrediten vergeben werden konnte. ■ **Information:** www.community.db.com; www.unglobalcompact.org; www.undp.org

Dem Global Commercial Microfinance Consortium gehören an:

Agence Française de Développement, AXA Group, Calvert Social Investment Foundation, CNP Assurances, Deutsche Bank, Geisse Foundation, General Board of Pension and Health Benefits of the United Methodist Church, Gray Ghost Fund, HP, Kaminer Foundation, Left Hand Foundation, Merrill Lynch, MMA, Munich Re, Rauenhorst Foundation, Standard Life, State Street Corporation, Storebrand, The Church Pension Fund, The Co-operative Bank plc, UK Department for International Development, US Agency for International Development, David Fitzherbert, Elizabeth and Steve Funk, Deepak Kamra and Janet A. McKinley



Josef Ackermann, Seth Waugh, CEO Deutsche Bank Americas, und Bill Clinton beim Launch des Konsortiums

Betrieblicher Umweltschutz:

Der Betriebliche Umweltschutz stellt neben Aktivitäten zur Mittelstandsförderung die historische Grundlage unseres Nachhaltigkeits-Management-Systems dar. Auch wenn das Thema Nachhaltigkeit bei der Deutschen Bank inzwischen weit mehr ist als Betriebsökologie, ist es für die Glaubhaftigkeit eines nachhaltig handelnden Unternehmens von großer Wichtigkeit, zunächst im eigenen Hause einen verantwortungsvollen Umgang mit den natürlichen Ressourcen vorzuleben, bevor entsprechende Forderungen an Lieferanten, Kunden oder Geschäftspartner gestellt werden.

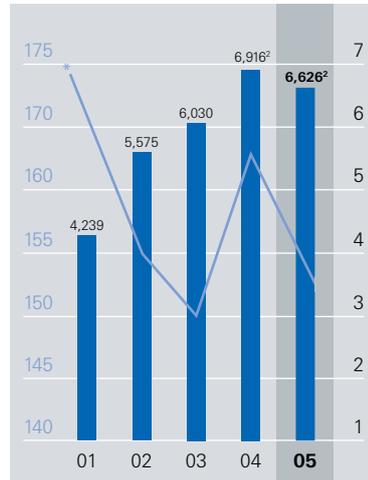


Energy fit-Kampagne für Mitarbeiter zum effizienten Energieverbrauch

Energieverbrauch: Sowohl aus ökologischen als auch aus ökonomischen Gründen ist es von hoher Bedeutung, den Energieverbrauch drastisch zu reduzieren. Um die Energieeffizienz der von der Deutschen Bank genutzten Gebäude zu erhöhen, wird die Gebäudetechnik kontinuierlich optimiert. Alle Dienstleister im Bereich des Gebäudemanagements wurden vertraglich dazu verpflichtet, Energiesparpotenziale zu identifizieren und umzusetzen. Da der Energieverbrauch auch immer durch das Verhalten der Mitarbeiter am Arbeitsplatz beeinflusst wird, wurde in 2005 in Kooperation mit der

CO₂ aus der Energieerzeugung¹ pro Mitarbeiter (in t)

Gesamtverbrauch (in Tausend t)*



Deutschen Energieagentur (dena) sowie der Energieagentur NRW deutschlandweit die Kampagne „Energy fit“ durchgeführt. Die DB Bauspar hat an dem von der EU initiierten Projekt „Energy Trophy“ teilgenommen, wodurch der Energieverbrauch der DB Bauspar um sieben Prozent gesenkt werden konnte. Während des Zeitraums von

Wasserverbrauch pro Mitarbeiter (in m³)¹

Gesamtverbrauch (in Tausend m³)*



2001 bis 2005 konnte der gesamte Energieverbrauch in Deutschland um 10,3 % reduziert werden. Die durch die Energieerzeugung bedingten CO₂-Emissionen nahmen durch die Verringerung des Energieverbrauchs um 13,1% ab. Seit Januar 2006 bezieht die Deutsche Bank deutschlandweit 20% des benötigten Stroms aus regenerativen Energiequellen.

Wasserverbrauch: Analog zum Umgang mit Energie wird durch eine Optimierung der Gebäudetechnik, die Verpflichtung der Dienstleister zur Identifizierung und Umsetzung entsprechender Verbesserungspotenziale sowie durch regelmäßige Mitarbeiterinformationen die Reduzierung des Wasserverbrauches realisiert. In den letzten fünf Jahren konnten Einsparungen von 19,0% erreicht werden.

Abfallwirtschaft: Innerhalb unseres Unternehmens gilt der Grundsatz, dass Abfälle generell zu nächst vermieden werden sollen.

Restabfall pro Mitarbeiter (in kg)¹

Restabfall gesamt (in Tausend t)*



¹Angaben gelten für DB AG und DB PGK AG; die auf den Mitarbeiter bezogenen Daten beziehen sich – im Gegensatz zu den Vorjahren – auf Vollzeitkräfte.
²Mit geändertem Umrechnungsfaktor

Anfallende Abfälle werden – soweit möglich – verwertet und andernfalls durch zertifizierte Entsorgungsbetriebe einer ordnungsgemäßen Entsorgung zugeführt. In der Zeit von 2001 bis 2005 konnte der Restabfall um 46,9% verringert werden. 62,4% der im letzten Jahr angefallenen Abfallmenge wurden einer Verwertung zugeführt.

Papier: Weltweit wird jeder fünfte geschlagene Baum für die Papierproduktion verwendet, wobei ein Großteil des benötigten Zellstoffes aus außereuropäischen Ländern stammt. Aus diesem Grund liegt es in unserem Interesse, den Papierverbrauch deutlich zu reduzieren. Im Zeitraum von 2001 bis 2005 ging der Verbrauch an Papier um 9,2% zurück. Da bei der Herstellung von Recyclingpapier auf den Einsatz von Frischfasern verzichtet werden kann, deutlich weniger Energie und Wasser benötigt werden sowie weniger Emissionen entstehen, besteht das Ziel der Bank darin, den Anteil von Recyclingpapier zu erhöhen. In den vergangenen fünf Jahren konnte sein Anteil am Kopierpapierverbrauch um 27,2% gesteigert werden. Seit September 2005 ist zudem das gesamte von der Deutschen Bank benötigte Papier für Drucker, Kopierer und Faxgeräte nach dem FSC (Forest Stewardship Council) zertifiziert. Papier mit dem FSC-Siegel stammt aus nachhaltiger Waldwirtschaft und garantiert eine sozial- und umweltverträgliche Bewirtschaftung der Wälder.

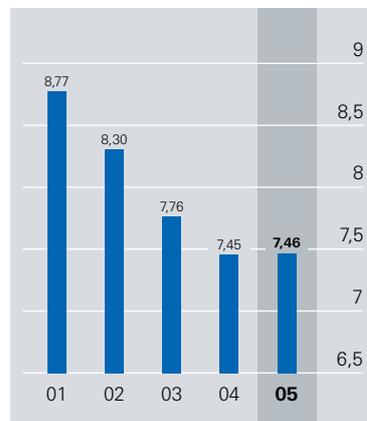
Gefahrstoffe: Obwohl der Einsatz von Gefahrstoffen in einer Bank – verglichen mit anderen Branchen –

relativ gering ist, ist deren Verringerung und verantwortungsvoller Umgang auch für uns oberstes Prinzip. Hierfür haben wir eine separate Richtlinie entwickelt, die ausführliche Regelungen zum Umgang mit Gefahrstoffen, deren Substitution, Schutz- und Vorsorgemaßnahmen, Lagerung und Entsorgung vorgibt. Dies gilt auch für den Einsatz von Gefahrstoffen bei Dienstleistern der Deutschen Bank.

Mobilität: Obwohl ein internationales Unternehmen wie die Deutsche Bank nicht ohne ein gewisses Maß an Reiseaktivitäten geführt werden kann, streben wir an, die durch Reisen entstehenden Treibhausgasemissionen möglichst gering zu halten. So sind alle Mitarbeiter dazu verpflichtet, zunächst Kommunikationsformen wie Telefon- und Videokonferenzen zu nutzen. Zur Verringerung von Kurzstreckenflügen erhalten Mitarbeiter, die geschäftlich viel reisen, eine BahnCard. Seit August 2005 werden alle über die Bank bezogenen

BahnCards als Umwelt-BahnCards angeschafft, wobei 1% des Brutto-Umsatzes an den Naturschutzbund Deutschland (NABU) gespendet wird. Insgesamt wurden im letzten Jahr 1484 BahnCards über unseren Kooperationspartner für Dienstreisen beschafft. Durch die Finanzierung von Jobtickets an vielen Standorten bieten wir Mitarbeitern die Gelegenheit, den öffentlichen Nahverkehr verstärkt zu nutzen. Der durchschnittliche Kraftstoffverbrauch der Firmenwagen konnte durch die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter an dem Treibstoffbedarf ihres Fahrzeuges in den letzten fünf Jahren um 14,9% deutlich reduziert werden. In der zum 1.1.2006 neu in Kraft getretenen Firmenwagenregelung wurde der vom Mitarbeiter zu leistende Kostenanteil noch stärker von den Kraftstoffverbrauchswerten der Firmenwagen abhängig gemacht. Des Weiteren ist die Ausstattung der Dieselfahrzeuge mit einem Rußpartikelfilter zwingend vorgeschrieben. Insgesamt konnte das Dienstreiseaufkommen in dem Zeitraum von 2001 bis 2005 um 20,9% verringert werden.

Kraftstoffverbrauch (Firmenwagen)³
in Liter pro 100 km



³Angaben gelten für Gesamtdeutschland.

Integration sozialer Aspekte in den Betrieblichen Umweltschutz: Handeln nach dem Nachhaltigkeitsprinzip bedeutet neben ökologischen und ökonomischen Aspekten auch eine Berücksichtigung von sozialen Gesichtspunkten. So beauftragt die Deutsche Bank für die Verwertung von vertraulichen Dokumenten und anderen Datenträgern sowie von Elektroschrott bundesweit die Genossenschaft der Werkstätten für



2005 betrug das Auftragsvolumen der Deutschen Bank bei der GDW rund 3,7 Mio. EUR

Behinderte (GDW). Neben einer ordnungsgemäßen Entsorgung der anfallenden Abfälle wird so ein aktiver Beitrag zur Integration behinderter Mitmenschen geleistet.

Im letzten Jahr wurde darüber hinaus in einigen Kantinen der Bank fair gehandelter Kaffee eingeführt. Der faire Handel leistet durch bessere Handelsbedingungen und die Sicherung sozialer Rechte für benachteiligte Produzenten – insbesondere in den Ländern des Südens – einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung. Das Angebot von Produkten aus fairem Handel soll nun sukzessive ausgeweitet werden.



Infokampagne zur Einführung fair gehandelten Kaffees in Bankkantinen

Umweltdaten: Innerhalb der Deutschen Bank besteht ein umfangreiches Umweltcontrolling-system. Monatlich werden die Verbrauchsdaten der 33 größten Standorte in Deutschland erfasst. Durch diese kontinuierliche Verbrauchskontrolle lassen sich Unregelmäßigkeiten, mögliche Störungen im Betriebsablauf, aber auch Optimierungspotenziale leicht identifizieren. Nach der Integration des Standortes New York im Jahr 2004 wurde die Umweltdatenerfassung in 2005 um die Standorte in London sowie die DWS und die DB Bauspar erweitert. Unsere Systematik der Datengenerierung und -aggregation haben wir 2005 durch Gerling Risiko Consulting extern verifizieren lassen. Auch die im diesjährigen Bericht abgebildeten Kennzahlen (s. S. 45) wurden wieder durch Gerling überprüft. Die Umweltziele der Deutschen Bank (s. S. 103) beziehen sich auf den mitarbeiterbezogenen Ressourcenverbrauch. Aufgrund der Umstrukturierung der Bank sank die Zahl der Mitarbeiter jedoch stärker als die Größe der angemieteten Flächen. Da die Abmietung der leer stehenden Flächen nicht in gleichem Maße realisiert werden konnte, ist der relative, auf den Mitarbeiter bezogene Verbrauch an Energie oder Wasser in den letzten Jahren gestiegen. Die absoluten Verbrauchszahlen konnten dagegen gesenkt werden.

Nachhaltigkeit in der Beschaffung: Im Sinne eines ganzheitlichen Systems ist ein Unternehmen dazu verpflichtet, nachhaltige Grundsätze auch bei seinen Lieferanten zu fordern und zu fördern.

Verifizierungsstatement

Die Gerling Consulting Gruppe GmbH wurde von der Deutschen Bank AG am 28.02.2006 beauftragt, die Systematik der Datengenerierung und Datenaggregation der im Bericht 2005 „Gesellschaftliche Verantwortung“ der Deutschen Bank abgebildeten betriebsökologischen Daten zu prüfen.

Die in diesem Bericht der Deutschen Bank dargestellten betriebsökologischen Kennzahlen entsprechen hinsichtlich ihres Aufbaus und Umfangs sowie ihrer Angemessenheit der branchenüblichen Best Practice.

Das vorliegende Statement begründet sich auf die im „Bericht zur Verifizierung der betriebsökologischen Daten der Deutschen Bank AG 2005“ vom 12.04.2006 dargelegten Ergebnisse und Empfehlungen.

Ina Stabenrauch
Ina Stabenrauch

Sorbert Eigen
Sorbert Eigen

GERLING
CONSULTING GRUPPE

Daher bedeutet Nachhaltigkeit für uns auch die Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ethischer Aspekte entlang der Zuliefererkette. Schon seit Beginn des Nachhaltigkeits-Management-Systems besteht eine enge Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Einkauf und Nachhaltigkeits-Management mit entsprechenden Ziel- und Maßnahmenvereinbarungen.

Der Einkauf der Deutschen Bank ist weltweit aufgestellt, so dass viele Produkte global beschafft und Einkaufsvolumina gebündelt werden können. Dabei wird neben dem elektronischen Bestellsystem bei Ausschreibungen oder Auktionen eine hauseigene e-Sourcing-Plattform genutzt. Bevor etwas beschafft wird, ermittelt der Einkauf gemeinsam mit der Fachabteilung den Bedarf, hinterfragt die Notwendigkeit der Anschaffung und legt die Produktkriterien gemäß des in der Bank definierten Strategic Sourcing Prozesses fest. Je nach Produkt wird in dieser Stufe das Nachhaltigkeitsteam

Umweltdatenvergleich 2001 – 2005: Standorte Deutschland, New York und London

		2001	2002	2003	2004	2005 ²
Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)	Deutschland¹	41 191	27 767	24 906	23 915	23 033 (23 852)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	5 912	4 277
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	7 111
Flächen (qm)	Deutschland¹	1 526 206	1 477 171	1 439 000	1 185 052	1 125 699 (1 155 685)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	151 007	151 012
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	108 728
Stromver- brauch (GJ)	Deutschland¹	914 459³	830 674³	785 863³	858 919³	787 740 (806 326)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	205 897	210 642
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	365 103
Heizenergie (GJ)	Deutschland¹	678 481³	669 718³	591 499³	775 798³	641 365 (654 451)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	75 759 ³	87 894
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	170 193
CO ₂ -Emissionen aus Energie- erzeugung (t)	Deutschland¹	174 624⁴	154 804⁴	150 194⁴	165 391⁴	152 612 (156 022)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	97 174 ⁵	108 931
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	57 738
Wasser- verbrauch (m ³)	Deutschland¹	819 490³	798 964³	739 683³	688 919³	663 925 (667 275)⁶
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	198 864	250 248
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	94 000
Abfall zur Entsorgung (t)	Deutschland¹	9 962⁷	7 313⁷	7 979⁷	6 732	5 601 (6 657)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	624 ³	439
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	22
Abfall zur Verwertung (t)	Deutschland¹	n.e.	n.e.	n.e.	12 288	9 492 (9 813)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	899 ³	1 373
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	658
Gefährliche Abfälle (t)	Deutschland¹	n.e.	n.e.	n.e.	126	129 (131)
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	1
Reisekilometer Deutsche Bank Konzern (Mio. km)	Deutschland	129,50	104,18	87,08	95,90	102,44
	Flugkilometer	86,40	72,64	62,99	72,29	76,36
	< 500 km	n.e.	n.e.	n.e.	14,46	16,09
	> 500 km	n.e.	n.e.	n.e.	57,83	60,26
	Bahnkilometer	34,70	23,23	16,82	18,71	21,36
	Mietwagen	8,40	8,31	7,27	4,90	4,72
	USA	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	226,66
	Flugkilometer	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	226,04
	< 5 Stunden	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	77,94
	> 5 Stunden	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	148,10
	Bahnkilometer	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	0,62
	Großbritannien	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	159,89
	Flugkilometer	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	159,89
< 5 Stunden	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	102,30	
> 5 Stunden	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	57,59	
CO ₂ -Emissionen aus Dienstreisen (t)	Deutschland	14 014⁸	11 713⁸	10 009⁸	11 293	11 976
	USA	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	26 185
	Großbritannien	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	19 224
Papier- verbrauch (t)	Deutschland	5 936	5 860	5 314	5 401	5 393 (5 443)
	Kopierpapier	2 191	2 123	1 942	2 082	1 821 (1 871)
	davon Recyclingpapier	99	136	135	108	60
	Drucksachen	3 745	3 737	3 372	3 319	3 559
	New York, 60 Wall Street	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.
	London	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	984
	Kopierpapier	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	444
Drucksachen	n.e.	n.e.	n.e.	n.e.	540	

¹ Deutschland: Angaben gelten für Deutsche Bank AG und Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG.² Angaben in Klammern gelten für Deutsche Bank AG, Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG, DWS und DB Bauspar.³ Aktualisierte Werte⁴ Geänderter Umrechnungsfaktor für CO₂-Emissionen aus Strom und aktualisierte Werte⁵ Geänderter Umrechnungsfaktor für CO₂-Emissionen⁶ Ohne DWS⁷ Geänderte Dichte⁸ Keine Unterscheidung zwischen Kurz- und Langstreckenflügen



Zusammenarbeit zwischen den Bereichen Nachhaltigkeit und Einkauf:
Hanns Michael Hölz (li.) mit Rainer Blank

einbezogen. Denn je nach Bedarf müssen Kriterien erst neu definiert werden. Wird zum Beispiel ein Bodenbelag gekauft, sind andere Bestimmungen zu beachten als beim Einkauf von Servern oder Büromaterial. Aus diesem Grund besteht bereits eine Reihe von Kriterienkatalogen (z. B. für EDV-Geräte, Server, Büromöbel, Bodenbeläge), in denen die Lieferanten detailliert Auskunft über ökologische und soziale Aspekte geben müssen. Die Ergebnisse dieser Befragung fließen neben technischen und ökonomischen Aspekten direkt in den Entscheidungsprozess ein.

Grundsätzlich stehen natürlich auch bei der Deutschen Bank Kostenaspekte im Vordergrund, allerdings immer unter Berücksichtigung der Einhaltung der definierten Nachhaltigkeitskriterien. In den global gültigen Richtlinien des Bereiches Nachhaltigkeit finden sich ausführliche Regelungen zur Spezifizierung des Bedarfs nach Nachhaltigkeitskriterien, dem Umgang mit Gefahrstoffen, der Entsorgung sowie der Bevorzugung umweltfreundlicher Produkte und von Lieferanten mit zertifiziertem

Umweltmanagementsystem. Jeder Lieferant und jede beauftragte Fremdfirma muss des Weiteren unsere Klausel zur Nachhaltigkeit akzeptieren.

Auch der Einkauf definiert sowohl in der im Jahr 2005 veröffentlichten „Global Outsourcing Policy“ als auch in der im letzten Jahr überarbeiteten „Global Sourcing Policy“ Nachhaltigkeitsaspekte. In dem „Vendor Code of Conduct“ werden beispielsweise zu folgenden Punkten Auflagen gemacht:

- Verpflichtung der Lieferanten zu einem verantwortungsvollen Umgang mit natürlichen Ressourcen und zur Minderung negativer Umweltwirkungen
- Schaffung einer gesunden und sicheren Arbeitsumgebung
- Achtung von Tarifvereinbarungen
- Verbot von Zwangs- und Kinderarbeit

Darüber hinaus finden sich in der aktualisierten Global Sourcing Policy detaillierte Regelungen zur Verhinderung von Vetterwirtschaft und

Korruption. Ein einheitliches System zur Lieferantenbewertung ist in Planung.

Konkrete Beispiele der erfolgreichen Einbindung des Bereiches Einkauf in das Nachhaltigkeits-Management-System des Jahres 2005 sind z. B. der Bezug von Strom aus regenerativen Energien zu einem Anteil von 20% in Deutschland, die Einführung der Umwelt-BahnCard zu Gunsten des Naturschutzbundes Deutschland, die Erstellung weiterer produktspezifischer Nachhaltigkeitskriterienkataloge, die Erhöhung des Anteils an Recyclingpapier, die Beschaffung von FSC zertifiziertem Papier oder der kontinuierliche Rückgang des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs der Firmenwagen.

Engagement der Deutschen Bank gegen den Klimawandel:

Das Abwehren des anthropogen bedingten Klimawandels stellt eine der größten Herausforderungen unserer Zeit dar. Internationale Experten prognostizieren eine Erhöhung der globalen Oberflächentemperatur und des Meeresspiegels, eine Verschiebung der Klimazonen sowie zunehmende extreme Wettererscheinungen wie Wirbelstürme, Überflutungen und Dürren. Besonders durch Naturkatastrophen werden neben ökologischen und sozialen Auswirkungen enorme volkswirtschaftliche Schäden verursacht, die auch unsere Kunden, Lieferanten oder sonstige Anspruchsgruppen treffen können. Vor diesem Hintergrund liegt es auch im wirtschaftlichen Interesse der Deutschen Bank, die Treibhausgasemissionen drastisch zu senken.

Unsere Strategie zur Bekämpfung des Treibhauseffektes

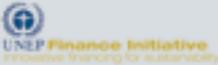
1. Vermeidung von Treibhausgasemissionen
■ Erhöhung der Energieeffizienz durch eine kontinuierliche Optimierung der technischen Anlagen der Deutschen Bank
■ Reduzierung des Energieverbrauchs durch verhaltensbedingte Änderungen der Mitarbeiter: Energiesparkampagne „Energy fit“ in den 20 größten Standorten in Deutschland in Kooperation mit der Deutschen Energieagentur (dena) und der Energieagentur NRW
■ Verpflichtung zur Nutzung von Video- und Telefonkonferenzen mit dem Ziel der kontinuierlichen Reduzierung des Reiseaufkommens
■ Förderung des öffentlichen Nahverkehrs durch die Finanzierung von Jobtickets an vielen Standorten der Deutschen Bank
■ Verringerung des Anteils von Kurzstreckenflügen durch die Finanzierung der BahnCard für Mitarbeiter, die geschäftlich viel reisen
■ Reduzierung des durchschnittlichen Kraftstoffverbrauchs der Firmenwagen durch die finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter am Treibstoffbedarf ihres Fahrzeuges
■ Verpflichtung, Dieselfahrzeuge mit einem Rußpartikelfilter auszustatten
2. Förderung von regenerativen Energien
■ Bezug von Strom aus regenerativen Energien: Seit Januar 2006 wird in Deutschland zu einem Anteil von 20% Strom aus erneuerbaren Energien eingekauft.
■ Finanzierung von Projekten zur Förderung Erneuerbarer Energien (s. S. 8ff)
3. Erhöhung der öffentlichen Sensibilität für das Thema Klimawandel
■ Studien von DB Research zu den Themen Erneuerbare Energien, Emissionshandel und Energiepolitik (s. S. 50)
■ Aktive Mitgliedschaft in der Arbeitsgruppe „Emissionshandel zur Bekämpfung des Treibhauseffektes“ (AGE), einer Initiative des Umweltministeriums, im Forum für Zukunftsenergien sowie in den Gremien der Deutschen Energieagentur (dena) (s. S. 48)
■ Teilnahme am Carbon Disclosure Projekt (Initiative zur Offenlegung der Klimastrategie von Unternehmen mit dem Ziel, dass diese von Finanzanalysten in der Bewertung von Unternehmen berücksichtigt werden)
4. Neutralisation nicht vermeidbarer Treibhausgasemissionen
■ Beteiligung am Prototype Carbon Fund (PCF) der Weltbank durch eine Einlage von 5 Mio. USD im Jahr 2000. Mit einem Gesamtvolumen von 180 Mio. USD werden in Asien, Osteuropa, Lateinamerika und Afrika Projekte zur Reduktion von Treibhausgasen gefördert.
■ Teilnahme an dem Projekt „Hessische Klimapartner“ seit Februar 2006, das die Neutralisation von Treibhausgasen zum Ziel hat. Prinzip: Unvermeidbare Treibhausgas-Emissionen eines Unternehmens – z. B. durch Mitarbeiterreisen oder den Energieverbrauch der Liegenschaften – werden durch die Initiierung zusätzlicher Klimaschutzprojekte an anderer Stelle kompensiert und damit „klimaneutralisiert“. Bisher wurden zwei Konferenzen der Deutschen Bank klimaneutral gestellt. Auch alle mit diesem Bericht verbundenen Treibhausgasemissionen wurden durch ein Klimaschutzprojekt in Indien kompensiert (s. S. 106).

Der anthropogene Treibhauseffekt



N₂O = Lachgas, CH₄ = Methan, CO₂ = Kohlendioxid, O₃ = Ozon

Mitgliedschaften der Deutschen Bank zur Förderung von Nachhaltigkeit

Aktive Mitgliedschaft	Kurzbeschreibung	seit	Gremium
 UNEP Finance Initiative	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Verhaltenskodex für Unternehmen zu Menschenrechten, Arbeit, Umwelt und Antikorruption 1950 Teilnehmer aus 74 Nationen 	2000	Mitglied im Advisory Council: 2000–2004
 World Business Council for Sustainable Development	<ul style="list-style-type: none"> Zusammenschluss von etwa 175 internationalen Unternehmen, die sich der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet haben 	2000	Mitglied in der Projektgruppe „Sustainability in the Finance Sector“ seit 2001
 Global Reporting Initiative	<ul style="list-style-type: none"> 1997 ins Leben gerufene Multi-Stakeholder-Initiative Förderung der Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Leistungen einer Organisation 	2002	Mitglied im Vorstand seit Gründung
 Bellagio Forum for Sustainable Development	<ul style="list-style-type: none"> 1993 gegründeter Zusammenschluss internationaler Organisationen, Stiftungen, NGOs, Medieninstitutionen und Unternehmen zur Förderung von nachhaltigkeitsbezogenen Projekten 	1998	Chair seit 2001
 econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung	<ul style="list-style-type: none"> 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)	<ul style="list-style-type: none"> Forum für den fachbezogenen Meinungs- und Informationsaustausch von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen 	2004	
 Forum für Zukunftsenergien e.V.	<ul style="list-style-type: none"> Förderung einer sicheren, preisgünstigen, ressourcenschonenden und umweltfreundlichen Energieversorgung 	2000	
 Bundesdeutscher Arbeitskreis für umweltbewusstes Management B.A.U.M.	<ul style="list-style-type: none"> Umweltinitiative der Wirtschaft, insbesondere des Mittelstandes Auszeichnung mit dem B.A.U.M.-Umweltpreis 2003 	1995	
 Deutscher Industrie- und Handelstag/Industrie- und Handelskammern	<ul style="list-style-type: none"> 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	<ul style="list-style-type: none"> Förderung umweltschonender und erneuerbarer Energien 	2001	Mitglied im Aufsichtsrat seit Gründung
 Naturschutzbund Deutschland e.V.	<ul style="list-style-type: none"> Führender Verband zur Förderung des Umweltschutzes 	2001	Mitglied im Kuratorium seit 2001
 Arbeitsgruppe „Emissionshandel zur Bekämpfung des Treibhauseffektes“ (AGE)	<ul style="list-style-type: none"> Initiative des Bundesministeriums für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit zur Ausgestaltung des Emissionshandels in Deutschland 	2003	
 Hessische Klima-Partner	<ul style="list-style-type: none"> Entwicklung und Durchführung klimaneutraler Produkte und Dienstleistungen 	2006	

Darüber hinaus hat sich die Deutsche Bank in ihrer Rolle als Multiplikator 2005 auf mehr als 50 nationalen und internationalen Veranstaltungen engagiert, um das Nachhaltigkeitsthema als „Business Case“ im gesellschaftlichen und politischen Kontext voranzubringen.



**Global Compact –
Communication on progress**

Der Global Compact fordert Unternehmen auf, innerhalb ihres Einflussbereichs die zehn aus den zentralen Zielen der UN abgeleiteten Prinzipien zu Menschenrech-

ten, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung als Katalog von Grundwerten anzuerkennen, zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen.

Als eines der erstunterzeichnenden Unternehmen fühlen wir uns diesen zehn Grundsätzen verpflich-

tet: Neben der vielfältigen Berücksichtigung der Themen in den internen Regelwerken unserer Geschäftsbereiche und zentralen Funktionen leisteten wir 2005 wieder umfangreiche Beiträge zur Verbreitung der Prinzipien des Global Compact.

**Communication on progress
2005:**

- Aktive Beteiligung an mehr als zehn nationalen und internationalen Konferenzen
- Veröffentlichung von mehr als 20 Printpublikationen zum Thema Nachhaltigkeit
- Kontinuierliche Präsentationen zum Thema Nachhaltigkeit vor nationalem und internationalem Publikum
- Bestandteil bei Kunden- und Lieferantenkontakten

Eine detaillierte Aufstellung finden Sie im Internet unter www.sustainability.deutsche-bank.com.

Prinzipien	Beispiele für die Umsetzung
Menschenrechte	
Prinzip 1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und	S. 44, 46, 48
Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	S. 44, 46, 48
Arbeitsnormen	
Prinzip 3: Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für	S. 44, 46, 48
Prinzip 4: die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,	S. 44, 46, 48
Prinzip 5: die Abschaffung der Kinderarbeit und	S. 44, 46, 48
Prinzip 6: die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	S. 36, 37
Umweltschutz	
Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,	S. 4–7, 15, 42–49, 103
Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und	S. 4–7, 15, 42–49, 103
Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	S. 8–11, 47
Korruptionsbekämpfung	
Prinzip 10: Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	S. 16–17, 46, 50

*Weitere Informationen: www.unglobalcompact.org



Die Teamleiter von Deutsche Bank Research

Politische Kommunikation

Die Finanzmärkte und Finanzdienstleistungen nehmen eine zentrale 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. In diesem Zusammenhang und mit Blick auf ihre weltweite Geschäftstätigkeit beteiligt sich die Deutsche Bank aktiv am politischen Dialog, an der Fortentwicklung der rechtlichen Grundlagen und der Verbesserung von regulatorischen Rahmenbedingungen.

Wir bieten den Dialog auf allen Ebenen des politischen Meinungsbildungs- und Entscheidungsprozesses an und fördern nationale, europäische und internationale Initiativen, die auf eine Verbesserung der Rahmenbedingungen an den Kapitalmärkten abzielen. Dabei pflegen wir Kontakte zu allen Akteuren, die an den Gesetzgebungsverfahren beteiligt sind. Außerdem unterstützen wir inhaltlich und personell die Arbeit von Expertengruppen in Verbänden der Kreditwirtschaft, bei gesetzgebenden Institutionen oder

Regulatoren. Im Rahmen unserer politischen Arbeit sind wir vor allem in Berlin, Brüssel, London und Washington DC tätig. Dort setzen wir uns u. a. für die Stärkung des Finanzstandorts Deutschland, für die Integration der europäischen Finanzmärkte und die Vertiefung der transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen ein.

Deutsche Bank EU Repräsentanz Brüssel: Ein Großteil der nationalen Gesetzgebung findet seinen Ursprung auf Ebene der EU in Brüssel. Deshalb unterhält die Bank dort seit mehr als 15 Jahren eine EU Repräsentanz als Bindeglied zwischen dem Konzern und den EU-Institutionen. Die EU-Kommission, das Europaparlament sowie die Regierungen der Mitgliedsstaaten stehen beim politischen Willensbildungsprozess im Dialog mit den wirtschaftlichen Akteuren. Z. B. bei Gesetzesinitiativen, die das Bankengeschäft betreffen, können wir uns mit unserer Markterfahrung in die Prozesse einbringen. Dieser Informationsaustausch findet zu meist im Rahmen von Konsultationen der EU-Institutionen statt, an denen sich zahlreiche Interessenvertreter der Finanzdienstleistungs-

branche sowie anderer Bereiche (z. B. Verbraucherorganisationen) beteiligen. Unsere EU Repräsentanz verfolgt anhängige und geplante Gesetzgebungsvorhaben sowie weitere politische Initiativen der EU-Institutionen, informiert die Fachabteilungen der Bank über relevante Entwicklungen und liefert entsprechende Beiträge an die EU-Institutionen. Nach Vorbereitung der Einführung des Euro lag der Schwerpunkt während der letzten Jahre in der Begleitung der zahlreichen Maßnahmen des „Aktionsplans für Finanzdienstleistungen“ (Financial Services Action Plan) der Europäischen Kommission und wird jetzt im Rahmen des „Weißbuchs zur Finanzdienstleistungspolitik für die Jahre 2005–2010“ fortgesetzt.

Deutsche Bank Research

Deutsche Bank Research, der Think Tank der Bank, nimmt regelmäßig zu aktuellen Nachhaltigkeitsthemen Stellung. Über das Netzwerk, das Deutsche Bank Research zur Verfügung steht, werden die Relevanz von Nachhaltigkeit betont und Kontakte zu Organisationen, die sich mit dem Thema beschäftigen, gepflegt und erweitert. Hierdurch sollen z. B. politische Entscheidungsträger oder die Wirtschaft für Nachhaltigkeitsthemen sensibilisiert werden.

Deutsche Bank Research berücksichtigt bei ihren Studien die ökologischen, ökonomischen und sozialen Aspekte der Nachhaltigkeit. So stehen der Handel mit Emissionsrechten für Treibhausgase, die Perspektiven erneuerbarer Energien oder die ökologischen Probleme des Wirtschaftswachstums in China auf der Agenda. Hinzu kommen Themen wie die Auswirkungen der demographischen Entwicklung auf die Altersvorsorge oder die Bedeu-

tung von Bildung für den Wohlstand von Nationen. Dabei verfolgt Deutsche Bank Research nicht nur einen deskriptiven, sondern auch einen normativen Ansatz.

Deutsche Bank Research veröffentlicht grundsätzlich alle Studien und Präsentationen für die Öffentlichkeit kostenfrei im Internet.

Für weitere Informationen:
www.dbresearch.de



Informationsbroschüre als Download unter www.dbresearch.de erhältlich

Business Continuity Management

Für die Deutsche Bank ist es von großer Bedeutung, weltweit enge Beziehungen mit Wirtschaftsprüfern, Aufsichtsbehörden und staatlichen Institutionen zu pflegen, um Fortschritte bei ihren Aktivitäten im Bereich Business Continuity Management zu erzielen und bei Krisen offen und zeitnah kommunizieren zu können. Gestützt auf ihre partnerschaftlichen Kontakte zur britischen Finanzaufsichtsbehörde (Financial Services Authority), der Bank of England und dem britischen Finanzministerium hat die Bank eigene Krisenübungen

entwickelt und ihrerseits diesen Institutionen durch die Teilnahme an Arbeitsgruppen und Konferenzen Einblick in das Business Continuity Management im Finanzsektor gegeben. Darüber hinaus arbeiteten wir mit einer Sondereinheit der Londoner Polizei (Metropolitan Police Special Branch) bei der Durchführung von Krisensimulationen zusammen. Die Polizei setzte sogar bei ihrer eigenen jährlichen Übung im Juli das Krisensimulationsskript der Deutschen Bank-Niederlassung in London ein.

Zudem ist die Deutsche Bank in wichtigen Branchenverbänden wie der US-amerikanischen Securities Industry Association, der britischen Securities Industry Business Continuity Management Group und der Association of Banks in Singapur vertreten. In Deutschland wird derzeit in Zusammenarbeit mit anderen Banken eine vergleichbare Gruppe aufgebaut. Diese Verbände tragen dazu bei, den Wissensaustausch und optimale Vorgehensweisen im Finanzsektor zu fördern.

Darüber hinaus haben wir dazu beigetragen, das Bewusstsein für mögliche Risiken wie z. B. die Vogelgrippe oder den Cyberterrorismus durch eine Reihe von Veranstaltungen zu schärfen. Zusammen mit dem Center for Biosecurity, einem auf Krisen spezialisierten Think Tank aus Baltimore, und dem US-amerikanischen Unternehmensverband Contingency Planning Exchange haben wir im September 2005 in New York eine Konferenz über Pandemien organisiert. Dabei konnten sich über 200 Vertreter des Finanzsektors mit Experten und mit Politikern der US-Regierung, der Weltgesundheitsorganisation (WHO), des US-Finanzministeriums und des Gesundheitsamts der Stadt New York austauschen. In Frankfurt wurde Ende 2005 von der Deutschen Bank das BCM DAX-

Symposium ausgerichtet, an dem Vertreter zahlreicher DAX 30 Unternehmen teilnahmen. Die Deutsche Bank war auch bei Branchenkonferenzen in Barcelona, Berlin und Tokio vertreten.

Austausch und Vermittlung von Steuerwissen

Die Mitarbeiter unserer Steuerabteilung (Group Tax) haben sich auch in 2005 wieder 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. Darüber hinaus engagieren sie sich 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 Betriebsstättenbesteuerung und engagieren sich im Rahmen des Centre for European Policy 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. Detaillierte Informationen zu Steueraufwand/-ertrag finden Sie im Finanzbericht 2005, S. 5, 11, 132 ff.

Gesellschaftliches Engagement

Förderbereiche und -prinzipien

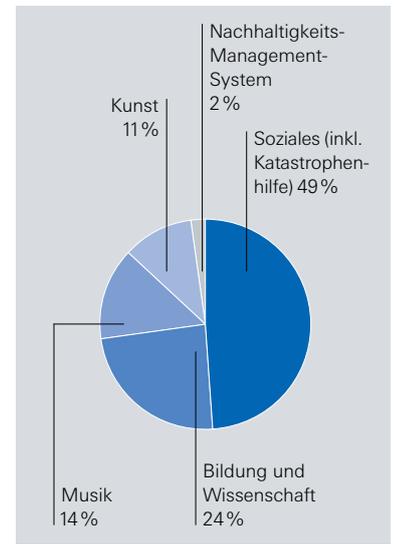
Gesellschaftliche Verantwortung beginnt im Unternehmen. Wie die Deutsche Bank diese Verantwortung gegenüber den Aktionären und Kunden, den Mitarbeitern und der Gesellschaft im Rahmen ihrer täglichen Geschäftsprozesse wahrnimmt, haben wir auf den vorherigen Seiten ausführlich dargestellt. Darüber hinaus engagiert sich die Bank mit einer Vielzahl gemeinnütziger Aktivitäten, die über die betriebliche Sphäre weit hinausgehen: mit Spenden und Sponsorships, mit eigenen Projekten und nicht zuletzt durch das ehrenamtliche Engagement der Mitarbeiter. Beide Sphären gesellschaftlicher Verantwortung sind nicht nur materiell, sondern auch ideell miteinander verbunden: Unser Engagement als „Corporate Citizen“ ist nur der von außen sichtbarste Teil einer Unternehmenskultur, die sich im Innern in Selbstverpflichtungen, Richtlinien und Führungsstandards auf allen Ebenen des Unternehmens konkretisiert.

Mit einem Fördervolumen von fast 90 Mio. EUR gehörte die Bank mit ihren Stiftungen und gemeinnützigen Gesellschaften 2005 wieder zu den weltweit engagiertesten Unternehmen. Im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements konzentrieren wir uns auf die Bereiche **Bildung, Soziales, Kunst und Musik**. Alle unsere Projekte und Förderungen folgen dabei den vier Förderprinzipien „Nachhaltigkeit“, „Vielfalt“, „Investitionen in Menschen“ und „Mehr als Geld“.

Um **Nachhaltigkeit** geht es uns bei unseren kulturellen Förderungen, die sich immer auch auf die nachwachsenden Publika beziehen (s. S. 70), genauso wie etwa bei der Armutsbekämpfung durch Mikrokredite (s. S. 38 ff). Als internationaler Finanzdienstleister mit Mitarbeitern aus 130 Nationen wissen wir um den Wert kultureller **Vielfalt**. Der Erhalt dieser Vielfalt und die Förderung eines respektvollen Austauschs zwischen den Kulturen ist uns deshalb ein zentrales Anliegen. Alle unsere Aktivitäten sind zudem darauf ausgerichtet, **Menschen in unterschiedlichen Lebenssituationen zu helfen, über sich hinauszuwachsen**. Das heißt nicht nur Nachwuchsförderung im engeren Sinne, etwa im Bereich Kunst und Musik; und nicht nur, wo immer es geht, „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu leisten. Es heißt für uns, in allen Projekten und Kontexten Bildung in den Mittelpunkt zu stellen und als wichtigste Ressource zu begreifen. Gerade als Finanzdienstleister versuchen wir darüber hinaus, uns wo immer es geht mit **„mehr als Geld“** zu engagieren, d. h. die Wirkung unseres finanziellen Beitrags durch persönlichen Einsatz zu verstärken (s. S. 84 ff).

Ausgaben für Kultur und Gesellschaft weltweit 2005

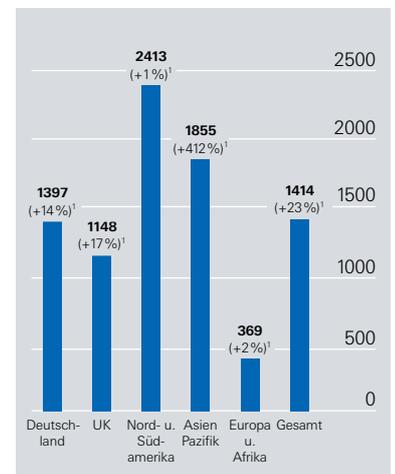
Ausgaben insgesamt: Mio. EUR 89,7¹



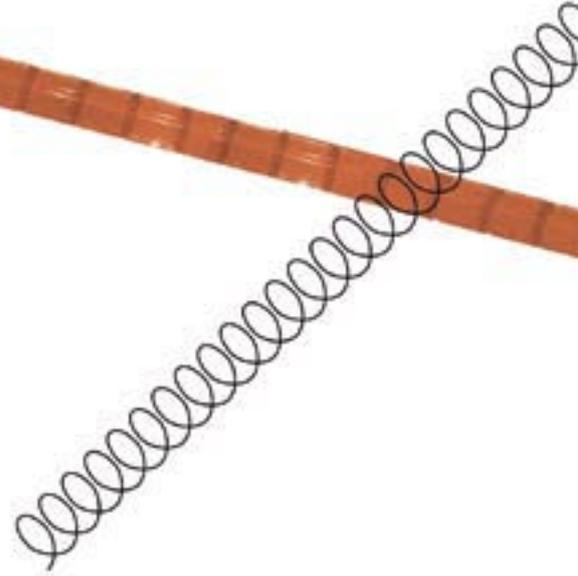
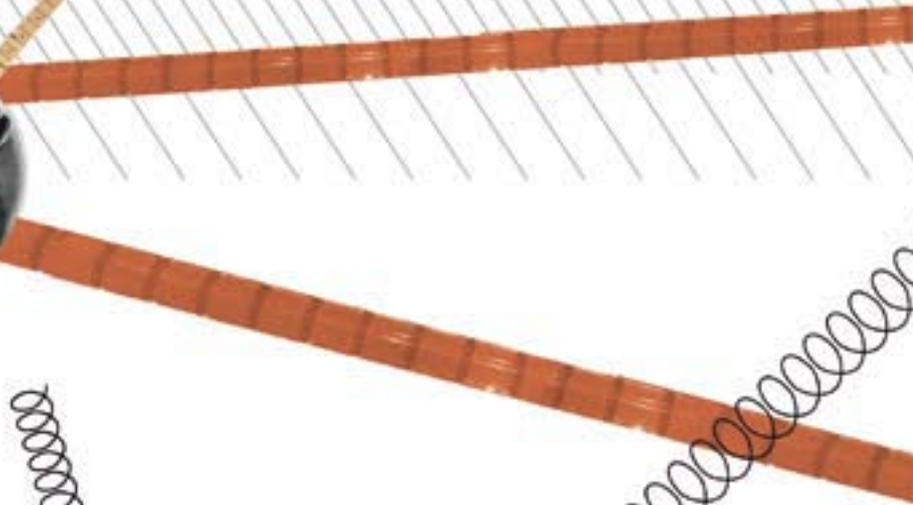
¹Inklusive Sponsoring für Kultur und Gesellschaft

Ausgaben für Kultur und Gesellschaft weltweit 2005

im Verhältnis zur Mitarbeiterzahl nach Regionen in EUR pro Mitarbeiter



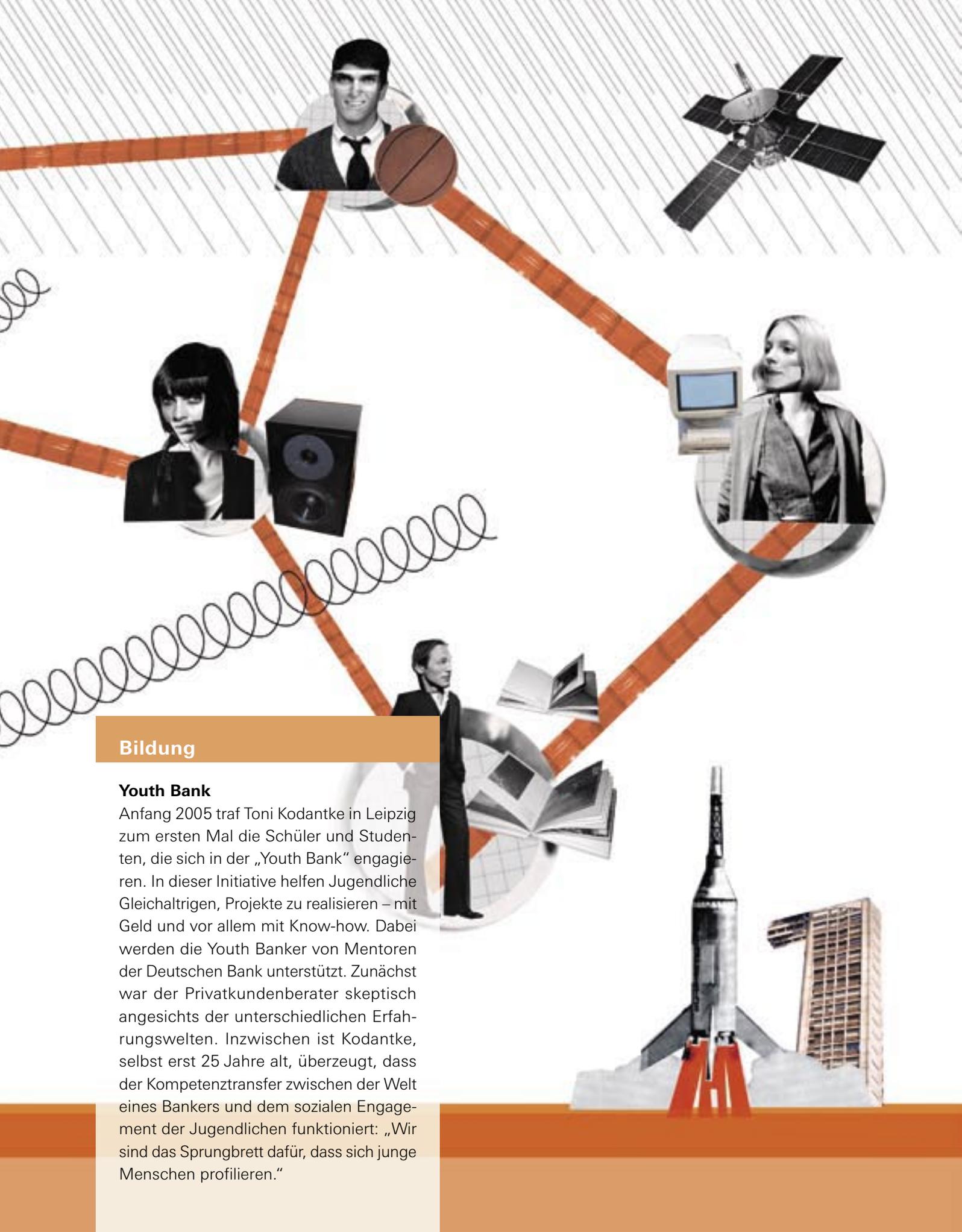
¹Die Steigerungsrate bezieht sich auf die Gesamtausgaben vom Vorjahr unter Annahme konstanter Mitarbeiterzahlen.



**„Mein Wunsch ist, dass
Menschen generationen-
und berufsübergreifend
zusammenarbeiten.“**

Toni Kodantke





Bildung

Youth Bank

Anfang 2005 traf Toni Kodantke in Leipzig zum ersten Mal die Schüler und Studenten, die sich in der „Youth Bank“ engagieren. In dieser Initiative helfen Jugendliche Gleichaltrigen, Projekte zu realisieren – mit Geld und vor allem mit Know-how. Dabei werden die Youth Banker von Mentoren der Deutschen Bank unterstützt. Zunächst war der Privatkundenberater skeptisch angesichts der unterschiedlichen Erfahrungswelten. Inzwischen ist Kodantke, selbst erst 25 Jahre alt, überzeugt, dass der Kompetenztransfer zwischen der Welt eines Bankers und dem sozialen Engagement der Jugendlichen funktioniert: „Wir sind das Sprungbrett dafür, dass sich junge Menschen profilieren.“

Nicht nur in Nadelstreifen

Youth Bank – Starthilfe mit frischen Ideen



Petzen erlaubt!, heißt es neuerdings in Marzahn-Hellersdorf. Gefördert durch die örtliche Youth Bank, gibt es seit Herbst 2005 im Ostberliner Bezirk die „Petze“. In der Zeitung informieren Jugendliche über Veranstaltungen und Angebote der Jugendclubs in ihren Stadtteilen. Das Startgeld von 140 EUR hat sich gelohnt: Inzwischen trägt sich das Projekt selbst – durch lokale Sponsoren, die Anzeigen schalten.

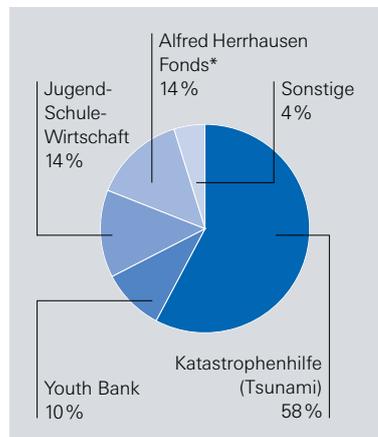
Die „Petze“ ist eines von 105 Mikroprojekten, die im vergangenen Jahr durch so genannte Youth Banks gefördert wurden. Seit Mitte 2004 unterstützen die Deutsche Kinder- und Jugendstiftung und die Deutsche Bank Stiftung über diese Initiative

junge Menschen, die Geld für die Umsetzung ihrer Ideen benötigen. In den einzelnen Youth Banks engagieren sich drei bis zehn Jugendliche ehrenamtlich und helfen in ihrer Umgebung Gleichaltrigen bei der Realisierung von Projekten. Ob und welche Förderung ein Vorhaben erhält, entscheiden die Youth Banker, nachdem sie die Idee einer gründlichen Prüfung unterzogen haben. Bei einem positiven Ergebnis erhalten die Initiatoren zwischen 50 und 400 EUR je Projekt aus der Youth Bank Kasse. Gelingt es den Jugendlichen, weitere Geldgeber für ihre Idee zu gewinnen, kann der Betrag durch ein „Matching“ noch einmal aufgestockt werden. Zurückgezahlt werden muss das Geld nicht. Im Jahr 2005 haben die 15 Youth Banks zwischen Flensburg und Regensburg knapp 46000 EUR an Basisförderung und Matching aus dem Pool ausgegeben. Zusätzlich warben die Initiatoren der geförderten Projekte knapp 36000 EUR aus anderen Quellen ein. Doch Geld ist nicht alles. Oft geht es um die Vermittlung von Kontakten oder um fachliche Unterstützung.

35 Prozent der 14- bis 25-Jährigen engagieren sich ehrenamtlich, wie eine Infratest-Studie von 2004 für das Bundesfamilienministerium zeigt. „Youth Banks bieten die Möglichkeit, etwas auf die Beine zu stellen und regen den außerschulischen Bildungsprozess an“, so Christian J. Stronk, Vorstand Deutsche Bank Stiftung. „Für uns ist der Erfahrungsaustausch mit den Jugendlichen sehr wichtig. Beide Seiten können voneinander lernen. Das hilft uns, besser zu verstehen, wie unsere Gesellschaft funktioniert, und zeigt Wege auf, wie wir unserem gesellschaftlichen Auftrag als Stiftung weiter gerecht werden können.“ Die Stiftung ermöglicht mit einer jährlichen Förderung die Youth Banks. Zudem engagieren sich Deutsche Bank Mitarbeiter als Mentoren der jugendlichen Banker.

Deutsche Bank Stiftung

Förderungen im Bereich Bildung und Soziales
Insgesamt Mio. EUR 3,5



*v. a. für Jugendpflege und -fürsorge

Seit Anfang 2005 betreut der Privatkundenberater Toni Kodantke zusammen mit seinem Kollegen Andreas Kirchberger die Youth Bank in Leipzig. „Nachdem die ersten Hemmschwellen überwunden waren und beide Seiten erkannt haben, wie wir uns gegenseitig ergänzen, sind wir schnell ein Team geworden“, erinnert sich Kodantke. Das kann Bianka Pergande, Programmkoordinatorin bei der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung, nur bestätigen: „Der enge Kontakt zu den Mitarbeitern der Deutschen Bank ist zu einem großen Pluspunkt geworden“, beobachtet sie. Als Partner ist die Bank ein wichtiger Türöffner, indem sie Räumlichkeiten zur Verfügung stellt und persönliche Kontakte zu heimischen Unternehmern herstellt. Darüber hinaus erleben die Youth Banker, so Pergande, durch ihre Mentoren „eine sehr große Wertschätzung“.

Mit dieser Rückendeckung lassen sich auch anspruchsvolle Aufgaben realisieren. So hat die Youth Bank Leipzig ein Projekt initiiert, in dem Jugendliche ihr soziales Umfeld untersuchen und das Ergebnis in eine stadtweite Sozialraum-Analyse einbringen. „Ziel ist es, die Situation für die Heranwachsenden in ihren Stadtteilen zu verbessern“, erläutert die 21-jährige Studentin Franziska Riedel. Mitmachen können Einzelpersonen,



Teambesprechung der Youth Bank in Berlin Mahrzahn



Christian J. Stronk (li.) beim Start von Youth Bank



Erfahrungsaustausch zwischen Bankern – Toni Kodantke (li.) – und Youth Bankern

Gruppen, Vereine und Schulen. Die Projektergebnisse werden 2006 auch in den Räumlichkeiten der Deutschen Bank präsentiert. Für Toni Kodantke hat dieses Projekt einen besonderen Stellenwert: „Die Geldgeschäfte der Deutschen Bank stehen in der Bilanz. Aber damit sind sie aus dem Blickfeld der meisten Menschen. Mit dem Youth Bank-Engagement mache ich das Unternehmen für ein größeres Publikum sichtbar.“

Youth Bank: Jugendliche unterstützen – beraten von Bankmitarbeitern – ihre Altersgenossen bei der Umsetzung eigener Projektideen ■ **Projektpartner:** Deutsche Kinder- und Jugendstiftung, Servicestelle Jugendbeteiligung und Deutsche Bank Stiftung ■ **Förderungen 2005:** 105 Mikroprojekte mit einem Betrag von rund 46000 EUR ■ **Beteiligung:** 70 Jugendliche engagieren sich regelmäßig in einer der 15 Youth Banks, 24 Deutsche Bank Mitarbeiter unterstützen sie als Mentoren ■ **Information:** www.youthbank.de; www.dkjs.de; www.servicestelle-jugendbeteiligung.de; www.deutsche-bank-stiftung.de

Weitere Projekte im Bereich Bildung (Auswahl)



Neben „Enriching Curriculum Learning“ unterstützt die Bank die kulturellen Bildungsprojekte „KINDER ZUM OLYMP!“ und „Zukunft@BPhil“ (s. S. 66 ff)

Das Engagement der Deutschen Bank im Bereich Bildung umfasst vier Förderschwerpunkte: Dies sind zum einen Bildungsprojekte an der Schnittstelle zu Wirtschaft und Kultur sowie Initiativen, die junge Menschen auf das Berufsleben vorbereiten. Zum anderen fördert die Bank aber auch gezielt Spitzenleistungen in akademischer Forschung und Lehre. Immer geht es darum, Menschen zu ermöglichen, über sich hinauszuwachsen und ihnen zu helfen, aus ihren Möglichkeiten Fähigkeiten zu machen.

Ökonomische Bildungsprojekte

Finanzielle Allgemeinbildung: Gemeinsam mit dem Handelsblatt startete die Bank 2005 ihre Initiative zur finanziellen Allgemeinbildung. Sie veröffentlichten kostenloses Lehrmaterial für den Wirtschaftsunterricht, das von rund 10 000 Lehrern bestellt wurde. Als Dachinitiative, die Bil-

dungsmaßnahmen der Bank bündelt, engagieren sich seit 2006 auch 60 Kundenberater der Bank in dem Projekt. In der Pilotphase unterstützen sie Lehrer bei der Vermittlung von Finanzthemen und geben Schülern einen Einblick in ihren Arbeitsalltag.

Jugend-Schule-Wirtschaft: Unterstützt von 800 Lehrern haben seit 1998 über 13 000 Schüler aus 700 Schulen an dem Wettbewerb



Schüler aus Slowenien: 1. Preis für die Facharbeit über ältere Verbraucher

zur ökonomischen Bildung teilgenommen. Um den Dialog zwischen Partnerschulen z.B. in Deutschland, Polen, Ungarn und Slowenien zu intensivieren, hat die Deutsche Bank Stiftung das Projekt seit dem Schuljahr 2005/06 zu „JSW: Dialog in Europa“ ausgeweitet – mit dem Ziel, dass die Schüler länderübergreifend an gemeinsamen Themen arbeiten.

Summer Business Camp: Die Deutsche Bank Americas Foundation ist seit 2000 Partner der Organisation „Creating an Environment of Success“ (CES), um das Programm „Youth About Business Summer Camp“ zu unterstützen. In Sommerkursen bietet CES Studenten Seminare zu finanzwissenschaftlichen Themen an. Marketingexperten, Rechtsanwälte und Anlageberater unterrichten als Dozenten aus der Praxis. Die Columbia University war Gastgeber des New Yorker Camps, an dem sich rund 140 Studenten beteiligten. Ziel ist, das Programm 2006 auf Philadelphia und Chicago auszuweiten und die Camps auch auf nationaler Ebene zu etablieren.



Seit 1999 konnten 1000 Studenten praxisnahe Einblicke gewinnen

Kulturelle Bildungsprojekte

Enriching Curriculum Learning:

Ein Bestandteil des Programms, mit dem Deutsche Bank CSR UK Partnerschaften zwischen Schulen und Kulturinstituten fördert, ist die Initiative „Interact“. Gemeinsam mit dem National Theatre London werden Dramatiker beauftragt, neue Stücke zu aktuellen gesellschaftlichen Themen zu schreiben, die in Schulen aufgeführt werden. Es wird geschätzt, dass jedes Jahr mehr als 60 Prozent der Schüler zum ersten Mal ein Theater besuchen; in 2005 waren es allein 58000 Schüler.

Starthilfe für den Eintritt ins Berufsleben

START: Stipendiatenprogramm der Hertie Stiftung, der Senatsverwaltung für Bildung, Jugend und Sport des Landes Berlin und der Deutsche Bank Stiftung, um begabten und materiell bedürftigen Jugendlichen mit Migrationshintergrund den Zugang zu höheren Bildungsabschlüssen zu erleichtern. Seit Programmbeginn haben zudem 33 Bankmitarbeiter die Stipendiaten beim Übergang von der Schule zum Beruf beraten. START, an dem 2005 in Berlin 36 Stipendiaten teilgenommen haben, wird 2006 auch auf Nordrhein-Westfalen und die Stiftung Handelsbank in Lübeck ausgeweitet.

Young Enterprise London: Durch ihre Initiative bietet die gemeinnützige Organisation „Young Enterprise London“ (YEL) Jugendlichen die Möglichkeit, ihre ersten beruflichen Erfahrungen zu sammeln und den Zusammenhang zwischen wirtschaftlicher Entwicklung und der Schaffung von Arbeitsplätzen



Theaterluft schnuppern: 58000 Schüler nahmen 2005 in Großbritannien an „Interact“ teil



Seit 2004 in Kooperation mit der Hertie-Stiftung START-Hilfe für den höheren Bildungsweg

zu erkennen. Durch die Unterstützung der Bank sollen jährlich 50000 Jugendliche mit dem „YEL“-Netzwerk erreicht werden.

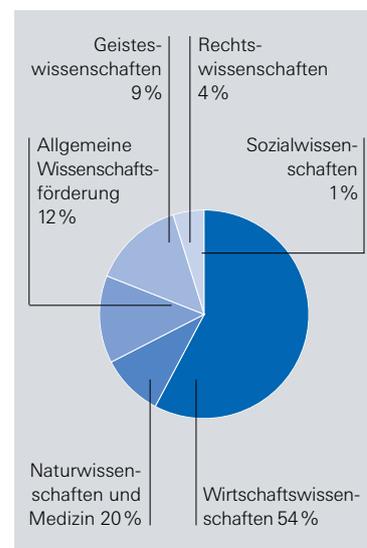
Wissenschaftsförderung

Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft:

Die Bank fördert mit dem 1970 gegründeten Fonds Wissenschaft in Forschung und Lehre national wie international; v. a. in den für die Finanzbranche relevanten Hochschulfächern. Unterstützt werden z. B. die Europa-Universität Viadrina in Frankfurt/Oder und die private Bucerius Law School in Hamburg. Im Jahr 2005 wurden durch den Fonds 4,9 Mio. EUR an Fördermitteln vergeben (s. S. 83 und 100).

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Auf Initiative der Deutschen Bank vergebene Förderungen 2005 (nach Fachgebieten) Insgesamt Mio. EUR 4,9



Stiftungsfonds Deutsche Bank

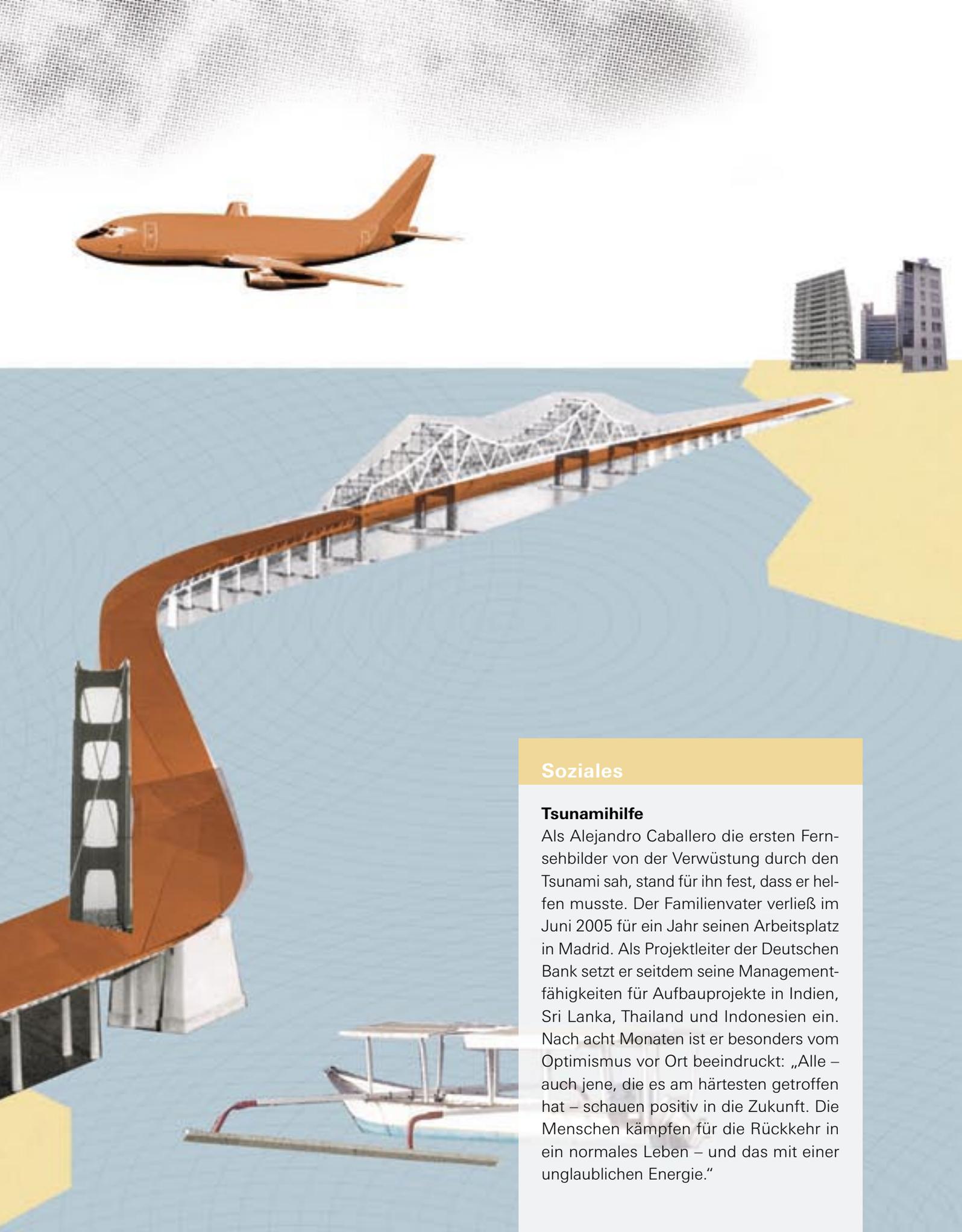
Auf Initiative der Deutschen Bank vergebene Förderungen 2005 (Auswahl)

Bucerius Law School, Hochschule für Rechtswissenschaft GmbH, Hamburg: Förderung des Instituts für Stiftungsrecht und das Recht von Non Profit-Organisationen
Europa-Universität Viadrina, Frankfurt/Oder, Lehrstuhl für allgemeine Betriebswirtschaftslehre: Graduiertenkolleg „Kapitalmärkte und Finanzwirtschaft im erweiterten Europa“
Frankfurter Institut, Stiftung für Marktwirtschaft und Politik, Berlin: Förderung von Forschungen zur Wirtschafts- und Ordnungspolitik
Gesellschaft für Kapitalmarktforschung e.V. an der Universität Frankfurt/Main: Ausbau zum „Center for Financial Studies“
Johann Wolfgang Goethe-Universität, Frankfurt/Main: Deutsche Bank Prize in Financial Economics, Executive Training-Programm mit Schwerpunkt E-MBA, Frankfurt Institute for Advanced Studies, u. a. (s. S. 83)
Technische Universität Ilmenau, Institut für Medien- und Kommunikationstechnik: Stiftungsprofessur im Fachgebiet „Multimediale Anwendungen“
Universität St. Gallen, Schweiz: Campuserweiterung der Universität St. Gallen

„Ich wünsche mir eine Welt, in der jeder Mensch zählt.“

Alejandro Caballero





Soziales

Tsunamihilfe

Als Alejandro Caballero die ersten Fernsehbilder von der Verwüstung durch den Tsunami sah, stand für ihn fest, dass er helfen musste. Der Familienvater verließ im Juni 2005 für ein Jahr seinen Arbeitsplatz in Madrid. Als Projektleiter der Deutschen Bank setzt er seitdem seine Managementfähigkeiten für Aufbauprojekte in Indien, Sri Lanka, Thailand und Indonesien ein. Nach acht Monaten ist er besonders vom Optimismus vor Ort beeindruckt: „Alle – auch jene, die es am härtesten getroffen hat – schauen positiv in die Zukunft. Die Menschen kämpfen für die Rückkehr in ein normales Leben – und das mit einer unglaublichen Energie.“

Die Tsunamihilfe der Deutschen Bank

Alejandro Caballero über Wiederaufbauprojekte vor Ort



Alejandro Caballero, Projektleiter der Tsunamihilfe, in Tamil Nadu

Insgesamt 14,5 Mio. EUR spendeten die Deutsche Bank, ihre Kunden und Mitarbeiter für die Opfer des Seebebens in Asien. Um sicherzustellen, dass die Spendengelder transparent in nachhaltig wirksame Hilfsprogramme fließen, hat die Bank 2005 eigens dafür einen Projektleiter eingestellt. Im Gespräch erläutert Alejandro Caballero, wie er vor Ort Projekte und Partner auswählt, mit denen der Wiederaufbau realisiert wird.

Was bringt einen erfolgreichen Unternehmensberater dazu, seinen Arbeitsplatz in Madrid zu verlassen und stattdessen als Projektleiter der Deutschen Bank in Katastrophengebieten zu helfen?

Schon bei den ersten Bildern im Fernsehen war mir klar, dass dieses außergewöhnliche Ereignis eine sehr persönliche, außergewöhnliche Antwort von mir verlangte. Dann las ich die Ausschreibung der Bank. Sie passte genau zu meinen Vorstellungen von Hilfe, zu meinen Erfahrungen in humanitären Projekten.

Als Sie im Juni 2005 mit ihrem Job anfangen, war die Katastrophe für viele schon wieder aus dem Blickpunkt verschwunden. Warum war es wichtig, zu diesem Zeitpunkt die Arbeit aufzunehmen?

Nach der ersten humanitären Hilfe hatten viele Hilfsorganisationen ihre Arbeit nach einem halben Jahr beendet. Andere NGOs – internationale, vor allem aber lokale und regionale –, die den langfristigen Wiederaufbau vorantreiben, übernahmen den Stab. Das war ein guter Zeitpunkt, Partner zu suchen, die mit Unterstützung unserer Spendengelder besonders nachhaltige Projekte starten konnten.

Zahlreiche Organisationen bitten um Ihre Spendengelder. Viele Projekte scheinen sinnvoll, aber dennoch müssen Sie eine Auswahl treffen. Wann kann ein Partner mit der Unterstützung der Bank rechnen?

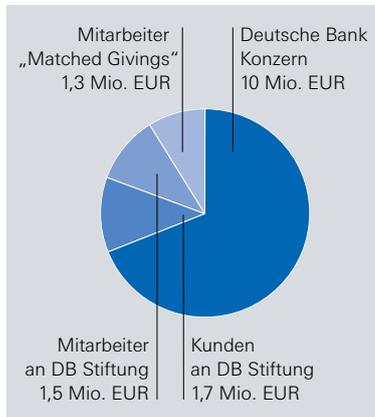
Wir haben verschiedene Kriterien entwickelt, mit denen wir Organisationen und Projekte evaluieren, die in Frage kommen. Ausschlaggebend sind Vertrauenswürdigkeit, Transparenz der Partnerorganisation und die Aussicht auf langfristige Partnerschaften. Gute Chancen haben auch Projekte, bei denen Bankmitarbeiter ehrenamtlich eingebunden werden können. Wichtig ist aber, dass am Ende die betroffenen Menschen davon profitieren.

Mit welchen Projekten kann man die Situation der Menschen besonders nachhaltig verändern?

Wir haben die Erfahrung gemacht, dass es verschiedene Bedürfnisse zu verschiedenen Zeiten gibt. Neben den Soforthilfemaßnahmen war zunächst vorrangig, traumatisierten Erwachsenen und Kindern psychologische Hilfe zukommen zu lassen. Ist das seelische Gleichgewicht wieder hergestellt, dann greifen Projekte, die Menschen in die Lage versetzen, sich wieder eine Existenz aufzubauen. Ganz besonders setzen wir auf Bildung und Ausbildung: Angefangen bei Vorschulprogrammen, über die Errichtung von Ausbildungswerkstätten bis hin zur Ausbildung neuer Lehrer. Die indonesische Provinz Aceh hat beispielsweise durch den Tsunami 1500 Lehrer verloren.

Tsunamihilfe

Herkunft der Spendengelder
Insgesamt Mio. EUR 14,5





Im Distrikt Hambanota (Sri Lanka) wurden sechs Vorschulen aufgebaut, die bereits in der ersten Jahreshälfte 2005 eröffnet werden konnten



Alejandro Caballero berät eine Mikrofinanzinstitution

Besteht bei all dem Leid nicht die Gefahr, dass individuelle Bedürfnisse zu kurz kommen?

Für mich zählt der einzelne Mensch. Nehmen wir als Beispiel den Schneider Tissera. Der Tsunami zerstörte sein Haus und seine Werkstatt, in der er mit seinem Bruder gearbeitet hatte. Für einen Wiederaufbau hatten beide kein Geld. Tissera verließ den Heimatort und zog mit seiner Familie nach Colombo, der Hauptstadt Sri Lankas. Dort bekam er eine Stelle als Wachmann bei der Deutschen Bank. Als meine Kollegen von seinem Schicksal erfuhren, organisierten sie Hilfe. Die Deutsche Bank Colombo stiftete 4000 EUR für den Wiederaufbau seines Hauses sowie die Einrichtung von zwei Schneiderwerkstätten – eine für Tissera, eine für seinen Bruder. Zukünftig wird er seine Familie in seinem Heimatort wieder durch die Arbeit als selbstständiger Unternehmer ernähren können.

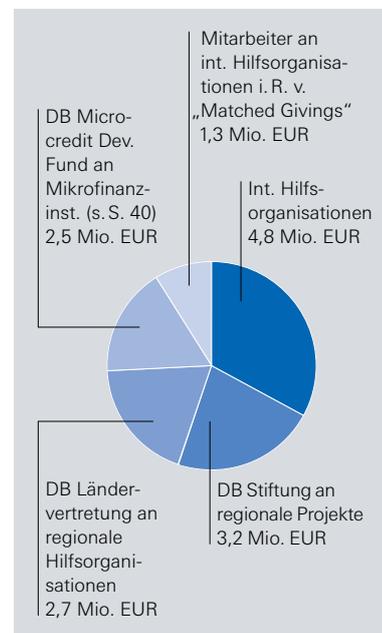
Im Jahr 2005 gab es weitere große Katastrophen: den Hurrikan Katrina, das Erdbeben in Pakistan. Wie hat die Bank in diesen Fällen geholfen?

Eine Stärke der Deutschen Bank ist das persönliche Engagement der Mitarbeiter. Nach dem Hurrikan Katrina haben die Kollegen in den USA Fundraising-Aktionen initiiert, Lebensmittel für Obdachlose gesammelt und geholfen, Häuser wieder aufzubauen (s.S. 89). In Pakistan organisierte beispielsweise der Mitarbeiter Syed-A. Hussaini nach dem Erdbeben Zelte und Medikamente und stellte ein freiwilliges Helferteam zusammen. Mit diesem errichtete er in einer bis dahin unversorgten Bergregion einen medizinischen Versorgungszentrum.

Katastrophenhilfe 2005: Die Deutsche Bank hat für Erdbebenopfer in Pakistan 1 Mio. EUR bereitgestellt, von denen 600 000 EUR bereits vergeben sind. Davon gingen jeweils 250 000 EUR an den Malteser Hilfsdienst und die Johanniter Unfallhilfe; 100 000 EUR flossen je zur Hälfte an das Rote Kreuz und in Matched Giving-Aktionen in den USA und Großbritannien. ■ Die North American Equity Division der Bank organisierte einen „Charity Trading Day“ und stellte alle Provisionen des 7.9.2005 für die Opfer des Hurrikans Katrina zur Verfügung. Zusammen mit den Spenden der Mitarbeiter kamen insgesamt 1,8 Mio. USD zusammen. ■ **Information:** www.tsunamihilfe.deutsche-bank.de

Tsunamihilfe

Verwendung der Spendengelder
Insgesamt Mio. EUR 14,5



Weitere Projekte im Bereich Soziales (Auswahl)



Alfred Herrhausen Fonds „Hilfe zur Selbsthilfe“: Förderungen durch den Fonds qualifizieren benachteiligte und behinderte Jugendliche für das Berufsleben und ein eigenverantwortliches Leben. 2005 wurde z. B. das Integrationsprojekt „be-wasch“ in Singen unterstützt, eine Großwäscherei, in der 18 junge behinderte Menschen eine Arbeitsstelle gefunden haben. 2005 wurden über den Fonds 32 Projekte mit insgesamt über 500 000 EUR gefördert.

One Economy: Um Jugendliche auf die Anforderungen des Arbeitsmarkts vorzubereiten, unterstützt die Deutsche Bank Americas Foundation die Organisation One Economy, die einkommensschwachen Menschen den Zugang zu neuen Technologien ermöglicht. 2005 beteiligte sich die Stiftung mit einem 5 Mio. USD-Investment an einem Projekt zum Bau von Häusern, die über einen schnellen Internetzugang verfügen.



Deutsche Bank Spotlight Awards:

In Kooperation mit Common Purpose zeichnet Deutsche Bank CSR UK Jugendliche aus, die mit öffentlichen Kampagnen aktiv Probleme ihres lokalen Umfelds angehen. Über 6500 Jugendliche haben bisher teilgenommen, zehntausende nutzten Fallstudien und Lerneinheiten im Internet.



340 Jugendliche waren 2005 für den Award nominiert

2005 wurde das Programm mit einem „Big Tick“-Award im Bereich Bildungsinvestition ausgezeichnet.

Skills for Work: Zusammen mit dem Peabody Trust unterstützt die Bank seit zwei Jahren die Initiative „Digivan Links“ im Londoner Stadtteil Tower Hamlets. In dem „digitalen“ Bus werden IT-Training und Beratungsleistungen für benachteiligte Menschen und Langzeitarbeitslose angeboten.

Existenzgründerprogramme:

Der „Deutsche Bank Business Development Loan Fund“ in Höhe von 250 000 GBP wurde vor 17 Jahren eingerichtet, um über das East London Small Business Centre (ELSBC) Kapital für kleine Unternehmen und Existenzgründungen bereitzustellen. ELSBC betreut zudem den „Deutsche Bank Short-term Clothing Loan Fund“ und bie-

tet für Unternehmer Beratungsprogramme an.

Initiative gegen Obdachlosigkeit:

2004 startete Deutsche Bank CSR UK eine Kooperation mit Wohltätigkeitsorganisationen zur Unterstützung obdachloser Menschen und zu ihrer Wiedereingliederung ins Berufsleben. Seit Beginn konn-



Bankmitarbeiter in der Küche der Whitechapel Mission

ten Mitarbeiterspenden in Höhe von ca. 215 000 GBP gesammelt werden. 85 Mitarbeiter beteiligten sich als Freiwillige, indem sie z. B. bei der Arbeitssuche halfen.

SJF Ventures: Der Risikokapitalfonds finanziert das Risiko schnell expandierender Kleinunternehmen, deren Wettbewerbsvorteil darin liegt, dass sie innovative Nachhaltigkeitsaspekte und ein effektives Management umsetzen. Als Investor dieses Fonds unterstützt die Deutsche Bank Americas die Verbreitung umweltverträglicher Betriebsabläufe in Unternehmen.

Zukunft für Kinder!: Seit 2003 besteht die Partnerschaft zwischen SOS-Kinderdorf e.V. und der Deutschen Bank. Das Startkapital von 200 000 EUR, das die DB Bauspar AG in Form eines Bausparvertrags gespendet hatte, ist dank der Spenden von Kunden und Mitar-

beitern bis Ende 2005 auf über eine Million Euro angewachsen. Darüber hinaus engagieren sich auch PBC-Mitarbeiter, indem sie z. B. Sommerfeste für SOS-Kinder ausrichten.

NOAH – Nurturing Orphans of Aids for Humanity:

Die Deutsche Bank Africa Foundation (s. S. 99) unterstützt seit 2002 in Südafrika die Integration von Aids-Waisen in die Gesellschaft. Die Kinder werden in kleinen Familiengruppen betreut und erhalten eine Schulausbildung. Mittlerweile werden 16127 Kinder in 66 Gemeinden durch die Initiative versorgt.

Bildungsprogramm für Aids-Waisen:

In Thailand, Vietnam und Kambodscha unterstützt die Deutsche Bank Asia Foundation Bildungsprogramme für Waisenkinder. In Zusammenarbeit mit dem Education Development Center



Neben dem Programm für Aids-Waisen unterstützt die Asia Foundation weitere Bildungsprojekte und koordiniert die Tsunamihilfe (s. S. 99)

Schule beaufsichtigt und schulisch betreut werden. Neben der finanziellen Förderung helfen Bankmitarbeiter bei der Entwicklung von Lehrplänen und betreuen ehrenamtlich Kinder.

Institut für Armutsforschung:

Über die nächsten fünf Jahre fördert die Deutsche Bank Asia Foundation das Institut für Armutsforschung an der Universität Peking. Forschungsschwerpunkte sind u. a. Umweltthemen, Auswirkungen der internationalen Handelspolitik und Bildungsinitiativen. Angewandte Projekte in Peking und den Provinzen Guizhou, Gansu und Hunan begleiten das Forschungsvorhaben.

Fundación Deporte y Desafío:

Die von der Bank unterstützte spanische Stiftung organisiert Sportveranstaltungen für behinderte Menschen; seit drei Jahren beispielsweise Golfkurse für Jugendliche, in denen sich auch Bankmitarbeiter ehrenamtlich engagieren.

Nationale Anti Doping Agentur:

Die Deutsche Bank engagiert sich als Gründungspartner der NADA für Fairness im Sport. Die Stiftung ist eine Aktion aus Sport, Politik und Unternehmen, die sich um die Dopingbekämpfung und verstärkt um die Prävention kümmert. Mit Hanns Michael Hölz, Leiter des

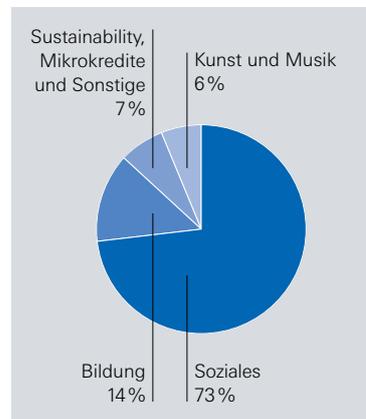
Sport Sponsoring bei der Bank, wurde 2005 erstmals ein Vertreter der Wirtschaft zum Vorsitzenden des Kuratoriums gewählt.

Auf dem Weg nach Olympia:

Das Projekt fördert die berufliche Karriere von Spitzensportlern in mittelständischen Unternehmen, indem die Deutsche Sporthilfe Ausfallzeiten der Sportler, die durch Training und Wettbewerbe entstehen, finanziell kompensiert. Dank der Unterstützung durch die Bank haben sich seit dem Start vor vier Jahren mehr als 180 Betriebe beteiligt – rund 250 Athleten profitierten davon. Vier in dem Programm geförderte Sportler zählen zu den Medaillengewinnern bei den Paralympics in Turin.

Deutsche Bank Americas Foundation*

Förderungen nach Themengebieten 2005
Insgesamt Mio. EUR 15,0



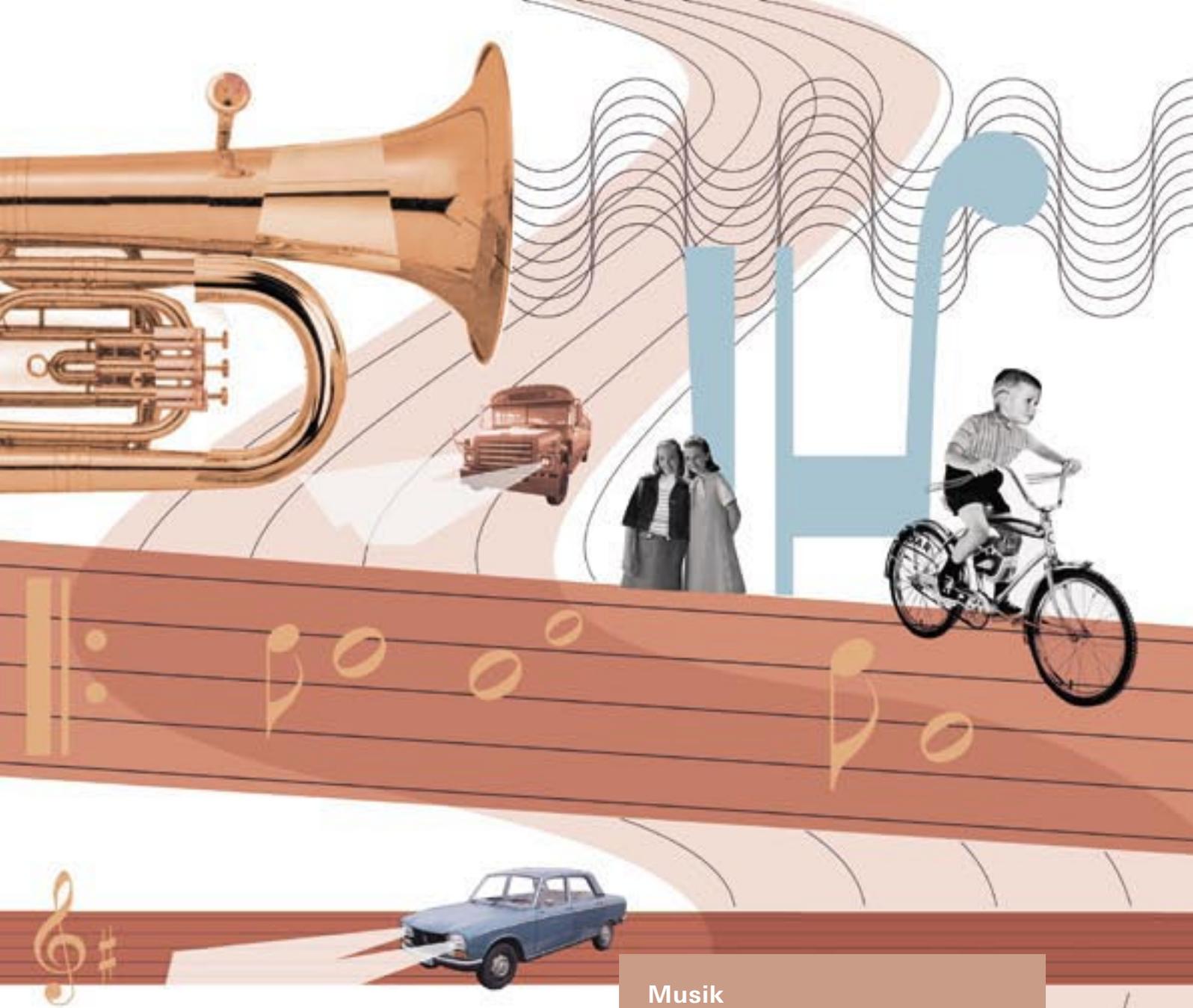
*Weitere Informationen s. S. 98



15 Bankmitarbeiter verschönerten den Hof einer Partnerschule in Südafrika

konnte sie bislang 1480 Kindern eine Schulausbildung ermöglichen. Darüber hinaus förderte die Bank in 2005 Aufklärungsprogramme zur Aids-Prävention für Jugendliche in Chiang Rai (Thailand) und Laos.

Kinderzentrum Korea: Die Deutsche Bank Niederlassung in Korea engagiert sich seit 2004 für das Zentrum in Bongchondong, Seoul, in dem bis zu 40 Kinder nach der



Musik

KINDER ZUM OLYMP!

Beim Stichwort „KINDER ZUM OLYMP!“ gerät Sabine Moch, Leiterin des Investment & FinanzCenters der Deutschen Bank in Bremen, ins Schwärmen: „Diese wahnsinnige Begeisterung der Kinder! Das Engagement der Lehrkräfte!“ Davon war sie tief beeindruckt, als sie im Juni 2005 den Wettbewerb-Sonderpreis der Deutsche Bank Stiftung an das Bremer Schulzentrum Findorff für das Musikprojekt „response – wetherbericht“ übergab. Auch zukünftig will Sabine Moch dazu beitragen, Kindern durch die Begegnung mit Musik neue Erfahrungswelten zu öffnen.





**„Ich wünsche mir, dass alle Kinder
die Chance erhalten, Kultur lebendig
zu erleben und mitzugestalten.“**

Sabine Moch

Wünsche entstehen durch neue Erfahrungen

KINDER ZUM OLYMP! – Ein Wettbewerb zur kulturellen Bildung

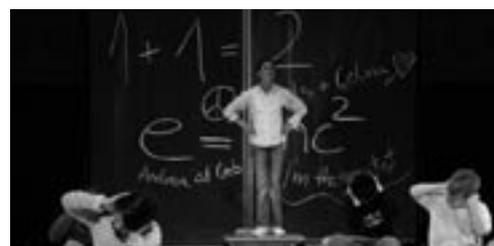
Was haben „Sommerklavier“, „Sprechgesang“, „Helsinki“, „afrikanischer Rhythmus“ und „Elfchen“ gemeinsam? Sie sind Elemente eines musikalischen Wetterberichts, den die Schüler der Klasse 5r des Schulzentrums im Bremer Stadtteil Findorff im März 2005 erarbeitet haben. Unterstützt wurden sie dabei von der Komponistin Babette Koblenz, dem Geiger Mathias Cordes und zwei Lehrerinnen. Die 10- und 11-Jährigen vertonten Texte von fünf ihrer eigenen, zu diesem Anlass verfassten Wettergedichte, die alle aus jeweils elf Wörtern bestehen, den „Elfchen“.

Aufgabe der einwöchigen Musikwerkstatt war es, mit Hilfe der Profis passend zu den Texten Musikstücke selbst zu komponieren, die Kompositionen mit Instrumenten und Stimme einzustudieren und in einem öffentlichen Konzert aufzuführen. „Nur wenige der Jungen und Mädchen hatten bis dahin überhaupt Erfahrung mit eigener Musikausübung, geschweige denn mit so genannter Neuer Musik“, berichtet Musiklehrerin Almut Schülke. Doch die Interpretation der Texte, das Ausprobieren von Klangfarben, Melodien und Rhythmen setzten ungeahnte Kreativität und hohe Identifikation mit dem Geschaffenen frei.



Musik ist überall. Man muss sie nur entdecken. Wie die Schüler des Gymnasium Brandis in ihrem Projekt „Musik fällt aus“, das ebenfalls zu den Gewinnern des Wettbewerbs zählt

Das Projekt war für alle Beteiligten ein großer Erfolg. Und es war auszeichnungswürdig. Das jedenfalls befand die Jury des Wettbewerbs KINDER ZUM OLYMP!, zu dem das Projekt „response – wetherbericht“ eingereicht worden war. Erstmals hatte im Herbst 2004 die Kulturstiftung der Länder alle allgemein bildenden Schulen in Deutschland eingeladen, Kooperationsprojekte mit Kulturinstitutionen oder mit einzelnen Künstlern zu entwickeln. „Anzahl und Qualität der eingereichten Projekte haben un-



„Klasse(n)raum“ der Montessori-Schule in Hofheim: Tanztheater unter der Choreographie von A. Simon

sere Erwartungen weit übertroffen“, zieht Margarete Schweizer, Projektleiterin bei der Kulturstiftung der Länder, Bilanz. Fast 800 Schulen hatten sich zum Wettbewerb, der von der Deutsche Bank Stiftung unterstützt wird, angemeldet. 269 Projekte aus den Bereichen Musik, Kunst, Kulturgeschichte, Theater, Tanz, Literatur, Film und Neue Medien kamen in die Endauswahl. 32 Schulen und deren Kooperationspartner wurden Mitte Juni in Potsdam ausgezeichnet. Der ungewöhnliche Wetterbericht erhielt den Sonderpreis der Deutsche Bank Stiftung.

„Um Kunst und Kultur fest im Leben von Kindern und Jugendlichen zu verankern, müssen wir neue Wege beschreiten. Denn allzu oft ist der Draht früh verloren gegangen – oder wurde gar nicht erst entwickelt“, beschreibt die Projektleiterin den Hintergrund des Wettbewerbs. Handlungsbedarf, aber auch eine Chance für die Kultur sieht sie zunehmend durch die Verbreitung der Ganztagschule. Die traditionellen Nachmittagsangebote aus Musik und Kunst können von Kindern und Jugendlichen immer weniger in Anspruch genommen werden. Die Schulen ihrerseits sind auf außerschulische Angebote angewiesen. Margarete Schweizer: „KINDER ZUM OLYMP! steht für einen innovativen Kontakt zwischen Kultur und Schule.“ Die Unterstützung der Deutsche Bank Stiftung sichert den Wettbewerb bis 2009 ab. Projekte wie dieses und Zukunft@BPhil (s. S. 70) oder Enriching Curriculum Learning (s. S. 59), die Kindern und Jugendlichen Lust auf Bildung machen und ihnen auch kulturell neue Erfahrungsräume eröffnen, bilden einen Förderschwerpunkt der Deutschen Bank und ihrer Stiftungen. Denn kulturelle Bildung ist keine Beigabe, sondern – wie aktuelle Forschungen immer wieder belegen – essenzielle Grundlage für die Entwicklung von Denkfähigkeit und Kreativität.

Bei Sabine Moch, Leiterin des Investment & FinanzCenters der Deutschen Bank in Bremen, war der Eindruck des ungewöhnlichen Musikprojekts so nachhaltig, dass sie sich entschloss, aktiv zu werden. Seit Anfang 2006 unterstützt sie mit Mitteln der Deutschen Bank vor Ort ein neues Projekt: Die Bremer Philharmoniker laden zu 50 Orchesterproben Schulklassen ein. Im Anschluss daran können sie in einem Nebenraum alle Instrumente unter Anleitung von Profis ausprobieren. „Wünsche entstehen nur, wenn man Neues kennen lernt“, beschreibt Sabine Moch ihre Motivation. „Durch die Unterstützung dieses Projekts möchte ich dazu beitragen, dass viele Kinder und Jugendliche auf die Idee kommen, selbst Musik zu machen.“

KINDER ZUM OLYMP!: Wettbewerb zur kulturellen Bildung, der allgemein bildende Schulen in Deutschland einlädt, Kooperationsprojekte mit Kulturinstitutionen oder mit einzelnen Künstlern zu entwickeln ■ **Projekträger:** Kulturstiftung der Länder und Deutsche Bank Stiftung ■ **Beteiligung 2004/05:** 269 Wettbewerbsbeiträge ■ **Information:** www.kinder-zum-olymp.de; www.deutsche-bank-stiftung.de; www.kulturstiftung.de



Preisgekrönter Wetterbericht:
Almut Schülke und ihre Schüler



Doch davor hieß es Proben, Proben ...



... mit dem Geiger Mathias Cordes

KINDER ZUM OLYMP!

Statistik Wettbewerb 2004/05

Wettbewerbsbeiträge nach Sparten	
Kunst und Kulturgeschichte	73
Spartenübergreifend	71
Musik	49
Theater und Tanz	40
Film und Neue Medien	22
Literatur	14
insgesamt	269
Preisträger	32

Teilnehmer nach Altersgruppen	
Klasse 5–9	86
Klasse 1–4	75
Klasse 10–13	68
Altersübergreifend	55

Weitere Projekte im Bereich Musik (Auswahl)

Berliner Philharmoniker & Zukunft@BPhil: 2005 verlängerte die Deutsche Bank ihre seit über zehn Jahren bestehende Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern um weitere fünf Jahre. Sie ermöglicht dadurch v.a. das Education-Programm Zukunft@BPhil, das Jugendliche an klassische Musik heranführt und ihnen hilft, neue Potenziale in sich zu entdecken. An dem Programm, das bis-

dem „Deutsche Bank Free Tickets Scheme“ unterstützt die Bank seit vier Jahren das Programm, indem sie kostenlose Eintrittskarten an Schulen vergibt.

Akademie Musiktheater heute:

Bereits zum fünften Mal wurden im Herbst 2005 junge Dramaturgen, Regisseure, Dirigenten und Kulturmanager in die von der Deutschen Bank gegründete Akademie auf-

und Kontakte vermittelt. Ziel dieser Nachwuchsförderung ist, junge Künstler in die Lage zu versetzen, ihre Ensembles nicht nur künstlerisch, sondern auch unternehmerisch erfolgreich zu leiten.

Opernförderung in Südosteuropa:

Gemeinsam mit dem österreichischen Kulturministerium und der Wiener Staatsoper hat die Deutsche Bank Stiftung 2001 den Verein CEE-Musiktheater gegründet, um Opernhäuser in Südosteuropa zu unterstützen. Mit der Vergabe von Stipendien werden die Sänger-Ensembles vor Ort gestärkt. Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit der Häuser über Koproduktions-Hilfen gefördert. 2005 wurde das Konzept mit dem „Maecenas“-Preis für zukunftsweisendes Kultursponsoring ausgezeichnet.



Über 4000 Jugendliche nahmen seit 2002 an dem Education-Programm teil



„MATRIX OPERA/drei miniaturen“ – inszeniert von Stipendiaten

lang 31 Projekte umfasst, nahmen seit 2002 mehr als 4000 Jugendliche aus 114 Berliner Schulen teil. Die Deutsche Bank Stiftung ergänzt dieses Engagement durch ihre Unterstützung der Orchester-Akademie der Berliner Philharmoniker, in der junge Instrumentalisten auf die Anforderungen von Spitzenorchestern vorbereitet werden.

London Philharmonic Orchestra (LPO):

Jedes Jahr gibt das LPO sechs Schulkonzerte für rund 18000 Schüler aus ganz Großbritannien. Die Jugendlichen erhalten Einführungen zu den Konzerten und führen mit dem Orchester kleinere Stücke auf. Viele Schüler erleben so zum ersten Mal klassische Musik und ein Orchester live. Mit

genommen. Der jährliche Festakt wird von den sich verabschiedenden Stipendiaten gestaltet. Ein Novum in 2005 war die Inszenierung von drei zeitgenössischen Musiktheaterwerken am Künstlerhaus Mousonturm Frankfurt. Das Sparten übergreifende zweijährige Stipendienprogramm ermöglicht den angehenden Führungskräften der Oper, sich über die Zukunft des Musiktheaters auszutauschen, Projekte zu entwickeln und Inszenierungen zu besuchen (s. S. 97).

The Mix: Die Deutsche Bank und das Londoner Theater Lyric Hammersmith starteten vor einem Jahr „The Mix“, ein Programm, das jungen Theaterensembles unternehmerische Schlüsselqualifikationen



Was ist Liebe? Der Frage geht das Stück „Sweet Yam Kisses“ im Lyric Hammersmith Theater nach

Kulturjahr der Zehn: Die Inszenierung des „Don Giovanni“ von Peter Konwitschny steht seit 2003 auf dem Spielplan der Komischen Oper Berlin. Für einen Abend wurde sie mit Nachwuchssängern aus den zehn neuen EU-Ländern komplett umbesetzt. Die von der Deutsche Bank Stiftung geförderte Produktion war ein Beitrag zum „Kulturjahr der 10“, mit dem kulturelle Aktivitäten der neuen EU-Länder in Berlin vorgestellt wurden.

Regionale Musikförderung: Die Deutsche Bank Stiftung unterstützt seit Jahren anspruchsvolle Vorha-



„Das Mädchen aus der Fremde“: Uraufführung des Musiktheaters nach zwei Gedichten von Friedrich Schiller

unterstützte die Stiftung 2005 die Sommeroper Bamberg, ein europäisches Projekt zur Förderung des Orchester- und Opernnachwuchses.

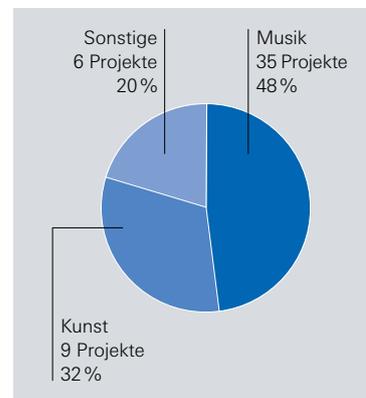
Deutsche Bank Violin Concerts of Excellence: Unter diesem Namen veranstaltet die Deutsche Bank in der Schweiz seit vier Jahren Konzerte. Grundlage ist die Partnerschaft mit der Kayaleh Violin Akademie, einem der international führenden Ausbildungszentren für Violine. Jedes Jahr werden hier 15–20 talentierte Studenten aus allen Teilen der Welt für die Ausbildung zum Konzertsolist aufgenommen.

Internationale Schillertage Mannheim:

Im Schillerjahr 2005 hat die Deutsche Bank Stiftung die 13. Internationalen Schillertage als Hauptpartner unterstützt. Das Nationaltheater Mannheim hat als Ausrichter des Festivals in Projekten, wie z. B. „Schüler spielen Schiller“, Jugendliche zur Auseinandersetzung mit dem Dramatiker angeregt. Daneben hat die Stiftung die Musiktheaterprojekte der Schillertage gefördert, darunter die Uraufführung „Das Mädchen aus der Fremde“.

Deutsche Bank Stiftung*

Kulturförderungen nach Themengebieten 2005
Insgesamt 50 Projekte, Mio. EUR 2,1



*Weitere Informationen, s. S. 96



Engagement für neue, avantgardistische Musikformen:
Ensemble Modern

ben moderner oder zeitgenössischer Musik sowie regionale Musikfestivals. Zu den Förderungen zählen die Kammermusikreihe „Junge Elite“ der Festspiele Mecklenburg-Vorpommern, die Europäischen Festwochen Passau oder das Ensemble Modern. Erstmals

Deutsche Bank Stiftung

Regionale Musikförderungen 2005 (Auswahl)

Gesellschaft der Freunde von Bayreuth
Händel Festspiele Göttingen
Frankfurter BachKonzerte
Musik der Jahrhunderte World New Music Festival, Stuttgart
Rheingau-Musik-Festival
Ensemblia Mönchengladbach
Internationale Bachakademie Stuttgart
Gustav Mahler Jugendorchester, Wien
Musikfest Bremen



**„Mein Traum ist, dass alle Mitarbeiter der Bank
die Kunst als eine Bereicherung sehen.“**

Nelius De Groot





Kunst

25 Jahre Sammlung Deutsche Bank

Nelius De Groot, Investmentbanker bei der Deutschen Bank in London, arbeitet in einem Umfeld, in dem die Auseinandersetzung mit Kunst zum Alltag gehört: Das Winchester House bietet persönliche Begegnungen mit unterschiedlichen Kunstströmungen im ganzen Gebäude – vom Foyer der Bank bis in die Büros. Die tagtägliche Beschäftigung mit der Sammlung Deutsche Bank empfindet der 38-Jährige als „sehr herausfordernd und anregend“. Als Mitglied im UK Art Committee setzt sich Nelius De Groot dafür ein, durch Ausstellungen und Führungen Menschen einen Zugang zur Kunst zu ermöglichen: „Wir können Kunst als Brücke dafür benutzen, dass sich unsere Mitarbeiter für die Gesellschaft in positiver und kreativer Weise engagieren.“

„Kunst ist Thema in unser aller Leben“

25 Jahre Sammlung Deutsche Bank



Die Sammlung Deutsche Bank feierte ihren 25. Geburtstag mit einer Schau im Deutsche Guggenheim: von der Klassischen Moderne bis zu aktuellen Positionen zeitgenössischer Kunst, ausgewählt von 25 Paten

Als die Deutsche Bank Ende 1979 damit begann, Kunst zu sammeln und diese unter dem Motto „Kunst am Arbeitsplatz“ weltweit in ihren Bankgebäuden zu zeigen, galt dies noch als revolutionäres Konzept. Heute umfasst die Sammlung Deutsche Bank mehr als 50 000 Werke, und sie hat sich als weltweit größte Unternehmenssammlung in der Kunstwelt etabliert. Max Hollein, Direktor des Städelmuseums und der Schirn Kunsthalle in Frankfurt, und der Investmentbanker Nelius De Groot berichten über ihre Erfahrungen im Umgang mit der Sammlung Deutsche Bank.



Herr Hollein, wenn Sie vor der Zentrale der Deutschen Bank in Frankfurt Max Bills Skulptur „Kontinuität“ betrachten, welche Assoziationen gehen Ihnen dann durch den Kopf?

Ich kenne das Werk von Max Bill gut und diese Skulptur zählt sicherlich zu seinen stärksten Arbeiten. Für mich hat sie mit Ewigkeit zu tun. Für mich steht sie aber auch für das enge Verhältnis der Deutschen Bank zur Kunst und für das, was die Bank an die Gesellschaft zurückgibt.

Sie sind Kunsthistoriker und Betriebswirt. Wie beurteilen Sie die Sammlung Deutsche Bank unter kunsthistorischen und betriebswirtschaftlichen Aspekten?

Als Kunsthistoriker sehe ich eine herausragende Sammlung, die im Bereich Arbeiten auf Papier sicherlich die weltweit führende Unternehmenssammlung ist. Betriebswirtschaftlich hat die Sammlung mehrere Effekte: Da die Bank vieles sehr früh gekauft hat – beispielsweise hervorragende Arbeiten von Neo Rauch – lägen die Marktpreise heute für viele Stücke wesentlich höher. Doch steht die Strategie der Wertsteigerung bei dieser Sammlung sicherlich nicht im Vordergrund. Eine derartige Sammlung entsteht durch Kompetenz, aus Wissen und aus einer Mission für die Kunst heraus. Mit ihren Ankäufen hat die Deutsche Bank eine ganze Reihe von Künstlerkarrieren unterstützt.

Herr De Groot, in London sind Sie im „Winchester House“ von zeitgenössischer Kunst umgeben: James Rosenquists monumentales Gemälde „The Swimmer in the Economist“ im Foyer thematisiert z. B. das ungeheure Tempo ökonomischer Umbrüche. Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Konzept „Kunst am Arbeitsplatz“ gemacht?



Max Hollein, Direktor der Schirn Kunsthalle, des Städelmuseums und des Liebieghauses – Museum alter Plastik in Frankfurt am Main



Auf die Mitarbeiter der Deutschen Bank wirkt die Kunst manchmal schon provokativ, aber auch inspirierend. Dadurch, dass Kunst einen integralen Bestandteil unseres Arbeitsumfeldes darstellt, ist sie zum Thema in unser aller Leben geworden; die Menschen hier befassen sich mehr und mehr mit der Kunst. Insgesamt wird durch die Kunst am Arbeitsplatz das Zugehörigkeitsgefühl der Mitarbeiter zur Bank gefestigt. Aber auch auf unsere Beziehung zu unseren Kunden wirkt das Konzept „Kunst am Arbeitsplatz“ sehr belebend. Wenn sie beispielsweise in unsere Konferenzräume geführt werden, von denen jeder einem anderen europäischen Künstler gewidmet ist, dann ergibt sich gleich ein Gesprächsthema, an das sich anknüpfen lässt. Verstärkt wird der Dialog zu unseren Kunden durch Kunstführungen in unserem Haus oder spezielle Kunst-Events, die wir für unsere Kunden organisieren.

Herr De Groot: Sie engagieren sich im UK Art Committee der Bank und bringen dabei Ihre Ideen mit ein. Was ist Ihnen bei diesem Engagement besonders wichtig?

Einer der bedeutendsten Aspekte des Kunstengagements der Bank ist, dass sie sich damit in der Öffentlichkeit in unterschiedlichen Kontexten dem Dialog stellt und dabei ihr Profil schärft. Ein Beispiel dafür ist die Frieze Art Fair, eine Kunstmesse, die im Oktober 2005 zum dritten Mal im Londoner Regent's Park stattgefunden hat. Die Bank hat sich dabei als Hauptsponsor engagiert und dazu beigetragen, ein weiteres Forum für internationale Gegenwartskunst zu schaffen. Der große Erfolg der Messe trug gleichzeitig zur positiven Wahrnehmung der Deutschen Bank bei Mitarbeitern, Kunden und Öffentlichkeit bei. Mit meiner Arbeit im UK Art Committee will ich durch derlei Aktivitäten, von denen zweifellos alle Seiten profitieren, ein größeres Interesse für zeitgenössische Kunst wecken.

Herr Hollein, die Jubiläumsshow 25 Jahre Sammlung Deutsche Bank in der Ausstellungshalle Deutsche Guggenheim in Berlin war in ihrer Art ungewöhnlich. Was war für Sie das Besondere dieser Ausstellung?

Als Besucher konnte man dort vieles sehen, was man normalerweise nicht im Original zu Gesicht bekommt. Mich hat ganz besonders beeindruckt, wie die Sammlung trotz ihrer Vielfalt systematisch entwickelt wurde und wie nah am Puls der Zeit die Bank sich damit bewegt.

„25 Jahre Sammlung Deutsche Bank“ – **Ausstellungsstationen:** Deutsche Guggenheim, Berlin; „Tokyo Blossoms. Deutsche Bank Collection meets Zaha Hadid“, Hara Museum of Contemporary Art, Tokio ■ **Kuratorin:** Ariane Grigoteit ■ **Ausstellungskataloge:** „25 – Visuell“, „Tokyo Blossoms. Deutsche Bank Collection meets Zaha Hadid“, „Mehr als das Auge fassen kann. Fotokunst aus der Sammlung Deutsche Bank“ (Ausstellungstour 2006–08 in Südamerika; Kurator: Friedhelm Hütte), Hg. Deutsche Bank Kunst, Frankfurt/Main 2005 und 2006 ■ **Information:** www.db-artmag.de; www.deutsche-bank-kunst.de; www.deutsche-guggenheim.de



Ein Parcours für die Kunst: Visionäres Ausstellungsdesign der Londoner Star-Architektin Zaha Hadid



Nelius De Groot, Mitarbeiter im Bereich Global Markets, Deutsche Bank London

Weitere Projekte im Bereich Kunst (Auswahl)

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

Art at Work: Die „Kunst am Arbeitsplatz“ ist in Filialen und Niederlassungen weltweit zu sehen. Zur Ausgestaltung des ibc, gegenüber der Frankfurter Messe, beauftragte der Bereich Privat- und Geschäftskunden in Zusammenarbeit mit Deutsche Bank Kunst sieben Künstler. Der Katalog „Kunst im ibc“ stellt alle Werke vor und ist über www.db-artshop.com erhältlich.

Deutsche Guggenheim: Seit 1997 ergänzt das Deutsche Guggenheim, das Joint Venture mit der Solomon R. Guggenheim Foundation,



William Kentridge in seinem Studio bei der Vorbereitung zu „Black Box/Chambre Noire“

das Kunstengagement der Bank. In der Berliner Ausstellungshalle sind jährlich vier Ausstellungen und für den Raum konzipierte Auftragsarbeiten zu sehen, wie z. B. von William Kentridge. 30 000 Besucher sahen seine multimediale Installation. 2004/05 zählte zu den Auftragswerken auch eine Schau mit neuen großformatigen Bildern von John Baldessari, und 2006 ist

Hanne Darbovens „Hommage à Picasso“ zu sehen.

Kunstpries Polen: Zum zweiten Mal hat die Deutsche Bank Stiftung 2005 gemeinsam mit der Zachęta Galerie Warschau und der Deutsche Bank Polska S. A. einen Preis für polnische Nachwuchskünstler ausgelobt. Die von Künstlern, Kuratoren und Galeristen nominierten Künstler präsentierten ihre Arbeiten in einer Ausstellung im Herbst 2005. Der erste Preis in Höhe von 10 000 EUR ging an Maciej Kurak, ein sechsmonatiges Arbeitsstipendium in Berlin erhielt die Künstlerin Ania Orlikowska.

Deutsche Bank Kunst-Förderung 2005 (Auswahl)

Ausstellungstitel/Kunstmesse	Ort
Art Cologne	Köln
Art of Tomorrow. Hilla von Rebay and Solomon R. Guggenheim	Guggenheim Museum, New York
Ein Arkadien der Moderne. 100 Jahre Künstlerhaus Villa Romana in Florenz	Neues Museum Weimar, Weimar
Günther Uecker	Neuer Berliner Kunstverein, Martin Gropius Bau, Neue Nationalgalerie, Berlin
Robert Mapplethorpe and the Classical Tradition	Staatliche Eremitage, St. Petersburg; House of Photography, Moskau
Tefaf Kunstmesse	Maastricht Exhibition & Congress Centre, Maastricht
The California Biennial	Orange County Museum of Art, Newport Beach
Trisha Donnelly	Kunsthalle Zürich
Rosemarie Trockel. Post-Menopause	Museum Ludwig, Köln
Verleihung Deutsche Bank Förderpreis für Skulptur	Deutsche Bank Filiale, Düsseldorf
Views 2005	Zachęta Galerie, Warschau



Maciej Kurak, Preis für junge polnische Kunst 2005

100 Jahre Villa Romana: Max Beckmann, Käthe Kollwitz und Georg Baselitz – sie alle hatten als meist junge Künstler ein Stipendium der Villa Romana in Florenz erhalten. Auch heute noch werden pro Jahr bis zu vier Nachwuchskünstler ausgewählt, die dort zehn Monate leben und arbeiten können. Das von Künstlern des Deutschen Künstlerbundes begründete Haus feierte 2005 seinen 100. Geburtstag, der durch eine Jubiläumsschau im Neuen Museum Weimar begleitet wurde. Die Deutsche Bank unterstützt die Villa Romana sowohl finanziell wie auch personell bereits seit den 1920er-Jahren.

Ausstellungen der Sammlung Deutsche Bank 2005

Ausstellungstitel	Ort
25 Jahre Sammlung Deutsche Bank – Jubiläumsausstellung	Deutsche Guggenheim, Berlin
Aus deutscher Sicht – Meisterwerke aus der Sammlung Deutsche Bank	Staatliches Puschkin-Museum für bildende Künste, Moskau
Dialog Skulptur – Sammlung Deutsche Bank	Kunstforum Seligenstadt, Seligenstadt
Miwa Yanagi – Sammlung Deutsche Bank	Mannheimer Kunstverein; NRW Forum, Düsseldorf; Museum Moderne Kunst, Stiftung Wörlen, Passau

Deutsche Bank Pyramid Awards: Der von der Bank vergebene Preis bietet finanzielle Unterstützung, Beratung und praktisches Training für junge Absolventen von Londons führenden Kunsthochschulen. Seit ihrem 13-jährigen Bestehen haben die Awards zur Umsetzung von nahezu 100 innovativen Geschäftsideen beigetragen, wie z. B. Design- und Kunstateliers oder Theatergruppen. Als Erfolgsgarant des Förderprogramms gilt vor allem das Coaching der Künstler durch Deutsche Bank Mitarbeiter.

Arts and Enterprise: Mit 900 000 USD engagiert sich die Deutsche Bank in den USA für diese Kunst- und Wirtschaftsentwicklungsini-

tiative, die darauf abzielt, Kunst zur Neubelebung von benachteiligten Gemeinden einzusetzen. Bisher erhielten sechs Organisationen, wie z. B. „Coney Island USA“, Zuschüsse in Höhe von jährlich 75 000 USD für zwei Jahre.

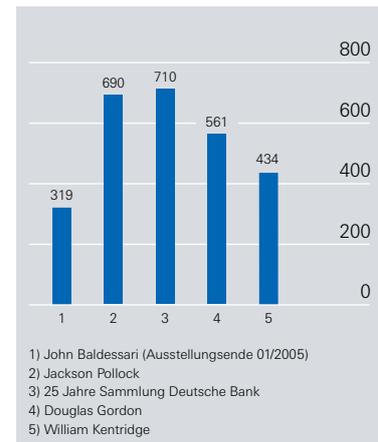
The Gates: 7500 orangefarbene Tore – im Februar 2005 lenkten Christo und Jeanne-Claude mit ihrem Kunstwerk „The Gates“ weltweite Aufmerksamkeit auf den Central Park. Als Gründungspartner von „The Gates Alliance for Central Park“ unterstützt die Deutsche Bank mit den Erträgen aus dem Projekt die gemeinnützige Organisation „Nurture New York’s

Nature“ (NNYN). Mit den Spenden veranstaltet NNYN an Schulen und Universitäten Kurse, die den Erhalt von urbaner Natur ins öffentliche Bewusstsein rücken.



Deutsche Guggenheim

Durchschnittliche Besucherzahl pro Tag



Frieze Art Fair: Die Deutsche Bank engagierte sich zum dritten Mal als Hauptsponsor für die Frieze Art Fair, die im Oktober 2005 im Londoner Regent’s Park stattfand. Mit einer VIP-Lounge sowie einem von den Künstlerinnen Ursula Döbereiner und Kirstine Roepstorff konzipierten Stand, präsentierte die Bank ihr Engagement für internationale Gegenwartskunst. Insgesamt 47 000 Besucher zählte die Messe, darunter 1000 Mitarbeiter, Kunden und Gäste der Bank. Die Deutsche Bank hat sich erneut als Sponsor für die Jahre 2006 und 2007 verpflichtet. In 2005 war sie zudem auf der Tefaf in Maastricht und der Art Cologne in Köln präsent.



Frieze: 160 Galerien präsentierten 1000 Künstler



**„Ich wünsche mir, dass innovative
Konzepte für das Leben in Ballungs-
räumen umgesetzt werden –
deshalb ist die Vernetzung von
Unternehmen, Verwaltungen
sowie öffentlichen und sozialen
Einrichtungen so wichtig.“**

Michael Lerner





Neue Netzwerke

Common Purpose

Michael Lerner, Pressesprecher bei der Deutschen Bank, hat 2005 an einem Common Purpose-Fortbildungsprogramm für Führungskräfte teilgenommen. An elf Projekttagen gewann er zusammen mit Vertretern aus den unterschiedlichsten Bereichen der Stadt neue Einblicke in die Herausforderungen der kommunalen Gesundheitsversorgung, Bildung, Arbeit, des Kunst- und Kulturwesens, Verkehrs- und Umweltfragen sowie in die Stadtentwicklung (s. S. 83). Seine Erkenntnis: „Jeder muss seinen Blickwinkel erweitern, wenn wir die großen gesellschaftlichen und ökologischen Herausforderungen in Ballungsräumen lösen wollen.“

Urban Age – Das Zeitalter der Städte

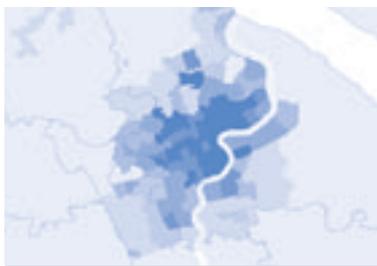
Ein Kompetenznetzwerk für zukunftsorientierte Stadtentwicklung



Shanghai: Wohl kaum eine andere Stadt entwickelt sich derzeit so rasant – mit allen Problemen, die ein derartiges Wachstum mit sich bringt: dem Ansturm von Migranten aus ländlichen Gebieten, beengten Wohnverhältnissen im Zentrum der 20-Millionen-Stadt und dem explodierenden Verkehrsaufkommen, das die Kapazitäten des Straßennetzes bei weitem überfordert. Mit ihren Problemen steht die Mega-Metropole am Yangtse-Delta nicht alleine. Bereits in der zweiten Hälfte des 21. Jahrhunderts wird erstmals mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung in Städten leben – zu diesem Ergebnis kommt eine Untersuchung der Vereinten Nationen. Das Wachstum von Metropolen wie Shanghai, Mexiko City oder Kairo stellt schon jetzt alles historisch Bekannte in den Schatten und bringt riesige Herausforderungen mit sich. „Städte müssen geplant wachsen“, bringt Wolfgang Nowak, Geschäftsführer der Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG), dies auf den Punkt. „Nur so kann es gelingen, dass Städte im Hinblick auf Umwelt, Sicherheit, Wohnen und Verkehr menschengerechter werden.“

Um für den nötigen Strukturwandel Entscheidungshilfe zu geben, hat die AHG das Projekt „Urban Age – Das Zeitalter der

Bevölkerungsdichte in Shanghai



Ungefähr die Hälfte der Bevölkerung von Shanghai lebt auf einer Fläche, die weniger als 10 Prozent des gesamten Stadtgebiets entspricht. In manchen Stadtteilen leben hier mehr als 700 Einwohner auf einem Hektar.

Städte“ ins Leben gerufen. Zusammen mit der London School of Economics and Political Science (LSE) organisiert sie über zwei Jahre hinweg Konferenzen in Metropolen, die Experten und Praktikern Gelegenheit bieten, sich mit den Problemen der jeweiligen Stadt auseinander zu setzen. So haben sich die Konferenzteilnehmer in New York vor allem mit den Themen Pendelverkehr und bezahlbarer Wohnraum für Familien beschäftigt. In Shanghai stand u. a. der Zustrom ländlicher Arbeiter auf dem Programm und in London wurden vor allem Stadtentwicklungsprojekte diskutiert, darunter die Pläne für das Olympische Dorf 2012. Die Konferenz in Mexico City im Februar 2006 nahm sich des Themas Sicherheit an, denn in der mittlerweile mehr als 18 Millionen Einwohner zählenden Stadt wird der öffentliche Raum von rivalisierenden Clans dominiert; Familien bleiben als sichere Zonen für die Freizeitgestaltung nur noch gut bewachte Shopping Malls. Sicherheitsaspekte werden auch in Johannesburg (Juli 2006) intensiv diskutiert werden. Neben diesen lokalen Schwerpunkten stehen vier Themen auf der Agenda einer jeden „Urban Age“-Konferenz: Wohnen, Arbeit, öffentlicher Raum sowie Mobilität und Nahverkehr.

Die Zusammensetzung der Konferenzen ist sehr gemischt. Neben internationalen Experten und lokalen Politikern, Städteplanern, Verwaltungschefs und Managern von Infrastruktureinrichtungen lädt die Deutsche Bank auch ihre Geschäftspartner zu den Diskussionen ein und bietet ihnen damit die Chance, an der Entwicklung ihrer Stadt aktiv teilhaben zu können. Kern des „Urban Age“-Programms bildet ein Gremium von renommierten Experten, die das Projekt während seiner gesamten Laufzeit begleiten. Richard Sennett, Soziologie-Professor an der LSE, gehört ebenso dazu wie der niederländische Architekt Rem Kohlhaas oder die Pariser Politik-Professorin Sophie Body-Gendrot. Das internationale Netzwerk bleibt auch nach Beendigung des „Urban Age“-Projekts bestehen. Zur Abschlusskonferenz in Berlin im November 2006 sollen die im Projekt gesammelten „Best Practice“-Beispiele veröffentlicht werden. Damit können die Ergebnisse von Urban Age eine Breitenwirkung entfalten, die weit über die Zahl von 100 bis 150 Teilnehmern pro Konferenz hinausgeht.

Schon heute laden Beiträge mit Vorbildcharakter zur Nachahmung ein: Etwa die Initiative „Delivering a Safer City Through Better Governance“, die der Bürgermeister von Edinburgh auf der „European Mayors' Conference“ – ebenfalls Teil des „Urban Age“-Programms – vorstellte: Durch gezieltes Verkehrstraining, Geschwindigkeitsbegrenzungen und Informationsveranstaltungen gelang es der schottischen Stadt, die Zahl der Unfallopfer im Straßenverkehr um 70 Prozent zu reduzieren.

Aufgrund der großen Resonanz von „Urban Age“ entschloss sich die AHG dazu, über das ursprüngliche Programm hinaus eine weitere Veranstaltung zu organisieren. So befasst sich im Mai 2006 eine Konferenz in Halle mit der Problematik rückläufiger Bevölkerungszahlen. „Wenn Städte aus dem Gleichgewicht geraten, dann geraten auch wir aus dem Gleichgewicht“, formuliert Wolfgang Nowak die Motivation des Projekts, das nicht nur für wachsende, sondern auch für schrumpfende Städte Gültigkeit hat.

Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG): Das internationale Forum der Deutschen Bank, gegründet 1992 zur aktiven Teilnahme an gesellschaftspolitischen Fragen und Debatten unserer Zeit ■ **Kuratorium:** Josef Ackermann (Vorsitzender), Jean-Christophe Ammann, Sybille Ebert-Schifferer, Wolfgang Frühwald, Detlev 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 2005/06:** „Urban Age – Das Zeitalter der Städte“ ■ **Partner:** Cities Programm der London School of Economics and Political Science (LSE) ■ **Konferenzorte:** New York, Shanghai, London, Mexico City, Johannesburg, Berlin ■ **Information:** www.alfred-herrhausen-gesellschaft.org; www.urban-age.net



Rem Kolhaas (li.) mit Enrique Peñalosa, ehem. Bürgermeister von Bogotá



Richard Sennett, Soziologie-Professor an der LSE



Sophie Body-Gendrot, Direktorin des Center for Urban Studies, Sorbonne



Wolfgang Nowak, Geschäftsführer der AHG

Weitere Initiativen (Auswahl)

„fore/sight“-Konferenz: Deutschland befindet sich in einer Phase des Umbruchs. In Zeiten von sozialer Unsicherheit leistet die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) einen Beitrag für mehr Orientierung: „fore/sight – Strategien für die Zukunft von morgen“ lautet der Titel einer neuen Veranstaltungsreihe der AHG. Ziel ist es, die zentralen Herausforderungen der Zukunft beim Namen zu nennen und innovative Handlungsoptionen zu entwickeln. Zielgruppe der „fore/sight“-Konferenzen ist insbesondere die Generation der heute 40-Jährigen, die zunehmend in Medien, Wirtschaft und Politik Verantwortung übernimmt. Wie unterscheidet sich ihre Vorstellung von Deutschland von der Perspektive der heute 60-Jährigen? Führt

trierten und für sich ein neues politisches Selbstverständnis beanspruchten: „Selbstinszenierung ist nicht unser Ding.“ Um unpopuläre, aber notwendige Reformen durchsetzen zu können, brauche man den Mut, abgewählt zu werden. Die Zukunftskonferenz ging darüber hinaus den Fragen nach, ob eher Renditen oder Jobs das globale Unternehmen legitimieren und wie das Allgemeinwohl auch in einer vom Individualismus geprägten Gesellschaft bewahrt werden kann. „Was wir brauchen, ist Zuversicht und Mut, uns für die Zukunft zu engagieren“, betonte Josef Ackermann in Weimar, doch nur im Dialog der wichtigsten gesellschaftlichen Gruppen ließen sich die Blockaden im Land auflösen. Das Gespräch zwischen Po-



Josef Ackermann in der begleitenden Ausstellung der Bauhaus-Universität „Atelier der Zukunft“

ein Generationenwechsel auch zu einer Veränderung der Zukunftsperspektive?

Das erste Panel der zweitägigen Konferenz in Weimar bestritten junge deutsche Politiker, die, über Parteizugehörigkeiten und -interessen hinweg, Einigkeit demon-

strierten, Wirtschaft, Medien, Wissenschaft und Kultur, wie es auf der Konferenz geführt wurde, setze daher zukunftsweisende Maßstäbe.

Joint Debates: Um schnell auf gesellschaftspolitische Entwicklungen reagieren zu können, hat die



Zur heutigen Bilderflut sprach der Filmregisseur und Produzent Taylor Hackford

AHG neben dem Jahresthema und der „fore/sight“-Veranstaltungsreihe die „Joint Debates“ etabliert. Die Diskussionsveranstaltungen finden in Zusammenarbeit mit dem Economist und dem Deutschen Institut für Wirtschaftsforschung (DIW Berlin) statt.

Joint Forum: Einen Beitrag zur aktuellen Debatte in China über die Bedeutung verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns leistete die Konferenz „New Partnerships between Politics and Economics – Corporate Responsibility and Sustainable Development“ im Oktober 2005 in Shanghai. Die Konferenz wurde in Kooperation mit DaimlerChrysler und der China Europe International Business School (CEIBS) organisiert, der größten Wirtschaftsschule Chinas. Es diskutierten 150 Experten aus Wirtschaft und Wissenschaft, nichtstaatlichen Organisationen sowie Vertreter der Regierung und Medien – unter ihnen der Leiter des Global Compact der Vereinten Nationen, George Kell, Benjamin Cashore, Professor für Nachhaltigkeit an der Yale Universität, und Colin Grassie, CEO der Deutsche Bank Asia Pacific.

Common Purpose: In dem vor 17 Jahren in Großbritannien gegründeten Fortbildungsprogramm setzen sich Führungskräfte aus den unterschiedlichsten Arbeitsbereichen einer Stadt mit den Herausforderungen ihres lokalen Umfelds auseinander. An elf Tagen beschäftigen sie sich mit Themen, wie z.B. Bildung, Arbeit, Gesundheitswesen, Umwelt, Kunst und Kultur. Durch das Zusammenreffen vielfältiger Erfahrungswelten entwickeln sich neue Kooperationen und häufig auch Lösungen für kommunale Probleme. Dabei profi-



Common Purpose-Teilnehmer bei der Besichtigung eines Biomasse Kraftwerks

tiert die Kommune von der branchenübergreifenden Kompetenz der Teilnehmer, Unternehmen profitieren von kompetenteren Führungskräften und verbessertem Netzwerk vor Ort. Die Teilnehmer erweitern ihren Horizont und stärken damit ihre Führungsqualitäten. Die Deutsche Bank entsendet in Deutschland Führungskräfte in die Matrixprogramme in Frankfurt und Hannover und unterstützt in den nächsten Jahren den Aufbau des Programms in neun weiteren Städten Deutschlands mit einer Anschubfinanzierung. Information: www.commonpurpose.de

Konferenz „Was jetzt schon geht: Neue Kooperationen für Wirtschaft und Bildung“: Bildung entscheidet über die Zukunftsfähigkeit moderner Gesellschaften. Auch die Wirtschaft steht hier in einer besonderen Verantwortung und engagiert sich bereits in vielen Einzelinitiativen. Zielsetzung der von der Deutsche Bank Stiftung organisierten Konferenz im April 2005 mit mehr als 200 Vertretern aus Unternehmen, privaten Stiftungen und Bildungsinstitutionen war es, auszuloten, welche praktischen Beiträge die Wirtschaft zur Verbesserung der Bildungssituation in Deutschland leisten kann. Dass Bildung der eigentliche Schlüsselfaktor von Wohlstand ist, betonte die baden-württembergische Kultusministerin Annette Schavan. Staat und Wirtschaft müssen sich gemeinsam der Erfüllung ihres Bildungsauftrags stellen, forderte auch Rainer Neske, Mitglied des Group Executive Committee der Bank. Informationen zum Tagungsprogramm und zu den Rednern: www.deutsche-bank-stiftung.de



Tessen von Heydebreck betonte die wachsende Bedeutung von Stiftungen im Bildungsbereich



J. Ackermann und J. P. Krahen, Direktor des Center for Financial Studies, mit E. Fama (Mitte)

Deutsche Bank Prize in Financial Economics: Eugene F. Fama, Professor für Finanzen an der Universität von Chicago, hat 2005 den zum ersten Mal vom Center for Financial Studies und der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt vergebenen „Deutsche Bank Prize in Financial Economics“ erhalten. Fama wurde damit für sein Konzept der Markteffizienz geehrt, das heute Grundlage aller Finanzmarktentscheidungen ist. Der alle zwei Jahre vergebene Preis soll herausragende Forschung, die Finanzpraxis und Wirtschaftspolitik geprägt hat, auszeichnen und den Wissenstransfer zwischen Wissenschaft und Wirtschaft verbessern.

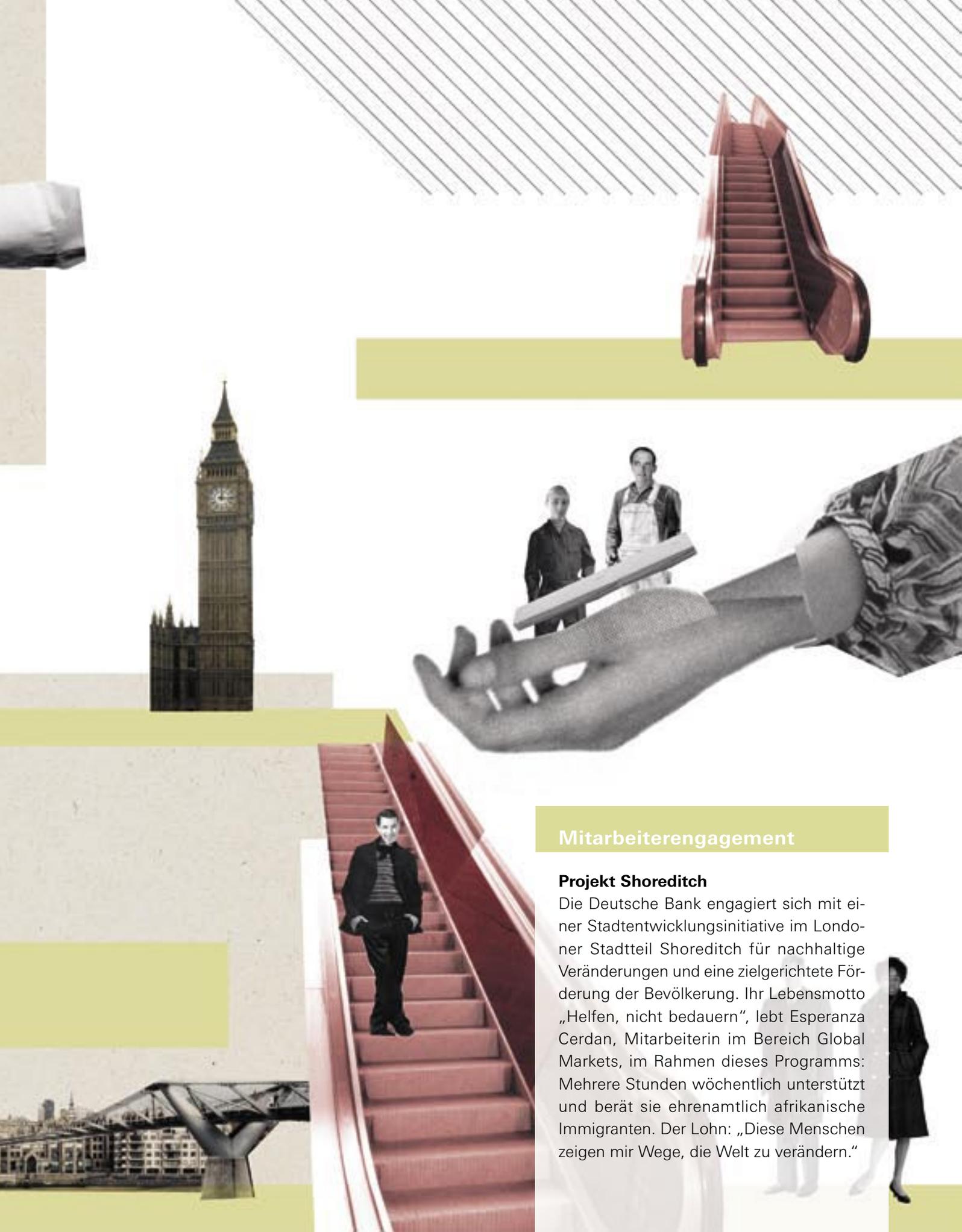
Intellektuelles Potenzial ist eine wichtige Voraussetzung für einen erfolgreichen Finanzplatz. Daher unterstützt die Deutsche Bank die finanzwissenschaftliche Forschung und Lehre in Frankfurt und stellt insgesamt fünf Mio. Euro aus dem Stiftungsfonds Deutsche Bank (s. S. 59) zur Verfügung. Dieses Engagement umfasst den Aufbau eines Aufbaustudiengangs für Nachwuchsführungskräfte („Executive Master of Business“) und des House of Finance an der Universität Frankfurt am Main. Information: www.db-prize-financialeconomics.org



„Ich wünsche mir, dass Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten sich gegenseitig so unterstützen, dass schließlich alle die gleichen Möglichkeiten haben.“

Esperanza Cerdan





Mitarbeiterengagement

Projekt Shoreditch

Die Deutsche Bank engagiert sich mit einer Stadtentwicklungsinitiative im Londoner Stadtteil Shoreditch für nachhaltige Veränderungen und eine zielgerichtete Förderung der Bevölkerung. Ihr Lebensmotto „Helfen, nicht bedauern“, lebt Esperanza Cerdan, Mitarbeiterin im Bereich Global Markets, im Rahmen dieses Programms: Mehrere Stunden wöchentlich unterstützt und berät sie ehrenamtlich afrikanische Immigranten. Der Lohn: „Diese Menschen zeigen mir Wege, die Welt zu verändern.“

Ein Fenster zu neuen Erfahrungen öffnen

Bankmitarbeiter verbessern die Bildungs- und Lebensqualität im Londoner Stadtteil Shoreditch



Mehr als 100 Bankmitarbeiter betreuen Jugendliche in der Zirkusschule...

Nirgendwo prallen die Gegensätze in Großbritannien so stark aufeinander wie im Herzen Londons. Während die City of London ihre Position als reichster Bezirk des Königreichs weiter ausbaut, gehört der angrenzende Stadtteil Shoreditch zu den am meisten benachteiligten Vierteln des ganzen Landes.

Die Einkommen der Haushalte betragen im Schnitt nur etwa die Hälfte des britischen Durchschnittseinkommens. Jeder dritte Haushalt in Shoreditch erhält staatliche Unterstützung zur Bestreitung des Lebensunterhalts. Die Arbeitslosenquote ist mit 16 Prozent doppelt so hoch wie der Londoner Durchschnitt. Wer zu einer ethnischen Minderheit gehört, ist besonders von Arbeitslosigkeit betroffen. Besorgniserregend sind die geringen Zukunftschancen der Kinder und Jugendlichen. Laut Umfragen unter Schülern im Stadtbezirk Hackney, in dem Shoreditch liegt, sind 80 Prozent nicht britischer Nationalität. In den Schulen werden 88 verschiedene Sprachen gesprochen – neben Englisch, das viele Jugendliche kaum beherrschen.

Den städtischen Institutionen gelang es trotz hohem Engagement nicht, das Potenzial für eine nachhaltige Stadtentwicklung auszuschöpfen. Den freiwilligen Organisationen fehlt es zumeist an Mitstreitern und Managementfähigkeiten. Deutsche Bank CSR UK hat den dringenden Handlungsbedarf erkannt und engagiert sich seit vielen Jahren in der

East London Business Alliance (ELBA). Unter diesem Dach arbeiten Institutionen und Firmen gemeinsam in verschiedenen Programmen daran, die Bildungs- und Lebensqualität der Einwohner im Londoner Osten gezielt zu verbessern. Zusammen mit der Law Firm Linklaters, dem Finanzdienstleister UBS, Shoreditch Trust und ELBA stellen Mitarbeiter der Deutschen Bank seit Mai 2005 ehrenamtlich ihre Fähigkeiten und Arbeitskraft in den Dienst der Bewohner und Institutionen von Shoreditch.



... oder im Schach-Club einer Schule

Ein Beispiel ist Esperanza Cerdan. Die Deutsche Bank Mitarbeiterin im Bereich Global Markets unterstützt in ihrer Freizeit die „Senegambian Community“ u. a. dabei, als Wohltätigkeitsorganisation anerkannt zu werden. Beim Ausfüllen der Formulare und bei der Erstellung eines Businessplans für ein neues Projekt sind vor allem ihre Management-Fähigkeiten gefragt. Der Nebeneffekt: „Ich lerne eine Menge über die Kultur der Senegalesen und Gambier – und über die Vorschriften für Wohltätigkeitsorganisationen“, stellt die gebürtige Spanierin fest.



Esperanza Cerdan (li.) mit Mitarbeitern der Senegambian Community Foundation

Die Kompetenzen der Ehrenamtlichen werden in vielen Bereichen gefordert. Etwa, wenn es darum geht, Arbeitsuchende bei ihren Bewerbungen zu unterstützen oder für einen Existenzgründer eine Finanzplanung vorzubereiten. Ein anderes Mal ist die rechtliche Einschätzung eines Sachverhalts gefragt oder jemand benötigt Hilfe bei der Erstellung von Kommunikationsmaterial. Ein langfristiges ehrenamtliches Engagement kann darin bestehen, die Lese- und Schreibfertigkeiten eines Kindes über einen längeren Zeitraum zu fördern, in Kuratorien mitzuarbeiten oder führende Kräfte lokaler Organisationen als Mentor zu begleiten.

Obwohl die Initiative noch recht jung ist, haben sich bereits mehr als 500 Mitarbeiter der drei beteiligten Firmen ehrenamtlich engagiert und 24 Organisationen bei verschiedenen Aufgaben unterstützt. Von ihrem Einsatz profitieren nicht nur die Bewohner und Institutionen im Stadtteil, sondern auch die Mitarbeiter selbst. Esperanza Cerdan hat die Zusammenarbeit „ein Fenster zu neuen Kulturen, neuen Ideen und neuen Denkweisen geöffnet“.

Das soziale Engagement der Deutschen Bank erfährt in London hohe Anerkennung. Ende 2005 hat das Unternehmen bereits zum dritten Mal den renommierten „Corporate of London Dragon Award“ erhalten, diesmal in der Kategorie „Wirtschaftliche Erneuerung“. Außerdem erhielt die Bank für ihr langfristiges Programm zur Unterstützung von benachteiligten jungen Menschen im Londoner Stadtbezirk Newham den „Community Links Trustees Award“ (s. S. 98).

Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter nach Regionen 2005

Region	Engagement in Tagen			Summe
	Innerhalb der Arbeitszeit	Außerhalb der Arbeitszeit	Im Rahmen der Initiative plus s. S. 88	
Nord- und Südamerika ¹	0	883	1072	1955
Großbritannien ²	2017	307	1315	3639
Deutschland ¹	169	166	695	1030
Asien ¹	0	0	505	505
Afrika ¹	0	26	0	26
Summe	2186	1382	3587	7155

¹ keine Policy zum ehrenamtlichen Engagement innerhalb der Arbeitszeit

² Mitarbeiter können sich an maximal zwei bezahlten Arbeitstagen in Volunteering Programmen engagieren.



Stellen für Langzeitarbeitslose – das Hoxton Apprentice Restaurant (www.hoxtonapprentice.com)



Dragon Awards Gewinner 2005: Kate Cavelle, Leiterin Deutsche Bank CSR UK, und Lord Mayor Michael Savory (1. Reihe, 1. u. 2. v. l.)

Projekt Shoreditch: Seit 2005 durch Deutsche Bank CSR UK unterstützte Stadtentwicklungsinitiative im Londoner Stadtteil Shoreditch, in der sich Bankmitarbeiter ehrenamtlich engagieren ■ **Partner:** Linklaters, UBS, Shoreditch Trust, ELBA ■ **Beteiligung:** mehr als 500 Mitarbeiter der drei beteiligten Firmen ■ **Banking on Shadwell:** Daneben fördert Deutsche Bank CSR UK gemeinsam mit der Cityside Regeneration und ELBA den Distrikt Shadwell im Londoner Eastend. Seit 2001 haben sich 970 Bankmitarbeiter engagiert; 150.000 Menschen des Stadtteils konnten davon profitieren. ■ **Information:** www.community.db.com; www.elba-1.org.uk; www.shoreditchtrust.org.uk

Weitere Mitarbeiterinitiativen (Auswahl)



Was trage ich beim Bewerbungsgespräch? Beratungstag für Hauptschüler aus Offenbach



Business auf dem Stundenplan: Mehr als 80 Bankmitarbeiter vermitteln PC-Kenntnisse in Schulen

Mentor plus: In 2005 wurden in Deutschland insgesamt 60 Jugendliche in der Berufsfindungsphase von Bankmitarbeitern betreut. Die Mentees sind begabte, von der Hertie Stiftung ausgezeichnete Immigrantenkinder sowie Hauptschüler aus sozialen Brennpunkten, nominiert vom Patenschaftsmodell Offenbach. Die Berufsübergangsquote an den betreuten Hauptschulen in Offenbach hat sich seit dem Beginn des Mentorings von ca. 3 Prozent in 2004 auf über 10 Prozent in 2005 erhöht.

Streetwise Partners: In den USA engagieren sich Bankmitarbeiter in der gemeinnützigen Organisation StreetWise Partners. Als Mentoren beraten sie Arbeitslose oder Unterbeschäftigte, die ihre Beschäftigungsfähigkeit verbessern wollen, indem sie ihnen z. B. PC-Kenntnisse vermitteln, beim Erstellen von Bewerbungsunterlagen helfen oder Tipps zur Karriereplanung geben.

Business on the curriculum: Zusammen mit gemeinnützigen Organisationen unterstützt die Deutsche Bank in London die Initiative Business on the curriculum,

die Jugendliche auf die Anforderungen des Berufslebens vorbereitet. In Workshops, Mentoring Programmen und Praktika konnten so in 2005 75 000 Schüler praktische Erfahrungen sammeln. Rund 30 Bankmitarbeiter engagieren sich dabei ehrenamtlich, unterrichten in Schulen, geben ihr Wissen weiter und vermitteln Einblicke in ihre Arbeitswelt.

Initiative plus: Im Rahmen dieses weltweiten Programms fördert die Bank das Engagement ihrer Mitarbeiter und schafft Anreize für private Initiativen. Für ihre ehrenamtliche Tätigkeit erhalten Mitarbeiter als Einzelperson eine Projektförderung in Höhe von je 500 EUR (bzw. 500 USD/300 GBP) oder im Team von bis zu 2000 EUR zu Gunsten des gemeinnützigen Projektträgers. Die Initiative plus wurde 2001 gegründet; 6546 Bankmitarbeiter haben bisher am Programm teilgenommen.

Initiative plus

Anzahl der geförderten Mitarbeiter und Förderbeiträge 2005

Deutschland	530	EUR	235 000
Großbritannien	650	GBP	97 550
USA	482	USD	83 000
Lateinamerika	268	USD	134 000
Asien	266	USD	79 800



Neugierig auf Meer: Ute Meyer-Stähling ermöglichte über die Initiative plus einem Kindergarten in Essen einen Aquariumsbesuch

Community Awards: Mit den Awards unterstützt die Bank in Großbritannien Mitarbeiter bei sozialen Aktivitäten und zeichnet besonderes Engagement aus. Mitarbeiter, die sich für eine gemeinnützige Einrichtung engagieren, können diese für den Award im Wert von bis zu 1000 GBP vorschlagen. 2005 vergab die Bank 54 Awards sowie vier Sonderpreise im Gesamtwert von 64 000 GBP. Damit wurden 9254 Freiwilligenstunden, die über 10 000 Menschen zugute kamen, honoriert.



Tessen von Heydebreck beim Social Day der Abteilung CSR

sich Mitarbeiter in den USA an einer Hilfsorganisation für die Opfer des Hurrikans Katrina. Zusammen mit NBC und der Warner Music Group als Sponsoren sowie hundert von Freiwilligen bauten sie 46 Fertighäuser, die in das zerstörte Gebiet transportiert wurden.

Katastrophenhilfe (s. S. 60 ff):

Mit Spenden und durch von Mitarbeitern initiierten Hilfsaktionen hat die Deutsche Bank Americas die Opfer des Hurrikans Katrina und des Erdbebens in Pakistan



Tsunamihilfe in Sri Lanka: Mitarbeiter gründeten ein Hilfskomitee

Social Days: An diesen Tagen werden ganze Abteilungen der Bank für die Gesellschaft aktiv. So haben z. B. im Sommer 2005 in London 150 Praktikanten in dem Projekt „Trees



Teambuilding und soziales Engagement in der Kindertagesstätte: Ein Parcours zum Fühlen, Hören und Schmecken mit Bankpraktikanten

Charity of the Year: Mitarbeiter der Deutschen Bank UK spendeten und sammelten für ihre Wohltätigkeitsorganisation des Jahres 2005, die Kinderklinik Great Ormond Street Hospital Children's Charity, 410 000 GBP. 2006 wird das Britische Rote Kreuz im Zentrum von Fundraisingaktivitäten stehen. Außerdem unterstützt die Bank über die nächsten vier Jahre Mutter- und Kinderkliniken in Somalia, um für über 230 000 Menschen Gesundheitsleistungen bereitzustellen.

Habitat for Humanity: Als Partner dieser gemeinnützigen Organisation, die Wohnraum für Obdachlose und Menschen mit geringem Einkommen schafft, beteiligten

unterstützt. So erhielten z. B. die 620 von New Orleans evakuierten Kinder des Schulbezirks Houston's Spring Branch je einen 100 USD-Gutschein für Schulmaterialien. In New York spendeten Mitarbeiter der Equity Division eine ganze Tageskommission und sammelten somit 1,8 Mio. USD für Aufbauarbeiten. Zudem unterstützten Mitarbeiter 1000 Familien, die aus den betroffenen Gebieten geflüchtet sind.

Weitere in einer Benefizversteigerung gesammelten Beträge gingen an die Citizens Foundation für die Opfer des Erdbebens in Kaschmir und an Habitat for Humanity für Wiederaufbauprojekte an der Golfküste.

for Cities" einen öffentlichen Park gesäubert, in Frankfurt renovierten ihre jungen Kollegen zwei Kindertagesstätten. Rund 100 Mitarbeiter engagierten sich beispielsweise auch in Singapur für hilfsbedürftige Kinder und sammelten Spendengelder für eine Schule.

Special Olympics: Für 31 Bankmitarbeiter in Japan waren die Special Olympics World Winter Games 2005 in Nagano ein besonderes Erlebnis. Als freiwillige Helfer trugen sie dazu bei, dass die Olympiade für 2600 geistig behinderte Sportler aus 84 Ländern ein Erfolg wurde. Sie organisierten z. B. den Fahrservice für Athleten, halfen bei Sportwettbewerben oder betreuten eine Länderdelegation.

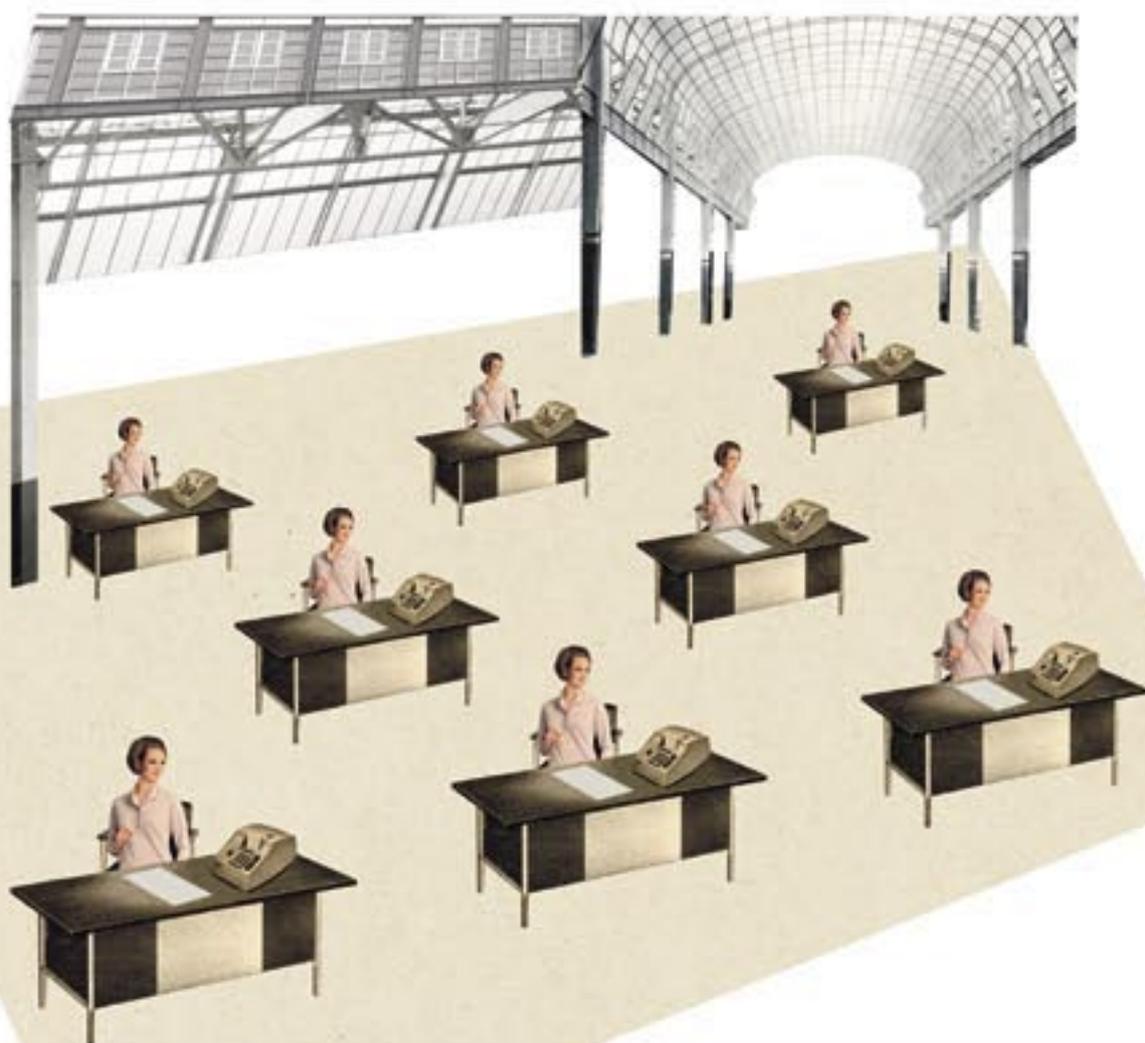
2030



1970



1950



1920



Unternehmensgeschichte

Frauen in der Deutschen Bank

„Fördern und Fördern“ lautet die Maxime, die Wilhelm von Haller im Umgang mit seinen Mitarbeitern vertritt. Für den Managing Director der Deutschen Bank und Mitglied der Geschäftsleitung der Region Südwest macht es keinen Unterschied, ob er mit weiblichen oder männlichen Kollegen zusammenarbeitet. Nach seiner Erfahrung hat jeder Mitarbeiter als Individuum Stärken und Schwächen – gleich welchen Geschlechts. „Und gerade die Unterschiede der Menschen in Herkunft, Geschlecht, Religion, Alter und Familienstatus bereichern die tägliche Zusammenarbeit und fordern jeden Einzelnen von uns“, so Wilhelm von Haller.

**„Ich wünsche mir
Unternehmen, in denen
Vielfalt gelebt wird.“**

Wilhelm von Haller



Frauen in Führungspositionen

Von der Telefonzentrale auf den Vorstandssessel: der lange Marsch durch die Generationen

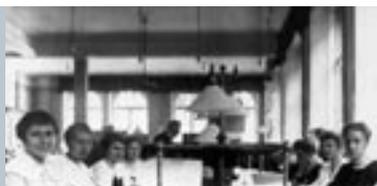
Folgendes Bonmot rankt sich um Ellen Ruth Schneider-Lenné: Als „bester Mann im Vorstand“ soll sie ein ehemaliger Kollege bezeichnet haben. Andere Mitarbeiter erlebten sie als „patent, menschlich, liebenswert und sehr durchsetzungsfähig“, so Angelika Raab-Rebentisch, Leiterin des Historischen Instituts der Deutschen Bank. Fest steht jedenfalls: Die studierte Betriebswirtin war die erste Frau, die in den Vorstand einer deutschen Großbank berufen wurde. Acht Jahre lang – von 1988 bis zu ihrem Tod 1996 – bekleidete die gebürtige Berlinerin diese Top-Position mit großem Erfolg.



Überweisungsverkehr in Hamburg, 1929



Überweisungsverkehr in Hamburg, um 1920



Mitarbeiterinnen in Hamburg, 1920er-Jahre

So ändern sich die Zeiten: „Die Weibewirtschaft einiger hiesiger Großbanken ist sehr zu verwerfen“ – kommentierte 1914 ein Bankangestellter in Berlin die Arbeit seiner Kolleginnen. Heute bedauert es Wilhelm von Haller, Managing Director der Deutschen Bank in Stuttgart, wenn er bei der Besetzung von Spitzenpositionen nur wenige weibliche Bewerber vorfindet. Eine Haltung, die bei Gründung der Deutschen Bank im Jahr 1870 auf Unverständnis gestoßen wäre. Im ausgehenden 19. Jahrhundert hatten es Frauen schwer, überhaupt in einer Bank Fuß zu fassen. Der Beruf des Bankkaufmanns blieb bis in die Mitte der zwanziger Jahre des 20. Jahrhun-

derts eine Domäne des männlichen Geschlechts. „Es herrschte die Meinung vor, dass weibliche ‚Zukunftsgedanken noch auf die Heirat und nicht auf eine rast- und freudlose Berufsarbeit gerichtet‘ sind“, so der Historiker Lothar Gall in einem Vortrag über Frauen in der Deutschen Bank.¹

Erst während des Ersten Weltkriegs und der anschließenden Inflationszeit mit ihrem erhöhten Bedarf an Büropersonal kamen Frauen in größerer Zahl in die Banken. Sie arbeiteten überwiegend als Schreibkräfte und Telefonistinnen. Die Weltwirtschaftskrise und die Ideologie in den Folgejahren brachten für Frauen einen herben Rückschlag in ihren Beschäftigungsmöglichkeiten: Die Nationalsozialisten griffen zunächst die üppig wuchernden Ressentiments gegen die weibliche Erwerbstätigkeit auf und propagierten die Beschränkung der Frauen auf Haushalt, Familie und Kinder. Ab 1936 wurde der wachsende Arbeitskräftemangel jedoch zunehmend durch Frauenarbeit ausgeglichen. Auch in der Deutschen Bank stieg die Zahl der weiblichen Angestellten seitdem erheblich an.

Im Zuge der Emanzipationsbewegung änderten sich die Einstellungen bezüglich der Berufstätigkeit von Frauen deutlich. „Als Reflex auf die ge-

¹Lothar Gall: Frauen in der Bank – Ein historischer Rückblick, Frankfurt, 2004. (als Download unter www.bankgeschichte.de erhältlich)

sellschaftlichen Veränderungen“, so Angelika Raab-Rebentisch, startete die Bank 1973/74 die Kampagne „Frauen in Führungspositionen“. Das Ergebnis: Jeder dritte Trainee – die künftigen „High Potentials“ der Bank – war im Jahre 1974 weiblich.

Heute besteht die Belegschaft der Bank zu rund 45 Prozent aus Frauen (Juni 2005: 44,8 Prozent). Global sind 14,8 Prozent der Top-Führungspositionen von Frauen besetzt. Damit steht die Deutsche Bank vergleichsweise gut da – nach Zahlen der Bundesregierung beträgt der Frauenanteil bei Unternehmen mit mehr als 500 Beschäftigten auf der ersten Führungsebene vier Prozent und auf der zweiten Führungsebene zwölf Prozent. Dennoch ist man in der Deutschen Bank mit diesem Ergebnis noch lange nicht zufrieden. Aletta Gräfin von Hardenberg, Direktorin des Bereichs Human Resources/Global Diversity, arbeitet mit großem Engagement daran, dass sich die Chancen für Frauen, in Führungspositionen aufzusteigen, weiter vergrößern. Zu diesem Ziel hat die Deutsche Bank eine ganze Reihe an Projekten und Initiativen ins Leben gerufen. Netzwerke wie „Women in European Business“ beispielsweise sollen Frauen die Gelegenheit bieten, Kontakte zu knüpfen und für andere als Führungspersönlichkeit erkennbar zu werden. „Oftmals arbeiten Frauen zu aufgabenorientiert und vergessen darüber, wie wichtig es ist, sich ins Gespräch zu bringen“, beobachtet die Personal-Expertin immer wieder. Eine andere Gelegenheit, Karriere fördernde Erfahrungen zu gewinnen, sind Mentoring-Initiativen. Kolleginnen, die gerade ihre erste Führungsaufgabe übernommen haben oder kurz davor stehen, werden über einen gewissen Zeitraum auf ihrem Berufsweg von erfahrenen Personen begleitet – die nicht nur von der Deutschen Bank kommen müssen: Seit 1998 beteiligt sich die Bank an einem unternehmensübergreifenden Mentoring-Programm, in dem auch DaimlerChrysler, Lufthansa und die Deutsche Telekom aktiv sind. Letztlich geht es der Bank darum, mit Hilfe von Vorbildern zu zeigen, wie es gehen kann, als Frau in Führungspositionen erfolgreich zu sein. In diesem Sinne bleibt sicherlich Ellen Ruth Schneider-Lenné mit ihrer zielgerichteten Art auch heute für Karriere orientierte Frauen ein Vorbild.



Buchungsraum in Berlin, 1957



Kampagne „Frauen in Führungspositionen“, 1973/74

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 5000 Regalmeter Akten umfasst; alle Archivunterlagen aus der Zeit von 1848 bis einschließlich 1945 stehen der Öffentlichkeit für wissenschaftliche Recherchen zur Verfügung ■ **Forschungsschwerpunkte:** Geschichte der Deutschen Bank in Ostasien und Nordamerika, die Entwicklung der Unternehmenskultur sowie Forschungen zur Rolle der Deutschen Bank 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

95 Der Bereich Corporate Social Responsibility

Stiftungen und gemeinnützige Gesellschaften der Deutschen Bank

- 96** Deutsche Bank Stiftung
- 97** Alfred Herrhausen Gesellschaft
- 97** Akademie Musiktheater heute
- 98** Deutsche Bank Americas Foundation
- 98** Deutsche Bank CSR UK
- 99** Deutsche Bank Africa Foundation
- 99** Deutsche Bank Asia Foundation
- 100** Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft
- 100** Historisches Institut der Deutschen Bank

Anhang

- 101** Preise, Auszeichnungen und Ranking-Ergebnisse 2005
- 102** Unternehmensziele und Maßnahmen
- 104** Über diesen Bericht (GRI-Index)
- 106** Impressum/Publikationen

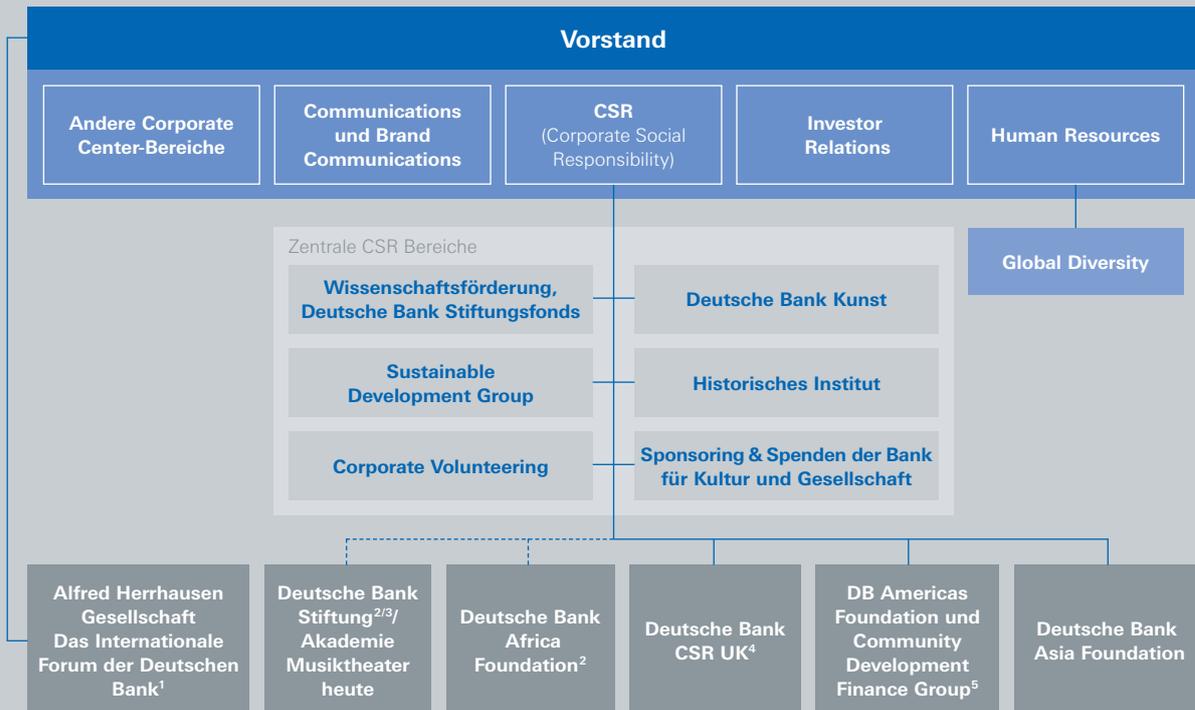
Der Bereich Corporate Social Responsibility

Als eigenständiger Bereich berichtet Corporate Social Responsibility (CSR) direkt an den Vorstand der Deutschen Bank. Seine Aufgabe ist einerseits, das Bewusstsein für verantwortungsvolle Unternehmensführung und gesellschaftliches Engagement zu schärfen, und andererseits Leitlinien für die Umsetzung zu definieren sowie Aktivitäten in den Geschäftsbereichen und den Regionen zu unterstützen. Dabei setzen fünf regionale CSR-Vertretungen die globale Strategie der Bank als Unternehmensbürger weltweit um: die Deutsche Bank Stiftung, Corporate Social Responsibility UK, die Americas Foundation, Africa Foundation und Asia Foundation. Die Alfred Herrhausen Gesellschaft, das internationale Forum der Deutschen Bank, führt Experten aus Politik, Wirtschaft und Wissenschaft in Diskussionsrunden und Konferenzen zu aktuellen gesellschaftspolitischen Themen zusammen. Die globalen CSR-Bereiche umfassen die Sustainable Development Group, die u. a. für das Nachhaltigkeits-Management-System der Bank zuständig ist, Deutsche Bank Kunst und das Historische Institut. Im Bereich CSR sind zudem die Koordination von Spenden- und Sponsoringmaßnahmen, Aktivitäten zur Wissenschaftsförderung sowie das für die Mitarbeiterprogramme zuständige Corporate Volunteering angesiedelt.

Frank Trümper
(Global Head of CSR)
Hanns Michael Hölz
Michael Münch
(Co-Heads of CSR)

www.deutsche-bank.de/csr

CSR-Organisationsstruktur



¹gemeinnützige GmbH

²rechtsfähige „Stiftungen bürgerlichen Rechts“

³Am 1. Januar 2005 wurden die Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe (seit 1987) und die Kultur-Stiftung der Deutschen Bank (seit 1995) zur Deutsche Bank Stiftung verschmolzen.

⁴Umbenennung von Deutsche Bank Citizenship UK in Deutsche Bank Corporate Social Responsibility UK

⁵inkl. Deutsche Bank Microcredit Development Fund (DBMDF)

Deutsche Bank Stiftung

Vorstand:

Tessen von Heydebreck

(Vorsitzender)

Frank Trümper

(Stellvertretender Vorsitzender)

Michael Münch

Peter Spitze

Christian J. Stronk

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 2005:	5,6 Mio. EUR
Fördervolumen 1987–2005:	98,8 Mio. EUR

Förderprogramm:

Förderschwerpunkte der Stiftung sind die Bereiche Bildung, Soziales, Musik und Kunst. Dabei konzentriert sich die Stiftung auf Bildungsprojekte an der Schnittstelle zu Wirtschaft und Kultur, die junge Menschen dazu bringen, ihre Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Daneben nehmen die Hochschulförderung und die Unterstützung des regionalen Kunst- und Musiklebens eine wichtige Rolle in der Förderpraxis ein. Mit dem Alfred Herrhausen Fonds „Hilfe zur Selbsthilfe“ erfährt das traditionelle soziale Engagement, d. h. die Hilfe in Notsituationen und die Förderung von benachteiligten Jugendlichen, in der Stiftung seine Verankerung. Die Stiftung leistet zudem schnelle und unbürokratische Hilfe in Katastrophenfällen. Anlässlich der Verschmelzung der „Deutsche Bank Stiftung Alfred Herrhausen Hilfe zur Selbsthilfe“ und der „Kultur-Stiftung der Deutschen Bank“ zur „Deutsche Bank Stiftung“ veranstaltete die Stiftung am 14. April 2005 in Berlin eine Konferenz unter dem Titel „Was jetzt schon geht: Neue Kooperationen von Wirtschaft und Bildung“. Zielsetzung der Tagung war es, gemeinsam mit 200 Vertretern aus Unternehmen und Bildungsinstitutionen auszuloten, welche praktischen Beiträge die Wirtschaft zur Verbesserung der Bildungssituation in Deutschland leisten kann. In vier Foren wurden gelungene Beispiele der Zusammenarbeit in den Bereichen Integration, Qualifizierung, Gemeinsinn sowie Schule und Wirtschaft reflektiert und mit den Teilnehmern diskutiert (s. S. 83).

www.deutsche-bank-stiftung.de

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Alfred Herrhausen Gesellschaft	
Gründungsjahr:	1992
Budget 2005:	2,2 Mio. EUR Finanziert durch Spenden der Deutschen Bank
Jahresthema 2005/06:	„Urban Age – Das Zeitalter der Städte“

Geschäftsführung:

Wolfgang Nowak
Norbert Walter

(Kuratorium, s. S. 81)

Förderprogramm:

Die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) ist das internationale Forum der Deutschen Bank. Sie sucht Spuren der Zukunft in der Gegenwart und führt Experten aus Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Kultur zusammen, die sich für die Zukunft der Zivilgesellschaft engagieren. Die AHG ist dem Wirken des früheren Vorstandssprechers, Alfred Herrhausen, verpflichtet, der 1989 von Terroristen ermordet wurde: Zeit seines Lebens setzte er sich für die gesellschaftliche Verantwortung der Wirtschaft und ihrer Repräsentanten ein. Mit zahlreichen Konferenzen, Diskussionsrunden und Publikationen zu Themen wie z. B. Bildung, Toleranz, Europa und Governance hat sich die AHG in den vergangenen Jahren aktiv an gesellschaftspolitischen Debatten beteiligt (s. S. 80 ff).

www.alfred-herrhausen-gesellschaft.org

Akademie Musiktheater heute

Akademie Musiktheater heute	
Gründungsjahr:	2001
Budget 2005:	0,2 Mio. EUR
Bisherige Gesamtaktivität:	Förderung von 76 Stipendiaten

Geschäftsführer:

Michael Münch
Frank Trümper

Programmkoordination:

Sonja Ecker
Catherine Sondermann

(Kuratorium, s. Website)

Förderprogramm:

Die Akademie Musiktheater heute vergibt jährlich 15 Stipendien an Nachwuchsführungskräfte 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
Edward Jones
Carlos Padula
Richard Walker

Deutsche Bank Americas Foundation

Gründungsjahr:	1999; hervorgegangen aus der Stiftung des US-Finanzinstituts Bankers Trust, das von der Deutschen Bank übernommen wurde
Förderungen 2005:	15,0 Mio. EUR, finanziert durch Spenden der Deutschen Bank

Förderprogramm:

Schwerpunkte der Stiftungsarbeit sind Stadtentwicklungsinitiativen, Bildungsprogramme sowie Projekte zur interkulturellen Verständigung. Zudem ist hier das Kompetenzzentrum für das weltweite Engagement der Deutschen Bank im Bereich Mikrofinanzierungen angesiedelt. Anders als bei der Deutsche Bank Stiftung 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 Finance Group (CDFG), die wirtschaftlich schwache Gemeinden mit Krediten und Investitionen unterstützt. Darüber hinaus entwickelt die CDFG für konzertierte Projekte wie zum Beispiel Gebäude- und Schulsanierungen Finanzierungs-konzepte und koordiniert deren Gesamtfinanzierung. Das Engagement der Stiftung geht weit über das gesetzlich verlangte Minimum in den USA hinaus und wurde 2005 erneut von der US-Regierung als „outstanding“ bewertet.

www.community.db.com

Corporate Social Responsibility UK*

Deutsche Bank in London (DBiL) Board

Chairman:

Charles Aldington

Board:

Elaine Bartleet
Kate Cavelle
Claude Cochon-De-Billy
Ivor Dunbar
Hanns Michael Hölz
Joanna Meager
Mark Preston
Elizabeth Warren
(bis 31.01.2006)
Peter Wyllie

Leitung CSR UK:

Kate Cavelle

Corporate Social Responsibility UK

Gründungsjahr:	1989; hervorgegangen aus dem Charity-Programm der Morgan Grenfell, Ltd., die 1989 von der Deutschen Bank übernommen wurde
Förderungen 2005:	4,5 Mio. EUR

Förderprogramm:

Der Bereich Corporate Social Responsibility UK ist formal eine Geschäftseinheit der Deutschen Bank UK, der wie eine selbstständige Stiftung wohltätige Zwecke verfolgt. In enger Kooperation mit gemeinnützigen Partnerorganisationen und durch zahlreiche Volunteering-Programme fördert er vorrangig Projekte in sozial benachteiligten Stadtteilen Londons. Für die Deutsche Bank Spotlight Awards wurde CSR UK 2005 von „Business in the Community“ mit einem „Big Tick“-Award im Bereich Bildungsinvestition ausgezeichnet. Das beispielhafte soziale Engagement in Großbritannien wurde 2005 zum dritten Mal mit dem „Corporation of London Dragon Award“ gewürdigt – dieses Mal für die wirtschaftlichen Revitalisierungsprogramme in East London.

www.communityuk.db.com

*Umbenennung von Deutsche Bank Citizenship UK in Deutsche Bank Corporate Social Responsibility UK

Deutsche Bank Africa Foundation

Deutsche Bank Africa Foundation	
Gründungsjahr:	2001
Stiftungskapital:	16,4 Mio. EUR
Förderungen 2005:	0,6 Mio. EUR

Förderprogramm:

Der Förderschwerpunkt der Africa Foundation liegt auf Bildungsprogrammen. Neben NOAH, einem Integrationsprojekt für Kinder, deren Eltern an Aids gestorben sind, unterstützt die Stiftung in Südafrika das Educational Development Programme (EDP). Mit dieser ganzheitlichen Initiative werden Schulen in strukturschwachen Gemeinden unterstützt, damit diese ihr Ausbildungsangebot ausbauen können. In diesem Rahmen vertiefte die Africa Foundation 2005 ihre Partnerschaften mit zwei Schulen in Tembisa, der Masisebenze Comprehensive School und der Zitikeni Secondary School.

www.deutsche-bank.de/csr

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 2005:	1,0 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 Bank für die Opfer der Tsunami-Katastrophe in Asien (s. S. 60 ff).

www.deutsche-bank.de/csr

Leitung:

Michael West

Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft

Vorstand:

Josef Ackermann
Andreas Schlüter

Vertreter:

Michael Münch
Heinz-Rudi Spiegel

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Gründungsjahr:	1970
Stiftungskapital:	10,7 Mio. EUR
Förderungen 2005:	4,9 Mio. EUR

Förderprogramm:

Der Stiftungsfonds Deutsche Bank ist eine fördernde treuhänderische Stiftung im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V., mit deren Mitteln Wissenschaft in Forschung und Lehre national wie international gefördert und unterstützt wird. Die Fördersumme setzt sich zusammen aus einer jährlichen Spende der Bank sowie Zinsen und Dividenden aus dem Stiftungskapital. 50 Prozent der Fördermittel werden auf Initiative der Deutschen Bank eingesetzt, 50 Prozent im Rahmen der Projekte und Förderungen des Stifterverbands (s. S. 59).

www.stifterverband.de

Historisches Institut der Deutschen Bank

Leitung:

Angelika
Raab-Rebentisch

Historisches Institut der Deutschen Bank

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

Förderprogramm:

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

www.deutsche-bank.de/geschichte
www.bankgeschichte.de

Preise, Auszeichnungen und Ranking-Ergebnisse 2005

Big Tick Award

Auszeichnung von der Organisation Business in the Community für die „Deutsche Bank Spotlight Awards“ (s. S. 64) in der Kategorie „Bildungsinvestition“.

Bridges to Understanding Award

verliehen vom Jewish Museum in New York, um das Engagement der Deutschen Bank für New York, die Künste und ein kulturübergreifendes Verständnis zu würdigen.

Corporation of London Dragon Award

in der Kategorie „Wirtschaftliche Erneuerung“ für das Engagement der Deutschen Bank in Großbritannien: Sie fördert dort in zahlreichen Programmen nachhaltig produzierende Firmen, verhilft jungen Unternehmern aus benachteiligten Bevölkerungsschichten zum Erfolg und schafft neue Arbeitsplätze. Die Bank erhielt den renommierten Dragon Award des Londoner Lord Mayors bereits zum dritten Mal.

Community Links Trustees Award

verliehen für das langfristige Programm der Deutschen Bank zur Unterstützung von benachteiligten jungen Menschen in Newham, East London.

Courageous Corporate Champion Award

Das New York City Gay and Lesbian Anti-Violence Project (AVP) hat die Deutsche Bank 2005 zum „Courageous Corporate Champion“ ernannt. Die Mitglieder des Mitarbeiternetzwerkes Rainbow Group haben lange Zeit wichtige AVP-Projekte unterstützt, darunter auch große Spendenaktionen (s. S. 36).

Erfolgsfaktor Familie 2005

Als Mitglied des „Forums Frauen in der Wirtschaft“ gewann die Deutsche Bank den vom Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ausgeschriebenen Preis für familienfreundliche Personalpolitik.

Erwin Piscator Honorary Award 2006

verliehen von Elysium – Between Two Continents, Inc. für die beispielhaften philanthropischen Aktivitäten und Stadtentwicklungsiniciativen in benachteiligten Gemeinden der Deutsche Bank Americas Foundation.

Fortune Magazine Top 50

Employers for Women

Die Zeitschrift „Fortune“ hat die Deutsche Bank im Rahmen einer Untersuchung der wichtigsten Unternehmen in den USA zu einem der Top 50-Arbeitgeber für Frauen gekürt.

Human Rights Campaign – 2005 Corporate Equality Index

volle Punktzahl von 100 im Human Rights Campaign Corporate Equality Index (CEI), der das Engagement großer Firmen hinsichtlich ihrer lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeiter, Konsumenten und Investoren bewertet.

Golden Peacock Global Award for Corporate Social Responsibility

Auszeichnung vom World Council of Corporate Governance: Der 1999 ins Leben gerufene Preis honoriert langfristiges Engagement von Unternehmen für ethisches Verhalten, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit, soziale Verantwortung und für einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen.

Internationaler Sponsoring Award

in der Kategorie „Sport-Sponsoring“, vergeben durch den Fachverband für Sponsoring e. V. (FASPO) und den Kommunikationsverband für das langjährige Engagement der Deutschen Bank im Golfsport.

Maecenas-Preis für Kunstsporing

Hauptpreis in der Kategorie „Konzept“ für die Förderung des Projekts „Central & Eastern European Musiktheater“ (s. S. 70) durch die Deutsche Bank Stiftung: Das unabhängige Wirtschaftskomitee „Initiativen für Wirtschaft und Kunst“ zeichnet seit 16 Jahren gemeinsam mit dem ORF mit diesem Preis besonders vorbildliches und zukunftsweisendes Kunstsporing aus.

On Stage at The Met

Josef Ackermann wurde bei dem 20-jährigen Jubiläum von On Stage at The Met für seinen Einsatz für die Metropolitan Opera in New York und für das Kunstengagement der Deutschen Bank geehrt.

Opportunity Now

Gold Standard für „außerordentliche Leistungen auf dem Gebiet der Chancengleichheit für Frauen“ im Rahmen der Opportunity Now Benchmarking-Studie.

„Outstanding“ Rating

Im Rahmen der Community Reinvestment Act-Überprüfung durch US-amerikanische Regulierungsbehörden wurde das Engagement der Deutschen Bank für wirtschaftlich schwache Gemeinden wieder als „outstanding“ bewertet. Seit ihrer ersten Prüfung im Jahre 1992 wurde die Bank jedes Mal mit der höchsten Auszeichnung versehen, da ihr Engagement weit über das gesetzlich verlangte Minimum hinausgeht. (Community Reinvestment Acts: Gesetz, das Finanzdienstleister in den USA verpflichtet, wirtschaftlich schwache Gemeinden mit Spenden, Investitionen und Krediten zu unterstützen.)

Mayor's Award for Arts and Culture

Auszeichnung für das Kulturrengagement der Deutsche Bank Americas Foundation in New York.

Partnership Award

Auszeichnung des philippinischen Bildungsministeriums für das Engagement der Deutschen Bank zur kontinuierlichen Stärkung der Bildungsqualität auf den Philippinen.

SIA Diversity Leadership Award für beständige Führungsrollen

Securities Industry Association's Diversity Leadership Award für die Women on Wall Street™ Konferenz und die damit verbundenen Fraueninitiativen der Deutschen Bank.

Stonewall Corporate Equality Index

Der Stonewall Equality Index beurteilt Unternehmen hinsichtlich Faktoren, wie z. B. Regelungen zur Chancengleichheit, Gleichstellung bei Vergütungen oder Rekrutierung aus einem breit angelegten Bewerberkreis. Die Deutsche Bank belegte Platz 66 unter den Top 100 Arbeitgebern in Großbritannien.

Total E-Quality-Award

Die Deutsche Bank wurde zum dritten Mal in Folge mit dem Total E-Quality-Award für ihre Diversity-Initiativen und ihre familienfreundliche Arbeitsumgebung ausgezeichnet.

Working Mother Award 2005

Auszeichnung der Deutschen Bank durch die Zeitschrift Working Mother als eines der 100 besten Unternehmen für berufstätige Mütter zum vierten Mal in Folge.

Unternehmensziele und Maßnahmen

Wir haben uns für den Berichtszeitraum 2006 und darüber hinaus Ziele gesetzt, um nachhaltigkeitsrelevante Themen weiterzuentwickeln. Die Tabelle stellt eine Auswahl daraus vor. Weitere Ziele und Maßnahmen sowie bereits erreichte Meilensteine können Sie dem Beitrag zu unserem Nachhaltigkeits-Management auf den Seiten 4 ff entnehmen.

Ziel	Maßnahme	Status
Aktionäre		
Dialog mit Nachhaltigkeits-Ratingagenturen	Verbesserung der laufenden (auch der unterjährigen) Berichterstattung sowie Präsentationen bei den Agenturen; auch zur Verbesserung der Position der Deutschen Bank in den Indizes	Laufend
Kommunikation mit dem Kapitalmarkt	Fortführung der konsistenten und schnellen Information von Anlegern, Analysten und Ratingagenturen über den Geschäftsverlauf, strategische Maßnahmen und wesentliche Corporate Governance-Themen durch das Investor Relations-Team	Laufend
	Beteiligung des Vorstandsvorsitzenden und des Finanzvorstands an der Kommunikation mit Investoren auf Präsentationsreisen (Roadshows) und Konferenzen	Laufend
Information von SRI-Investoren	Fortführung der gezielten Information von Investoren, die sich für CSR- und Nachhaltigkeits-Themen interessieren Beantwortung von spezifischen Fragen von SRI-Investoren und Portfoliomanagern von Nachhaltigkeitsfonds im Gespräch im kleinen Kreis (One-on-Ones).	Seit 2004
Kunden		
Ausweitung des Angebots an nachhaltigen Investments im Bereich Private Wealth Management	Neben der individuellen Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments sollen zusätzlich mehrere nachhaltige Drittfonds und ggf. auch Zertifikate auf Nachhaltigkeitsindizes angeboten werden.	Einführung 2006, Angebot 2006 ff
Neukundengewinnung und Kundenbindung	Gezieltes Engagement für neue Zielgruppen, wie z. B. Studierende, durch besondere Angebote (db StudentenBanking; s. S. 20 ff)	Seit 2005
Ausweitung der Flächenpräsenz	Gezielte Erweiterung des Vertriebsnetzes, z. B. Verdopplung der Anzahl der Standorte in Polen Einstellung von zusätzlichen IFC-Vertriebsmitarbeitern Stärkung des mobilen Vertriebs	Laufend
Mitarbeiter		
Investitionen in Wissen, Bildung und Fähigkeiten unserer Mitarbeiter	Hohe und beständige Investitionen in Training und Personalentwicklung, Erhöhung des Akademikeranteils (s. S. 32 ff)	Fortlaufend
Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen	Projekte und Initiativen (s. S. 36), die Frauen dabei unterstützen, Netzwerke zu knüpfen und sich in der Bank erfolgreich zu entwickeln	Fortlaufend
Förderung der Beschäftigungsfähigkeit und Stärkung der Veränderungskompetenz unserer Mitarbeiter	Intern: neues Programm „Fit in die berufliche Zukunft“; extern: aktive Unterstützung der „Initiative für Beschäftigung“ (s. S. 28 ff)	Einführung in Deutschland bis 12/2006 Fortlaufend
Förderung der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben	Mitarbeiter verstärkt motivieren, existierende Angebote zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu nutzen (s. S. 34 ff)	Fortlaufend

Ziel	Maßnahme	Status
Gesellschaft		
Erweiterung des Nachhaltigkeits-Management-Systems (s. S. 4 ff)	Roll Out des Systems nach London, Singapur und auf die DB Bauspar AG zur Stärkung der Geschäftsaktivitäten vor Ort und zur Unterstützung der bereits integrierten Corporate Center-Funktionen	Fortlaufend
Unterstützung aller Fachabteilungen bei der Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsziele	Erarbeitung neuer bzw. Überarbeitung bestehender Nachhaltigkeitskriterienkataloge	Fortlaufend
Betrieblicher Umweltschutz:		
– Reduzierung des Ressourcenverbrauchs	Stabilisierung des Strom-, Heizenergie- und Wasserverbrauchs sowie des Abfalls zur Entsorgung pro Mitarbeiter auf dem Stand von 2004 durch techn. Maßnahmen im Gebäudemanagement Reduzierung der CO ₂ -Emissionen aus dem Energieverbrauch pro Mitarbeiter um 5–10% auf dem Stand von 2004 Motivation der Mitarbeiter zum verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen (s. S. 42 ff) Mitarbeiterinformation zu Nachhaltigkeitsthemen wie dem Klimawandel Stärkerer Einsatz von umweltfreundlichen Materialien f. Publikationen	Bis 2008
– Förderung von Erneuerbaren Energien	Erhöhung des Anteils der Erneuerbaren Energien im Strommix der DB auf 20% in Deutschland	Erreicht seit Januar 2006
– Klimaneutralität einzelner Bereiche bzw. von Veranstaltungen der Bank	Teilnahme an der Initiative Hessische Klima-Partner	Seit Januar 2006
Evaluierung von eigenen Projekten des Bereichs CSR/ der Deutsche Bank Stiftung	Für die Projekte wird ein Nachhaltigkeits-Screening entwickelt, das einmal im Jahr durchgeführt wird.	In Planung für 2006
Gesellschaftliches Engagement		
Intensivierung des ehrenamtlichen Engagements der Mitarbeiter in allen Geschäftsbereichen und Regionen	Einbindung des gesellschaftlichen Engagements in das PBC (Privat- und Geschäftskunden)-Selbstverständnis: Aufruf an alle Mitarbeiter, sich in drei Initiativen zu engagieren Organisation von Mentoring-Programmen für Immigrantenkinder und Hauptschüler aus sozialen Brennpunkten Pro-bono Beratung gemeinnütziger Organisationen in den Bereichen Marketing, Finanzen und Organisation Integration freiwilliger Engagements in HR-Fortbildungsprogramme (UK)	Seit März 2006 Ausbau von 20 (2004) auf 60 Mentoren 2006 ff 2006
Stärkung der finanziellen Allgemeinbildung von Jugendlichen	Beratung von Jugendlichen in den Programmen „Youth Bank“ und „Finanzielle Allgemeinbildung“ (FAB) durch Mitarbeiter der Bank (s. S. 54 ff)	FAB: Ausweitung von 60 auf 250 Schulen (bis 12/2006); langfristig: bundesweite Durchführung
Entwicklung innovativer Lösungen für kommunale Herausforderungen	Unterstützung von Common Purpose beim Aufbau in weiteren dt. Städten; Entsendung von Führungskräften in Matrixprogramme (s. S. 83) Community Development Finance: Einführung integrierter Finanzlösungen zur Revitalisierung von benachteiligten Gemeinden (UK)	Fortlaufend In Planung
Intensivierung/Systematisierung des Wissenschaftsdialogs	Konzeptualisierung des Wissenschaftsdialogs	Bis 12/2006
Stärkung der Wahrnehmung der Kulturförderung bei Mitarbeitern	Erweiterung des Angebots von Mitarbeiterveranstaltungen wie z. B. Ausstellungsführungen, Konzerteinführungen	Fortlaufend
Ausbau des Engagements für Bildung	Integration von Bildungskomponenten in „klassische“ Sponsorships	Fortlaufend

Über diesen Bericht

Verzeichnis der Leistungsindikatoren der Global Reporting Initiative

In dem vorliegenden Bericht sind wir ausführlich auf die Richtlinien der „Global Reporting Initiative“ (GRI), einschließlich der „Social Performance Indicators“ (SPI) und der „Environmental Performance Indicators“ (GRI und UNEP Finance Initiative), eingegangen und haben den umfassenden Kriterienkatalog der so genannten „in accordance“-Vorgaben der GRI erfüllt. Dabei handelt es sich um anerkannte Indikatoren, die dazu dienen, die Nachhaltigkeitsberichterstattung zu standardisieren und damit vergleichbar zu machen (www.globalreporting.org). Soweit sich im Bericht Inhalte des Jahres- 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 „Managementsystemen“ – können Sie den auf S. 106 aufgeführten Publikationen entnehmen.

Vision und Strategie	
1.1	S. 1, 4-7, 12, 18f, 40f, 48f, 53, 95-100, 102f
1.2	S. 1
Organisationsprofil	
2.1	U1
2.2	S. 10f, 22-27, 40f, JB: S. 8f
2.3	JB: S. 8f
2.4	JB: S. 8f
2.5	U3, S. 27, 32, JB: S. 11
2.6	U3, JB: S. 16
2.7	S. 24f, JB: S. 8-10, 17
2.8	U3, S. 32, JB: S. 8f, 16-18, 21
2.9	S. 32-35, 36f, 39, 44f, 48, 50, 53, JB: S. 15
2.10, 2.22	S. 105, 106
2.11	S. 1, U1, U2, U3
2.12*	Mai 2005
2.13*	S. 44f
2.14	U2, U3, S. 32
2.15*	JB: S. 3f
2.16*	keine
2.17	S. 104f
2.18	U2, S. 15, 42-47
2.19*	S. 45
2.20	S. 4-7, 12f, 44
2.21*	S. 44

Managementsysteme	
3.1	S. 5f, 14-17, 16f, 95
3.2*	JB: S. 12; FB: S. 172f
3.3*	S. 6, 12-15, 16f, 34
3.4	S. 5f, 14f, 16f, 34f; FB: S. 44f
3.5	JB: S. 12f; FB: S. 177f
3.6	S. 5f, 14-17, 16f, 95-100
3.7	S. 4-7, 12-15, 16f, 34, 36f, 46-49, 53, 86-89; JB: S. 2
3.8*	JB: S. 12f
3.9	S. 50, JB: S. 15
3.10	S. 5, 12f, 27, 50f, 80-83
3.11*	S. 18f, 27, 34, 48, 50, 80-83
3.12	S. 18f, 27, 49
3.13	S. 4-7, 12-15, 16f, 20-27, 30-37, 40-49
3.14	S. 14-17, 36f, 44, 48f
3.15	S. 48-50
3.16	S. 4-7, 12-14, 24-27, 44, 46, 49
3.17	S. 4-7, 12f, 15, 16f, 40-49, 53, 86-89, 95-100
3.18*	FB: S. 146f
3.19	S. 4-7, 12-19, 30-48, 53, 58f, 62-65, 80-83, 86-89, 95-100, 102f
3.20	S. 4, 27, 44
4.1	S. 104f

Ökonomische Indikatoren	
Kernindikatoren	
EC1	U3
EC2*	nicht relevant, da kein einzelnes Produkt einen 25%igen Marktanteil besitzt
EC3*	FB: S. 76
EC4*	Datenmenge wird nicht erhoben
EC5	S. 35, FB: S. 162
EC6,7	U3
EC8	FB: S. 132f
EC9*	n.b. aus Datenschutzgründen
EC10	U2, S. 33, 53, 56-65, 71, 76f, 87-89, 95-100

Ökologische Indikatoren			
Kernindikatoren		Zusatzindikatoren	
EN1, 2*, 3, 4, 5, 8, 11, 13, 14	S. 42-45		
EN6*, 12*	nicht vorhanden	EN17, 19, 30, 34	S. 10f, 42-47
EN7	Unterstützung der Peace Parks Foundation ¹	EN27	S. 25, 47
EN9*, 15	nicht relevant		
EN10*	Datenmenge wird nicht erhoben aufgrund des unverhältnismäßig hohen Erhebungsaufwands		
EN16*	keine		

¹ Siehe: www.sustainability.deutsche-bank.de

Soziale Indikatoren			
Kernindikatoren		Zusatzindikatoren	
LA1	32, JB: S. 18, 44		
LA2	S. 32 f, JB: S. 18, 43 f		
LA3*	Form 20-F (2005): S. 96		
LA4	S. 30 f		
LA5, 6, 7*	Daten lagen bei Fertigstellung des Berichts noch nicht vor; auf Anfrage erhältlich		
LA8	S. 36 f, 65, 99	LA12	S. 33, 35
LA9	S. 33	LA16	S. 30-35
LA10	S. 36 f, 92 f	LA17	S. 30-37
LA11	S. 92 f; FB: S. 172 f		
HR1, 2, 3	S. 44, 46, 49		
HR4	S. 36 f, 46, 49		
HR5*, 6*, 7*	S. 46, 49	HR12	S. 36 f
SO1	S. 50, 56-65, 71, 80-83, 86-89	SO4	S. 18, 27, 36 f, 58, 64, 101
SO2	S. 16 f, 46	SO7	S. 16 f, 46, 49
SO3	S. 50	PR6	S. 18 f, 27, 101
PR1	S. 25 f	PR8	S. 27
PR2, 3	S. 25-27	PR11*	S. 26 f
Social Performance Indicators (SPIs)			
CSR1	S. 4-7, 30-35, 48-49, 53, 95-100	SUP1	S. 46
CSR2	S. 4-7, 95-100	SUP2*	n.b.
CSR3	S. 5, 18 f	RB1	S. 15, 22-27
CSR4	S. 14-17, 16 f, 26 f, 30 f, 46	RB2*	n.b.
CSR5*	n.b.	RB3*	S. 22 f, 40 f
CSR6	S. 34, 48, 80-83, 95-100	IB1*	S. 15, 16 f, 24, 27, 49
INT1	S. 30-37, 92 f	IB2*	n.b.
INT2	S. 32, FB: S. 146 f; JB: S. 43 f	IB3*	S. 24, 40 f
INT3	S. 12, 34, 36 f	AM1*	S. 18 f, 24, 27
INT4	FB: S. 163, 177 f	AM2*	S. 40 f
INT5	n.b.	AM3*	n.b.
INT6*	n.b.	INS1*	n.b.
INT7	n.b.	INS2*	n.b.
SOC1	U2, S. 33, 36 f, 53, 56-65, 70 f, 77, 87, 89, 95-100	INS3*	S. 26 f
SOC2*	n.b.	INS4*	n.b.
Environmental Performance Indicators* ²			
F1*	S. 4-7, 15, 16 f	F8*	n.b.
F2*	S. 4-7, 15, 16 f	F9*	n.b.
F3*	n.b.	F10*	n.b.
F4*	S. 46	F11*	n.b.
F5*	S. 6	F12*	S. 10 f, 24
F6*	S. 6, 15, 16 f, 18	F13*	n.b.
F7*	S. 10, 15, 24 f, 46-48		

² Für weitere Informationen: siehe Risikobericht (S. 44-75) im Finanzbericht 2005

n.b. = nicht berichtet. Dies beruht z. T. auf rechtlichen Gründen und bankspezifischen regulatorischen Beschränkungen, mitunter auch auf internen Regelungen, dem Fehlen entsprechender Daten oder für Finanzinstitutionen nicht relevanten Elementen.

FB = siehe Finanzbericht 2005

JB = siehe Jahresbericht 2005

Anm.: Das * kennzeichnet diejenigen Indizes, die, im Vergleich zum Vorgängerbericht 2004, in der vorliegenden Publikation zusätzlich erfüllt wurden.

Zur Gestaltung des Berichts

Das Engagement der Deutschen Bank ist das von Menschen. Denn niemand anders als unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter selbst verbinden ihr persönliches Engagement für die Gesellschaft mit ihren Aufgaben in der Bank und mit einem echten Anliegen: ihrem Traum für eine bessere Zukunft für alle.

So sind auch die in die Kapitel einleitenden Doppelseiten im diesjährigen Bericht all denjenigen gewidmet, die sich im Namen der Deutschen Bank für eine lebenswerte Welt einsetzen. Hierfür haben wir beispielhaft Kolleginnen und Kollegen aus allen Regionen und Positionen unseres Unternehmens ausgewählt, die sich in einem gemeinnützigen Projekt oder für ein Bankprodukt engagieren. Der Illustrator Lutz Widmaier visualisiert in Collagen ihre Visionen und ihr Engagement für die Gesellschaft.



Lutz Widmaier, Jahrgang 1967, hat an der Akademie der Bildenden Künste in Stuttgart bei Heinz Edelmann studiert. Seine Illustrationen wurden u. a. in der New York Times, dem Handelsblatt und der Süddeutschen Zeitung veröffentlicht. Der mit dem Award of Excellence (Society of News Design), Lead Award und vom Art Directors Club ausgezeichnete Designer und Illustrator lebt und arbeitet in München.

Dieser Bericht ist im Einklang mit dem GRI Leitfaden 2002 erstellt worden. Er repräsentiert eine ausgewogene und angemessene Darstellung der Nachhaltigkeitsleistung unserer Organisation.

Tessen von Heydebreck

**Tessen von Heydebreck
Mitglied des Vorstands
und des Group Executive Committee**

Impressum/Publicationen

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

**Corporate Social Responsibility
 Kultur und Gesellschaft**

Frank Trümper (Gesamtleitung)
 Hanns Michael Hölz
 (Nachhaltigkeits-Management)
 Michael Münch (Kultur-Management)

**Verantwortlich für
 den Inhalt:**

Frank Trümper

Kontakt:

Tanja Christ
 Deutsche Bank AG
 Corporate Social Responsibility
 Cultural Management
 Rossmarkt 18
 60311 Frankfurt am Main
 tanja.christ@db.com
 www.deutsche-bank.de/csr

Konzept und Gestaltung:

Scholz & Friends Berlin

Textredaktion:

vier-x Kompetenzteam in Sachen
 Nachhaltigkeit

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. 10:
 Ingo Bulla
S. 11:
 Jörg Siebeneichler,
 Mehmet y. Parmak,
 Walter Bracht,
 KGW Schwerin
S. 22-23:
 Sabine Grothues
S. 44 (o.), S. 86 (Mi. r.):
 H. J. Herrmann
S. 46:
 Martin Joppen
S. 49:
 UN/DPI,
 Foto: Mark Garten
S. 58 (o.):
 Peter Adamik
S. 58 (l. u.):
 Frank Nürnberger
S. 64 (l. o.):
 Fotostudio Haffa
S.65 (r.), S. 86-87:
 Anthony Epes
S. 65 (o.):
 EDC Thailand
S. 68 (o.):
 Stache AG Klang Brandis
S. 68 (u.):
 Dietrich Milde
S. 69:
 Almut Schülke
S. 70 (l.):
 Jörg Reichardt
S. 70 (Mi.):
 Katrin Schander
S. 71 (r.):
 Hans Jörg Michel
S. 71 (l.):
 Barbara Fahle
S. 74-75 (o.):
 Mathias Schormann
S. 74 (u.):
 Alexander Heimann
S. 76 (o.):
 William Kentridge
S. 77 (l.):
 Foto: Wolfgang Volz
 ©2005 Christo
S. 77 (r.):
 Lee Mawdsley
S. 80 (o.):
 Robert Weiland
S. 80 (u.):
 Philipp Rode
S. 81:
 Antrim Caskey
S. 83 (l.):
 Jürgen Moog
S. 83 (r.):
 Hannelore Förster

**Gerne senden wir Ihnen
 die folgenden Publikationen
 zum Jahresabschluss:**

Jahresbericht 2005
 Finanzbericht 2005
 Form 20-F (in Englisch)
 Jahresabschluss und Lagebericht
 der Deutschen Bank AG 2005
 Verzeichnis der Mandate 2005
 Verzeichnis des Anteilsbesitzes 2005
 Verzeichnis der Beiratsmitglieder 2005

So können Sie bestellen:

– per E-Mail an
 deutsche-bank@pks-direkt.de
 – im Internet unter
 www.deutsche-bank.de/05
 – per Fax an (0 69) 9 50-0 95 29
 – mit Anruf unter (0 69) 9 50-0 95 30
 – postalisch bei:
 Deutsche Bank AG
 Leser-Service-PKS
 60262 Frankfurt am Main

Papier:
 Arctic Volume

Der vorliegende Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung 2005“ wurde klimaneutral gestellt. Die durch Herstellung und Verteilung dieser Publikation verursachten Treibhausgasemissionen in Höhe von 60 t CO₂e wurden durch Investitionen in ein hochwertiges zusätzliches Klimaschutzprojekt in Indien, das Bagepalli CDM Biogas Programme, kompensiert.

klimaneutral

Deutsche Bank

Der Konzern im Überblick

	2005	2004
Aktienkurs zum Ende der Berichtsperiode	81,90 €	65,32 €
Aktienkurs höchst	85,00 €	77,77 €
Aktienkurs tiefst	60,90 €	52,37 €
Dividende je Aktie (für 2005 vorgeschlagen)	2,50 €	1,70 €
Ergebnis je Aktie	7,62 €	5,02 €
Ergebnis je Aktie (verwässert) ¹	6,95 €	4,53 €
Ausstehende Aktien (Durchschnitt), in Mio	463	493
Ausstehende Aktien (verwässert, Durchschnitt), in Mio	509	532
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	12,5%	9,1%
Bereinigte Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity) ^{2,3}	16,2%	10,5%
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	21,7%	14,8%
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity) ³	24,3%	16,3%
Eigenkapitalrendite vor Steuern gemäß Zieldefinition (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity) ^{3,4}	24,7%	–
Aufwand-Ertrag-Relation ⁵	74,7%	79,9%
	in Mio €	in Mio €
Erträge insgesamt	25 640	21 918
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	374	372
Zinsunabhängige Aufwendungen	19 154	17 517
Ergebnis vor Steueraufwand und kumuliertem Effekt aus Änderungen der Bilanzierungsmethoden	6 112	4 029
Jahresüberschuss	3 529	2 472
	31.12.2005 in Mrd €	31.12.2004 in Mrd €
Bilanzsumme	992	840
Forderungen aus dem Kreditgeschäft, netto	151	136
Eigenkapital	29,9	25,9
BIZ-Kernkapitalquote (Tier-I)	8,7%	8,6%
	Anzahl	Anzahl
Niederlassungen	1 588	1 559
davon in Deutschland	836	831
Mitarbeiter (in Vollzeitkräften umgerechnet)	63 427	65 417
davon in Deutschland	26 336	27 093
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 (2005: 3 529 Mio €; 2004: 2 472 Mio €) um den Ausgleich des Ertrags aus Steuersatzänderungen in 1999/2000 (2005: 544 Mio €; 2004: 120 Mio €) bereinigt.

³ Wir berechnen eine bereinigte Messgröße für unsere Eigenkapitalrendite, mit der 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 Performance-messzahl 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 (2005: 28 201 Mio €; 2004: 27 194 Mio €) bereinigen, sind die durchschnittlichen unrealisierten Gewinne und Verluste aus Wertpapieren „Available for Sale“, nach darauf entfallenden Steuern (2005: 2 023 Mio €; 2004: 1 601 Mio €) sowie die durchschnittliche jährliche Dividendenzahlung (2005: 1 048 Mio €; 2004: 815 Mio €), die nach Zustimmung der Hauptversammlung erfolgt.

⁴ Unsere Zielgröße Eigenkapitalrendite berechnen wir als Vorsteuerergebnis nach US GAAP (2005: 6 112 Mio €), bereinigt um die Restrukturierungsaufwendungen (2005: 767 Mio €) und um signifikante Gewinne aus dem Verkauf von Industriebeteiligungen (2005: 666 Mio €), gemessen als Anteil am durchschnittlichen Active Equity (2005: 25 130 Mio €).

⁵ Zinsunabhängige Aufwendungen in Prozent der Summe aus Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft und zinsunabhängigen Erträgen.

