



Gesellschaftliche Verantwortung Bericht 2007

MEHR ALS GELD: SOZIALES KAPITAL SCHAFFEN



Corporate Social Responsibility: Kennzahlen

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

	2005	2006	2007
Nachhaltigkeits-Management-System (s. S. 28–30)			
Nach DIN EN ISO 14001 für 2005–2008 extern zertifiziert (erstmalige Zertifizierung im Jahr 1999)			
Im Jahr 2005 Neuaufnahme des Standorts New York sowie der DWS, im Jahr 2006 des Standorts London und der DB Bauspar			
Umweltdaten (s. S. 34–39 zu weiteren Daten)			
Stromverbrauch (in GJ) ¹	856 962	806 319	728 575
Heizenergie (in GJ) ¹	767 535	747 352	607 457
CO ₂ -Emissionen aus der Energieerzeugung (in t) ^{1/2}	161 989	135 928	114 424

Deutsche Bank Listing in Nachhaltigkeitsindizes (s. S. 27)			
ASPI Index			
Dow Jones STOXX Sustainability Indices			
Dow Jones Sustainability World Indices			
ECPI Ethical Indices Euro & Global			
FTSE4GOOD Indices			

Jährliche Wertentwicklung von Nachhaltigkeitsfonds der DWS			
DWS Invest Responsibility (LC-Share Class)	8,9 %	8,3 %	13,45 %
GKD-Fonds	12,9 %	7,6 %	1,0 %
DWS Bildungsfonds	13,7 %	8,9 %	5,4 %
PANDA Renditefonds DWS	7,2 %	–5,3 %	–2,6 %
DVG Stiftungsfonds	7,7 %	4,5 %	3,0 %

Mitarbeiter (s. S. 50 ff.)			
Weiterbildung (Aufwendungen in Mio. €)	109	130	129
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. €)	40	40	41
Mitarbeiter-Commitment-Index (s. S. 51)	68	68	71
Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger ³			
Deutschland	64 %	53 %	77 %
Global	66 %	58 %	76 %
Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter im Rahmen von Volunteering-Programmen der Bank (in Tagen)	7 155	9 843	19 440

CSR-Ausgaben (in Mio. €; s. S. 12)			
Spenden	56,8 ⁴	53,6	47,3
Sponsorings ⁵	26,0	24,0	28,5
Stiftungen der Deutschen Bank ⁶	6,9	7,6	6,4
Gesamt	89,7 ⁴	85,2	82,2

Preise und Auszeichnungen 2007			
Platz 5 (von 40) für unsere Klimastrategie im Bericht der RiskMetrics Group und Ceres			
Audit berufundfamilie® Grundzertifikat 2007 der Hertie-Stiftung			
Platz 1 in der Kategorie „Qualitätsmanagement“ im Test „Beste Bank 2007“ des Wirtschaftsmagazins EuroFINANZEN			
Patron of the Arts Award 2007, Singapur			
„New Yorker Who Makes a Difference-Award“ für Stadtentwicklungsinitiativen in New York City			

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

Dr. Josef Ackermann

¹Angaben gelten für den Deutsche Bank Konzern in Deutschland
²Geänderte Umrechnungsfaktoren für die CO₂-Emissionen
³Interne, repräsentative Online-Befragung
⁴Davon 10 Mio. € außerordentliche Ausgaben für Katastrophenhilfe – auch mit Spendenzahlung im Jahr 2006
⁵Nur solche Sponsorings, die überwiegend zur Förderung kultureller und gesellschaftlicher Belange getätigt wurden
⁶Stiftungen, die über eigenes Stiftungskapital verfügen

Sehr geehrte Damen und Herren,

Unternehmen operieren nicht im luftleeren Raum, sie sind Teil der Gesellschaft: Je gesünder das soziale Umfeld, desto größer ihre eigenen Erfolgchancen, je instabiler dagegen eine Gesellschaft, desto prekärer ist auch die Existenz der Unternehmen.

Schon im ureigenen, längerfristigen Interesse müssen Unternehmen somit das Thema „gesellschaftliche Verantwortung“ oder in der Fachsprache „Corporate Social Responsibility“ (CSR) ernst nehmen und sozial verantwortungsbewusste Unternehmensbürger sein.

In diesem Sinne sehen wir bei der Deutschen Bank CSR als integralen Bestandteil unserer Arbeit – zum eigenen Wohle wie zu dem der Allgemeinheit.

Wir betrachten es als unsere wichtigste soziale Verantwortung, international wettbewerbsfähig zu sein, Gewinne zu erwirtschaften und als Unternehmen zu wachsen. Nur so schaffen wir Wert. Nicht nur für uns selbst, sondern auch für die Gesellschaft – als Anbieter anspruchsvoller Produkte und Dienstleistungen, als Arbeitgeber, als Mäzen und Förderer sowie nicht zuletzt als Steuerzahler. So schaffen wir nicht nur möglichst viel privates, sondern auch soziales Kapital.

Rund 17 Millionen Kunden in aller Welt bieten wir überlegene Finanzlösungen und über 78 000 Mitarbeitern in 76 Ländern sichern wir eine gute Lebensgrundlage. Allein im vergangenen Jahr zahlten wir rund um die Welt insgesamt 2,2 Milliarden Euro Steuern an die Gemeinwesen, in denen wir tätig sind.

Unsere zweite Priorität als guter Unternehmensbürger sehen wir darin, negative soziale Externalitäten in unserem Tun zu vermeiden, einfacher gesagt: unser Geld auf sozial möglichst verantwortungsbewusste Weise zu verdienen. Dafür muss CSR nicht nur fester Bestandteil unseres Risiko- und Reputationsmanagements sein, sondern selbstverständlicher Teil unseres gesamten Denkens und Handelns. CSR muss fest in die Geschäftspolitik und Geschäftsprozesse integriert sein und bei allen geschäftlichen Entscheidungen gebührend berücksichtigt werden. Corporate Social Responsibility muss gewissermaßen Teil



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

unserer DNA sein. Es ist für uns damit weder Opfer noch Alibi, weder Ablasshandel noch Reparaturauftrag. Wir betreiben hier nicht Wohltätigkeit mit dem Geld unserer Aktionäre, sondern tätigen sinnvolle Investitionen in unsere eigene Zukunft – und zugleich in die der Gesellschaften, in denen wir operieren.

Diese Maxime gilt auch für die finanziellen Mittel (über 80 Millionen Euro allein im vergangenen Jahr), die Zeit und das Know-how, das wir zur Verfügung stellen, um darüber hinaus gezielt gesellschaftlich nützliche Aktivitäten zu fördern. Auch hier setzen wir auf Aktivitäten, die sowohl gut sind für unser Geschäft als auch für die Wohlfahrt des Ganzen. Mit unserem Kunstengagement wollen wir Kreativität entwickeln, mit unseren Bildungsaktivitäten Talente fördern, mit unserem sozialen Engagement Chancen eröffnen, mit unserem Nachhaltigkeitsengagement Zukunftsfähigkeit sichern. Und mit unserem Corporate Volunteering auch persönliches Engagement beweisen. Alles unter der Überschrift: „Mehr als Geld: Soziales Kapital schaffen“.

Dieser Report legt Zeugnis ab von dem sozialen Verantwortungsbewusstsein der Deutschen Bank und ihrer Mitarbeiter rund um die Welt. Dieses Verantwortungsbewusstsein erfüllt mich mit Stolz und Dankbarkeit.

Mit freundlichen Grüßen

Dr. Josef Ackermann

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

Inhalt

Mehr als Geld: Soziales Kapital schaffen	
	06

Unternehmensprofil Deutsche Bank	18
---	----

Zukunftsfähigkeit sichern	
Nachhaltigkeit: Unsere gemeinsame Zukunft sichern	22
Unser Stakeholderdialog	24
Was andere über uns sagen	25
Mitgliedschaften der Deutschen Bank	26
Nachhaltigkeitsratings und -indizes	27
Nachhaltigkeits-Management-System	28
Unsere Klimastrategie	31
In 30 Tagen um die Welt: Allein mit der Kraft der Sonne	33
Nachhaltige Betriebsökologie	34
Nachhaltigkeit: Ausgewählte Produkte und Dienstleistungen	40
Corporate Governance	43
Risikomanagement	44
Compliance und Anti-Geldwäsche	45
Konzernsicherheit und Krisenmanagement	46
Datenschutz	47
Verbraucherschutz und Produktverantwortung	47
Kundenbindungs- und Beschwerdemanagement (PBC)	48
Politische Kommunikation	48
Arbeitssicherheit	49
Employer of Choice	50

Engagement beweisen	
Corporate Volunteering: Persönliches Engagement beweisen	60
Corporate Volunteering: Ziele und ausgewählte Projekte	62

Chancen eröffnen	
Chancen eröffnen: Neue Kräfte mobilisieren	66
Innovation mit Hebelwirkung: Unsere Mikrofinanzinstrumente	68
Soziale und wirtschaftliche Stabilität für einkommensschwache Gemeinden	69
Ideen entwickeln Strahlkraft: 365 Orte im Land der Ideen	70
Unser Engagement für SOS-Kinderdorf e. V.	70
Verantwortung in einer globalen Welt	71
Soziales: Ausgewählte Projekte	72

Kreativität entwickeln	
Kreativität entwickeln: Inspiration wecken	76
Art Works: Sammlung Deutsche Bank	78
Ein Kunstraum für morgen: Deutsche Guggenheim	79
Kunst: Ausgewählte Projekte	80

Talente fördern	
Talente fördern: Impulse geben	84
Wissenschafts- und Hochschulkooperationen	86
Bildung: Ausgewählte Projekte	87

Ergänzende Informationen	
Über diesen Bericht und GRI-Index	90
Impressum	92

Mehr als Geld: Soziales Kapital schaffen



Bahija Bouakhmim ist glücklich. „Vor zwei Jahren hatten meine vier Kinder und ich kaum genug zu essen“, so die 37-jährige Marokkanerin, „heute kann ich selbst für meine Familie sorgen. Und ich freue mich auf die Zukunft.“

Es sind oft kleine Beträge, die über Lebensperspektiven entscheiden – Mikrokredite eröffnen die Chance, den Teufelskreis von Arbeitslosigkeit und Armut zu durchbrechen



Den Weg aus der Armut ebnete ein Mikrokredit von nur 100 US-Dollar. Mit dem Geld kaufte Bahija Bienenstöcke und die Grundausrüstung zur Produktion von Honig. Drei Folgekredite halfen ihr, die Imkerei auszubauen und ihr Einkommen weiter zu steigern: „In einem Jahr ist die letzte Rate bezahlt, dann habe ich mein eigenes Unternehmen!“

Mini-Unternehmer wie Bahija erwirtschaften nicht nur privates Kapital, sondern soziales Kapital für die gesamte Gesellschaft. Denn sie helfen sich selbst, schaffen aber gleichzeitig auch Werte und Arbeitsplätze, kurbeln die Wirtschaft an und motivieren mit ihren Erfolgen andere. Aus kleinen Anfängen vor Ort kann so eine funktionierende Gesellschaft wachsen.

Schon vor über zehn Jahren legte die Deutsche Bank – als erstes globales Finanzinstitut – einen Mikrofinanzfonds auf. Seither hilft sie mit Klein- und Kleinstkrediten vielen Menschen, den Teufelskreis der Armut zu durchbrechen. Das Ziel ist nicht die kurzfristige Linderung von akuter Not, sondern die langfristige Hilfe zur Selbsthilfe. Ihr Engagement in Höhe von derzeit etwa 170 Millionen US-Dollar, das bis Ende 2008 verdoppelt werden soll, konnte die Deutsche Bank durch die Unterstützung von weltweit über 100 Mikrofinanzinstitutionen versechsfachen. Sie hat damit bisher Mikrokredite im Gesamtwert von rund einer Milliarde US-Dollar ermöglicht. Für mehr als zwei Millionen Menschen, davon etwa 80 Prozent Frauen, waren diese der Grundstock zum Aufbau einer beruflichen Zukunft.

Wichtig ist: Nicht nur unter sozialen, sondern auch unter finanziellen Gesichtspunkten sind Mikrokredite wettbewerbsfähig. Mit nur etwa einem Prozent liegt die Ausfallquote dieser unbesicherten Darlehen deutlich unter der herkömmlicher Kredite. Mehr als 20 renommierte institutionelle Investoren konnte die Deutsche Bank in den letzten beiden Jahren als neue Partner gewinnen und damit die Kapitalbasis für ihre Mikrofinanzaktivitäten maßgeblich erweitern. Ganz gezielt setzt sie also ihre Kernkompetenz als global tätige Bank und die Erfahrung ihrer Finanzierungsexperten ein.

Am Beispiel Mikrofinanzierung wird vielleicht am deutlichsten, wie die Deutsche Bank Corporate Social Responsibility (CSR) versteht: nicht als Wohltätigkeit, sondern als Investition in die Zukunft der Gesellschaft und gleichzeitig in ihre eigene Zukunft.

Fünf Handlungsfelder hat die Bank für den Bereich CSR definiert, der dem Vorsitzenden des Vorstands zugeordnet ist.



Mikrofinanzinstrumente sind ein prototypisches Beispiel für das **soziale Engagement** der Deutschen Bank: Chancen eröffnen und dadurch neue Kräfte mobilisieren. Bei der Förderung von **Kunst** stehen Kreativität und Inspiration im Mittelpunkt – als Quelle für Innovation, Wachstum und Mehrwert. Im Bereich **Bildung** liegt das Augenmerk auf Talenten und darauf, diese zu entdecken, aktiv zu fördern und zu Höchstleistungen anzuspornen. Fundament aller Aktivitäten, ob im Kerngeschäft oder im Bereich gesellschaftliche Verantwortung, ist dabei das Prinzip der **Nachhaltigkeit** auf allen Ebenen und in jedem Geschäftsbereich als Voraussetzung für die Sicherung der Zukunftsfähigkeit. Dazu hat die Bank ein umfassendes Nachhaltigkeits-Management-System implementiert sowie transparente Regeln und Prozesse definiert.

Corporate Volunteering, also der ehrenamtliche Einsatz, verankert das soziale Verantwortungsbewusstsein in jedem einzelnen Mitarbeiter und lässt es Teil der Unternehmens-DNA werden – zum Wohle des Ganzen.



Ein gutes Beispiel für Corporate Volunteering ist Chris Watkinson, dessen Spezialgebiet eigentlich Bilanzen sind. Jede Woche ist der Business Analyst der Deutschen Bank in London für einige Stunden ehrenamtlich tätig. Als Job-Coach hilft der 30-jährige Brite Obdachlosen zurück ins Arbeitsleben. Er ist Sparringspartner bei der Berufswahl und hilft bei der Bewerbung. Aber auch nachdem die Obdachlosen wieder in Lohn und Brot sind, bleibt Watkinson an ihrer Seite. Denn oft haben sie es schwer, sich an ein geregeltes Leben zu gewöhnen. „Zuhören, Mut machen und das Selbstwertgefühl stärken“, so Watkinson, „darauf kommt es zuallererst an.“

Für die Gesellschaft ist jede gelungene Reintegration ein Gewinn. Und auch das Unternehmen Deutsche Bank profitiert von dem freiwilligen Engagement – durch eine bessere Vernetzung mit der Gesellschaft und motiviertere Mitarbeiter mit neuen Fähigkeiten und Erfahrungen.

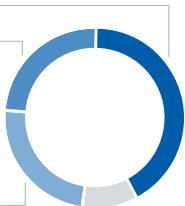
Kein anderes CSR-Engagement ist so glaubwürdig und nachhaltig wie der freiwillige und persönliche Einsatz. Und das Engagement der Beschäftigten der Deutschen Bank ist überdurchschnittlich hoch. Rund 7 000 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter leisteten weltweit insgesamt über 19 440 Tage ehrenamtliche Arbeit. Allein 2007 hat sich diese Zahl gegenüber dem Vorjahr verdoppelt. Diesen Einsatz unterstützt die Deutsche Bank mit finanziellen Zuschüssen oder bezahlter Freistellung. Die meisten Förderprojekte werden von den Mitarbeitern selbst vorgeschlagen, wobei soziale Aufgaben einen besonders hohen Stellenwert genießen. Am liebsten leisten die Volunteers Hilfestellung vor Ort, in ihrer direkten Lebensumgebung.

WELTWEITES FÖRDERVOLUMEN FÜR DAS GESELLSCHAFTLICHE ENGAGEMENT (CSR)

2007 insgesamt 82,2 Mio. €¹

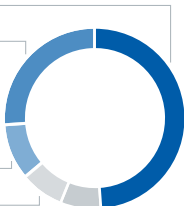
Nach Themen

42%	Soziales
24%	Bildung
24%	Kunst
10%	Corporate Volunteering



Nach Regionen

49%	Deutschland
26%	Nord- und Südamerika
10%	Großbritannien
8%	Resteuropa / Afrika
7%	Asien



¹Inklusive Sponsoring

Wie ehrenamtliche Tätigkeit den persönlichen Blickwinkel erweitert, so öffnet auch die Kunst völlig neue Perspektiven. Die Förderung von Kunst und Kreativität ist deshalb ein weiteres strategisches Handlungsfeld der CSR-Aktivitäten der Deutschen Bank.

Exemplarisch dafür ist die Fotoausstellung „Mehr als das Auge fassen kann“, die in den beiden letzten Jahren 200 Fotoarbeiten aus der Sammlung Deutsche Bank in sechs lateinamerikanischen Metropolen präsentierte. Sie lädt die Besucher ein, neues, unbekanntes Terrain zu entdecken, zu erkunden und urbar zu machen. Wiederholung



und Aneinanderreihung öffnen den Blick für Ungewöhnliches und Verborgenes. Großformat, Tiefenschärfe, Weitwinkel und digitale Bearbeitung können bisher ungeahnte Dimensionen erschließen.

Schon seit fast 30 Jahren kauft die Bank Werke von jungen Künstlern. Mit insgesamt über 53 000 Exemplaren zählt die Sammlung Deutsche Bank zu den größten Unternehmenssammlungen der Welt. Das Motto definiert zugleich das Ziel: „Art Works“ – die Sammlung zeigt Wirkung. In den eigenen Gebäuden der Bank und in Museen rund um die Welt, beim interessierten Publikum und bei den Mitarbeitern der Bank, bei der Entwicklung der eigenen Persönlichkeit und als Anregung bei der Suche nach neuen, überlegenen Lösungen für die Kunden. Auch im Rahmen kultureller Bildungsprojekte wird auf den Fundus der Sammlung zurückgegriffen. Und aus dem Erlös, den der gezielte Verkauf der Werke arrivierter Künstler erbringt, wird kontinuierlich der Erwerb neuer junger Kunst finanziert – so bleibt die Sammlung lebendig.

Junge Menschen lernen, ihre Potenziale zu entdecken und Selbstvertrauen zu finden – Sir Simon Rattle und Zukunft@BPhil zu Gast in New York



Das Entdecken und Fördern von Talenten in Bildung und Wissenschaft ist für Unternehmen und Gesellschaft von größter Bedeutung. Das Ausschöpfen von Potenzialen ist die Voraussetzung für Innovation und Wachstum. International unterstützt die Deutsche Bank daher Bildungsprojekte, die Menschen ihre besonderen Fähigkeiten erkennen und entfalten lassen und zu Spitzenleistungen anspornen.

Bei dem Education-Projekt Zukunft@BPhil, einer internationalen Kooperation der Deutschen Bank mit den Berliner Philharmonikern, wird genau das erreicht. Mädchen und Jungen aus allen Schichten der Bevölkerung und aus den unterschiedlichsten Kulturkreisen studieren mit Profis außergewöhnliche Tanz- und Musikstücke für die öffentliche Aufführung ein. Fast 11 000 Kinder und Jugendliche konnten seit 2002 in diesen Workshops bisher ihre individuellen Möglichkeiten entdecken, persönliche Grenzen sprengen und kulturelle Barrieren überwinden.

Zukunft@BPhil hat seine Heimat in Berlin. Immer wieder aber packen Orchestermmitglieder ihre Koffer und gehen auf Reisen. Aix-en-Provence und Salzburg waren bereits Stationen. Im November 2007 gastierte Zukunft@BPhil erstmals auch in New York. Projektleiterin Catherine Milliken, die Sopranistin Mary King, der Choreograph Royston Maldoom und Mitglieder der Berliner Philharmoniker brachten dort gleich mehrere Education-Projekte auf die Bühne.

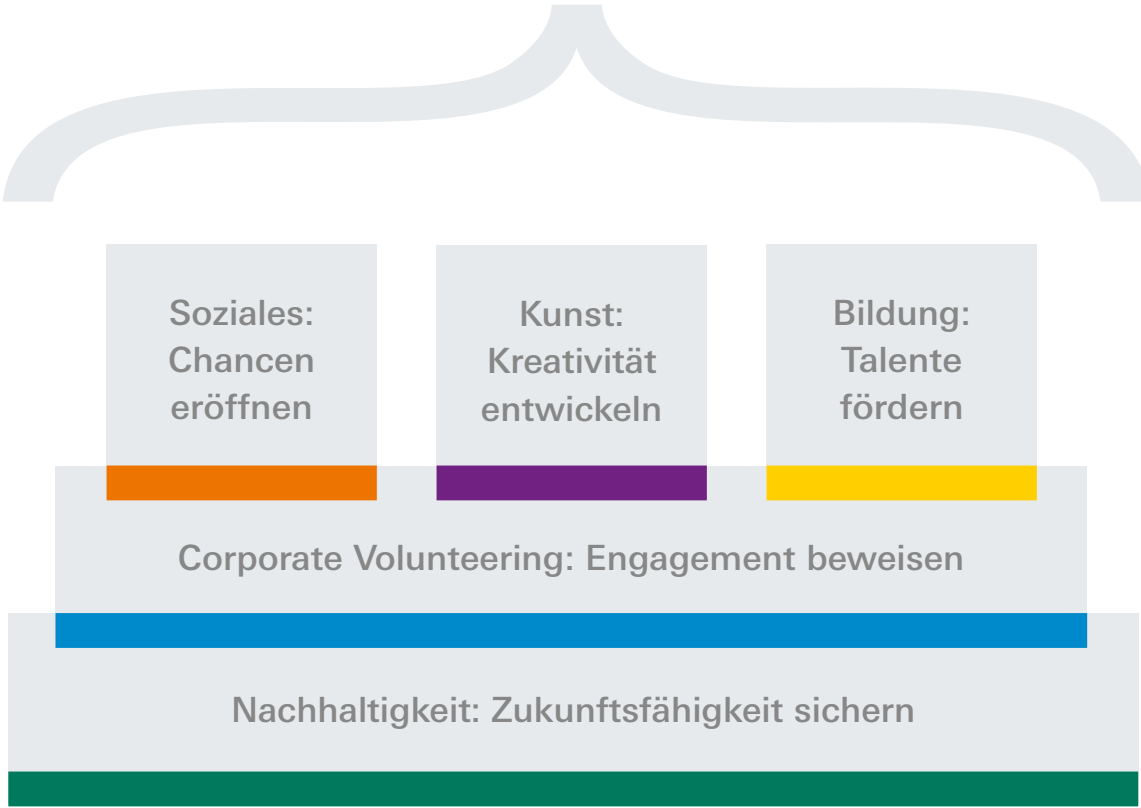
Nachhaltigkeit ist Kernprinzip des fünften großen Handlungsfelds der Deutschen Bank im Bereich CSR. Der verantwortungsvolle Umgang mit allen Stakeholdern, also Mitarbeitern, Kunden, Aktionären und der Gesellschaft, sowie der Schutz der Umwelt sind notwendige Voraussetzungen zur Sicherung der Zukunft – für Bank und Gesellschaft gleichermaßen.



Für ein globales Unternehmen wie die Deutsche Bank, vertreten in 76 Ländern der Welt, hat der Klimawandel nicht nur eine gesellschaftliche, sondern auch wirtschaftliche Bedeutung. Zur Bekämpfung des Klimawandels verbessert die Bank stetig ihre eigene Ökobilanz und bringt ihr spezielles Know-how ein. Beispielsweise hat sie im internationalen Emissionshandel sowie bei der Finanzierung erneuerbarer Energien und nachhaltiger Anlageprodukte bereits heute eine führende Rolle unter den Finanzdienstleistern.

Hier – wie bei den Mikrokrediten, die Menschen wie Bahija Bouakhmim dabei helfen, sich eine Existenz aufzubauen – entsteht für jeden greifbar privates und soziales Kapital. Zugleich wird besonders deutlich, dass CSR mehr sein kann als Wohltätigkeit. Viel mehr. ■

Mehr als Geld: Soziales Kapital schaffen



Unternehmensprofil Deutsche Bank

Die Deutsche Bank ist eine weltweit führende Investmentbank mit einem starken und erfolgreichen Privatkundengeschäft. Sitz des Unternehmens ist Frankfurt am Main.

Die Aufgaben des Vorstands der Bank umfassen insbesondere die strategische Steuerung, Zuteilung der Ressourcen, Rechnungslegung, Finanzberichterstattung, Risikosteuerung und Kontrolle des Konzerns. Dabei wird der Vorstand auch von funktionalen Gremien und dem Corporate Center unterstützt. Im Mai 2007 schied Dr. Tessen von Heydebreck aus dem Vorstand aus. Seine Verantwortungsbereiche wurden auf die übrigen Vorstandsmitglieder verteilt.

Das [Group Executive Committee \(GEC\)](#), das aus den Mitgliedern des Vorstands sowie fünf Leitern der Kerngeschäftsfelder und dem Leiter Regional Management besteht, erarbeitet Empfehlungen für den Vorstand und unterstützt ihn in seiner Entscheidungsfindung. Vorsitzender von Vorstand und GEC ist Dr. Josef Ackermann (zur Governance siehe auch S. 43).

Funktionale Committees		
Group Executive Committee Vorstand Business Heads/Regional Head		
Corporate and Investment Bank	Corporate Investments	Private Clients and Asset Management
Regionale Committees		

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

Im Konzernbereich [CIB](#) haben wir unser Kapitalmarktgeschäft einschließlich Emission, Verkauf und Handel von Kapitalmarktprodukten (Unternehmensbereich Corporate Banking & Securities) und das Geschäft mit Transaktionsdienstleistungen (Unternehmensbereich Global Transaction Banking) zusammengeführt. Ende 2007 betreute CIB 56 900 Kunden. Im Konzernbereich [PCAM](#) ist zum einen mit gut drei Millionen Kunden unser umfangreiches Fondsgeschäft mit privaten und institutionellen Anlegern und das Geschäft mit vermögenden Privatkunden (Unternehmensbereich Asset and Wealth Management) sowie zum anderen unser Geschäft mit vermögensbildenden Privatkunden und kleineren und mittleren Unternehmen (Unternehmensbereich Private & Business Clients) angesiedelt, das 13,8 Millionen Kunden aufwies. Der Konzernbereich [Corporate Investments](#) umfasst unsere Industriebeteiligungen, Anlagen in Private Equity und Wagniskapital sowie sonstige Beteiligungen.

Die Deutsche Bank beschäftigte am Ende des Berichtszeitraums in 1 889 Niederlassungen (Ende 2006 waren es 1 717) 78 291 Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet) in 76 Ländern. Unsere Mitarbeiterzahl wuchs im Jahr 2007 weltweit um über 9 400, wobei eine ausgeprägte Wachstumsdynamik in Asien bestand. Knapp 65 Prozent unserer Konzernmitarbeiter sind außerhalb Deutschlands tätig; auch 70 Prozent unserer Erträge wurden außerhalb unseres deutschen Heimatmarktes erwirtschaftet. Wesentliche Standorte bilden neben Frankfurt am Main unter anderem die Finanzzentren New York, London, Dubai, Singapur und Tokio.

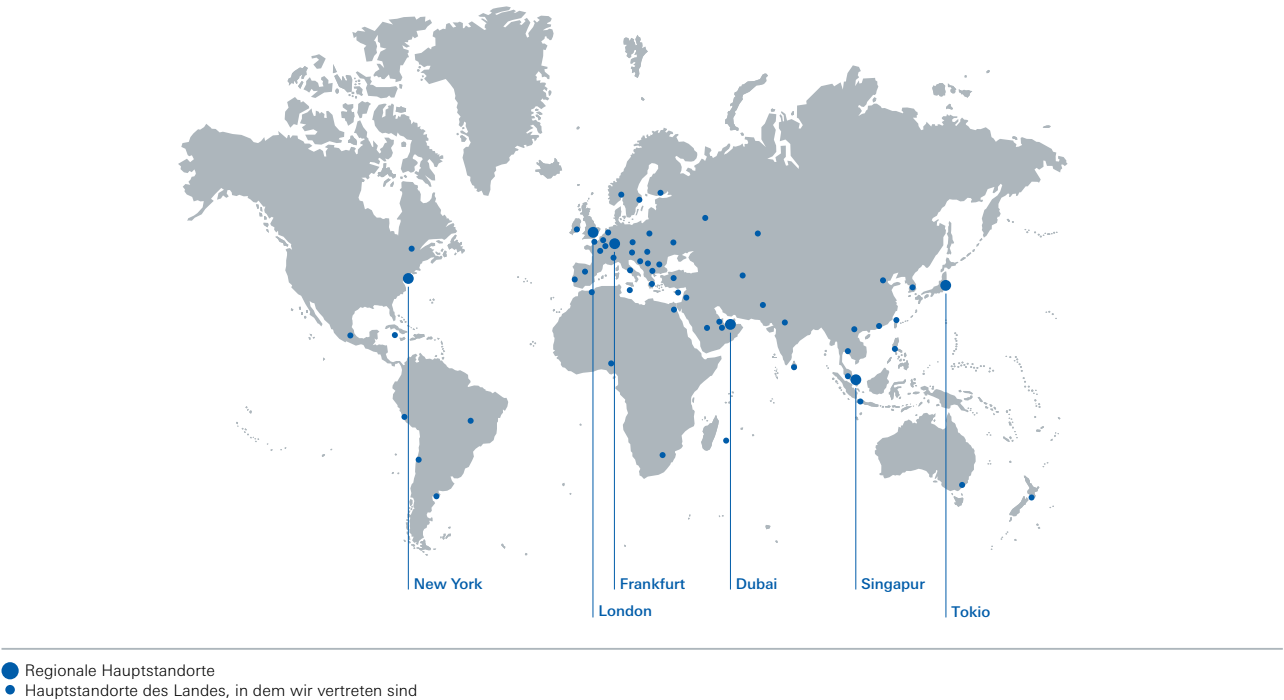


Wir sind ein europäischer Finanzdienstleister mit globalem Anspruch. Unser Ziel ist es, Herausragendes zu leisten und Herkömmliches zu hinterfragen, um unseren anspruchsvollen Kunden überlegene Lösungen zu bieten. Leistung aus Leidenschaft ist deshalb mehr als unser Slogan – es ist die Art, wie wir handeln.

Die Aktien der Deutschen Bank sind breit gestreut, kein Einzelaktionär hatte im Jahr 2007 mehr als fünf Prozent Anteile am Unternehmen gemeldet. Rund 45 Prozent des Aktienkapitals liegen in Deutschland. Über vier Fünftel des Gesamtaktienkapitals kommen von Anlegern aus Europa. Etwa 13 Prozent entfallen auf die USA.

Im Jahr 2007 konnte die Deutsche Bank trotz eines schwierigen Marktumfelds eine Steigerung ihres Gewinns nach Steuern um 7 Prozent gegenüber dem Vorjahr auf 6,5 Milliarden Euro erzielen. Das Ergebnis vor Steuern wuchs um knapp fünf Prozent auf 8,7 Milliarden Euro an. Die Eigenkapitalrendite vor Steuern betrug 26 Prozent. Die Bilanzsumme stieg auf 2 020 Milliarden Euro zum Jahresende 2007 (ermittelt nach IFRS). Die Auswirkungen der Probleme bei den verbrieften US-amerikanischen Hypothekarkrediten waren in der Wirtschaft und speziell im Bankensektor auch zu Beginn des Jahres 2008 spürbar. Auch wenn sich die Deutsche Bank solchen Entwicklungen nicht entziehen kann, haben sich unser Geschäftsmodell und unsere weltweite Präsenz grundsätzlich bewährt.

Weltweite Präsenz



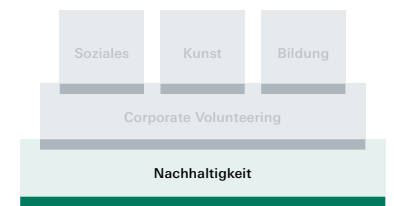
Weitere Publikationen/Berichte zur Deutschen Bank siehe Impressum S. 92



„Wenn wir im Leben erfolgreich sein wollen, müssen wir die Fähigkeit entwickeln, auch immer das Gegenteil von dem zu denken, was wir bisher gedacht und gemacht haben.“

Dr. Bertrand Piccard

Visionen haben Tradition in dieser Familie: Sein Großvater stieg als erster Mensch mit einem Ballon in die Stratosphäre auf. Sein Vater Jacques tauchte bis in den Marianengraben hinab, die tiefste Stelle aller Ozeane. Bertrand Piccard selbst gelang bereits die erste Weltumrundung im Ballon. Mit Unterstützung der Deutschen Bank bauen er und sein Team jetzt ein Solarflugzeug, mit dem er unseren Erdball umfliegen will – ohne einen einzigen Tropfen Treibstoff.



Nachhaltigkeit: Unsere gemeinsame Zukunft sichern

Verantwortungsbewusstsein gegenüber allen Stakeholdern ist integraler Bestandteil unseres Denkens und Handelns, entlang der gesamten Wertschöpfungskette, in jedem Geschäftsfeld, auf allen Ebenen des Unternehmens. Möglichst nachprüfbar, messbar und zertifiziert: So schaffen wir Vertrauen in die Steuerungsfähigkeit, Verlässlichkeit und Transparenz unseres Unternehmens – und damit die zentrale Voraussetzung für langfristigen Erfolg.

Unsere weltweiten Risikomanagement-Strukturen sind vorbildlich. Interne Frühwarnsysteme helfen uns, drohenden Missbrauch wie Korruption, Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung zu erkennen. Unsere Anreizsysteme im Personalmanagement orientieren sich an mittel- bis langfristigen Zielen.

Der Schutz der Reputation und die Wahrung der Integrität unserer Bank zählen zu unseren Kernanliegen. Die hohe Rendite eines Investments ist daher nicht das einzige Entscheidungskriterium. Wir setzen uns selbst strenge Maßstäbe; die gesetzlichen



Vorgaben und die internen Richtlinien der Bank gilt es in jedem Fall zu beachten. Um langfristig Mehrwert für unsere Aktionäre und Kunden zu schaffen, denken wir nicht nur an heute, sondern auch an morgen und übermorgen.

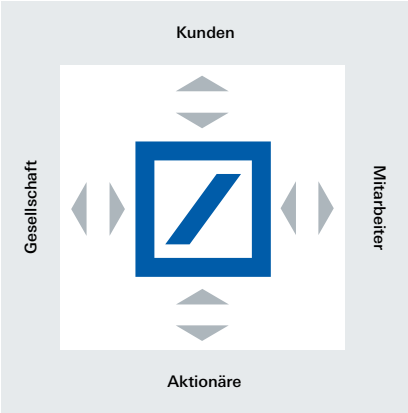
Als globaler Unternehmensbürger übernehmen wir Mitverantwortung bei der Bekämpfung des Klimawandels und verbessern zielorientiert unsere eigene Ökobilanz, indem wir unseren Ressourceneinsatz kontinuierlich optimieren. Durch die Modernisierung der Klima-, Wasser- und Lichttechnik in unserer Frankfurter Konzernzentrale etwa wird der Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß um mindestens 50 Prozent gesenkt. Unseren Eigenbedarf an Strom in Deutschland, Italien und der Schweiz beziehen wir ab 2008 zu 100 Prozent aus regenerativen Energiequellen.

Für unsere Kunden entwickeln wir innovative Anlageprodukte, die ökologisch-soziale Verantwortung mit attraktiven Renditen vereinen, sowie Instrumente zur Investitionsfinanzierung, zum Beispiel für 27 Windenergieprojekte. Und wir fördern Unternehmen, die sich auf „grüne“ Technologien spezialisieren. Im Bereich Emissionshandel nimmt die Deutsche Bank heute bereits eine führende Position ein.

Mit „Solar Impulse“ unterstützen wir schließlich ein Öko-Hightech-Projekt des Pioniers Dr. Bertrand Piccard, das die Grenzen des technisch Machbaren testet: Nur von Sonnenkraft angetrieben soll ein bemanntes Flugzeug 2011 im Tag- und-Nacht-Flug die Welt umrunden. Die Deutsche Bank ist auf dem besten Weg, eine „Green Bank“ zu werden. ■



Unser Stakeholderdialog



Die Deutsche Bank pflegt einen offenen und fairen Dialog mit Kunden, Aktionären, Mitarbeitern und der Gesellschaft. In persönlichen Gesprächen, bei Veranstaltungen oder im Rahmen von Netzwerken diskutieren wir ein breites Themenspektrum. Dieser Dialog hilft uns, Meinungen und Wünsche unserer Anspruchsgruppen (Stakeholder) zu verstehen und umkehrt die Akzeptanz für Ziele, Strategien und Aktivitäten der Deutschen Bank zu fördern.

Kunden: Die Zufriedenheit unserer Kunden ist unser höchstes Ziel. Um uns ihr Vertrauen langfristig zu sichern, haben wir Leitlinien formuliert, an denen sich das Verhalten unserer Mitarbeiter ausrichtet. Regelmäßige Kundenbefragungen und unser Beschwerdemanagement ermöglichen es uns, Verbesserungsmöglichkeiten zu identifizieren und umzusetzen (s. S. 48).

Mitarbeiter: Die fachliche und menschliche Kompetenz sowie Erfahrung und Motivation unserer Mitarbeiter sind der Schlüssel, um unsere Kunden optimal zu beraten. Wir beziehen unsere Mitarbeiter aktiv in den Dialog mit dem Management ein. Regelmäßige Mitarbeiterbefragungen und -gespräche sowie das betriebliche Vorschlagswesen „db idee“ sind dafür etablierte Dialogplattformen.

Aktionäre: Zusammen mit Investor Relations pflegen wir den Kontakt zu SRI(Social Responsible Investment)-Investoren und diskutieren Aspekte der Nachhaltigkeit. Schwerpunkte im Jahr 2007 waren Nachhaltigkeits-Roadshows in den USA und in Europa. Zur Erhöhung der Transparenz unserer Aktivitäten im Bereich Klimawandel haben wir 2007 wieder am Carbon Disclosure Project teilgenommen.

Ratingagenturen: Wir suchen gezielt den Austausch mit Analysten von Nachhaltigkeitsratingagenturen – auch über den regelmäßigen Ratingprozess hinaus. Deren Bewertung unserer Aktivitäten im Nachhaltigkeitsbereich bestimmt u.a. die Listung unserer Aktie in Nachhaltigkeitsindizes (s. S. 27).

Nichtregierungsorganisationen: Der Kontakt zu Nichtregierungsorganisationen ist uns wichtig und wird aktiv gepflegt. So haben wir 2007 z. B. an der Veranstaltung „Banken und Zellstoff/Wald“ teilgenommen, zu der die Umweltorganisation „urgewald“ eingeladen hatte. Den eingeleiteten intensiven Dialog mit NGOs wollen wir im Jahr 2008 weiter verstärken.

Lieferanten: Nachhaltigkeit bedeutet für die Deutsche Bank auch die Berücksichtigung ökologischer, sozialer und ethischer Aspekte bei der Auswahl von Produkten und Lieferanten. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten ist die Grundlage für faire Beziehungen und klare Regelungen (s. S. 34).

Politik: Die Effizienz von Finanzmärkten hängt zum großen Teil von regulatorischen Rahmenbedingungen ab. Daher beteiligen wir uns aktiv am politischen Dialog. So können wir insbesondere bei Kapitalmarktfragen unsere Expertise in den politischen Entscheidungsprozess einfließen lassen und uns frühzeitig auf sich

abzeichnende regulatorische Änderungen einstellen (s. S. 48).

Forschung und Wissenschaft: Fundierte Kenntnisse und Analysen über ökonomische Zusammenhänge sind für die Wirtschaft unerlässlich. Daher kooperiert die Deutsche Bank mit Forschungs- und Wissenschaftsinstituten und unterstützt Publikationen wie z.B. die Studie „The Influence of Corporate Responsibility on the Cost of Capital“ der Universität Hamburg.

Organisationen und Initiativen: Die Deutsche Bank engagiert sich in zahlreichen Organisationen und Initiativen zur Förderung der nachhaltigen Entwicklung. Sie beteiligt sich an Veranstaltungen und Konferenzen und nutzt diese Plattformen zum Gedankenaustausch und zum gemeinsamen Handeln (s. S. 26).

Was andere über uns sagen

Prof. Dr. Alexander Bassen, Inhaber des Lehrstuhls für Allgemeine Betriebswirtschaftslehre mit Schwerpunkt Finanzierung/Investition an der Universität Hamburg und wissenschaftlicher Leiter des Bereichs Finanzkommunikation der Deutschen Vereinigung für Finanzanalyse und Asset Management (DVFA)

„Nachhaltige Unternehmensführung hat – das ist eines der Ergebnisse der Studie ‚Influence of CSR on the cost of capital‘ – Einfluss auf die Finanzierungskosten der Unternehmen. Nachhaltig agierende Unternehmen sind durch ein geringeres Risiko gekennzeichnet. Die Deutsche Bank stellt sich in einem offenen Dialog ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Dass immer wieder neue Herausforderungen im Bereich Nachhaltigkeit auf globale Akteure und Finanzdienstleister warten, ist kein Geheimnis. Als globales Unternehmen kann und wird sich die Deutsche Bank diesen Herausforderungen nicht verschließen.“

Paul Clements-Hunt, Head of Unit UNEP Finance Initiative

„Im Rahmen der UNEP FI übernimmt die Deutsche Bank eine wichtige Führungsrolle. Mit ihren eigenen weitreichenden CSR-Aktivitäten, einschließlich ihres Engagements beim UN Global Compact, hat die Deutsche Bank eine klare, eindeutige Agenda aufgestellt, die das CSR-Verständnis des Instituts deutlich reflektiert. Zwei Aktivitäten sind besonders hervorzuheben: Bei ihren UNEP FI-Aktivitäten setzt sich die Deutsche Bank unermüdlich dafür ein, ein weltweit akzeptiertes und anerkanntes Nachhaltigkeits-Reporting speziell für den Finanzsektor in enger Partnerschaft mit der GRI (Global Reporting Initiative) zu entwickeln. Darüber hinaus waren ihre Anstrengungen zur Weiterentwicklung der Mikrokreditagenda ein grundlegender Beitrag in der Diskussion, wie große Finanzinstitute wirksam mit jenen Gesellschaftsschichten zusammenarbeiten können, die am Fuße der Pyramide stehen. Ich bin davon überzeugt, dass die Deutsche Bank – ein weiteres Mal – zu den Vorreitern gehören wird, die nachhaltige Finanzierung und verantwortungsvolles Investment vom Status der Erkenntnis zum Status des Handelns bringen werden.“

Marion Swoboda, Senior Equity Analyst SAM Research AG

„2007 fokussierte SAM Research die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsanalyse von Unternehmen insbesondere auf den Klimawandel. Die jüngsten Wetterextreme unterstreichen, dass alle Wirtschaftszweige von den Auswirkungen betroffen sind. Der Bankensektor als Finanzdrehscheibe muss den Klimawandel in seine Geschäftsstrategie und -prozesse einbetten. Im Bereich ‚Klimawandel-Governance‘ schneidet die Deutsche Bank im globalen Vergleich gut ab. Eine gruppenweite Klimastrategie ist entwickelt. Das proaktive Engagement mit den Anspruchsgruppen nutzt die Deutsche Bank, um geschäftsrelevante Chancen und Risiken auf Grund des Klimawandels zu identifizieren und in die Geschäftsprozesse einzubinden. Eine erfolgreiche Umsetzung erfordert spezifisches Wissenskapital im Bereich Klimawandel, interne Instrumente bei der Kreditvergabe, Finanzierungen sowie ein Engagement mit Kunden. Damit werden nicht nur spezifische Risiken vermindert oder vermieden, die die Eigenkapitaldecke stärken, sondern auch neue Geschäftsmöglichkeiten geschaffen, die für den Kunden und die Bank von Nutzen sind. Beispielsweise können Adaptionstrategien für Geschäftssegmente identifiziert und umgesetzt werden. Die Deutsche Bank verfügt über ein gutes Expertenwissen und entwickelte einige Instrumente bei der Kreditvergabe und bei Finanzierungen. Weitere sind in Planung. Damit gehört die Deutsche Bank weltweit zu den 21 Prozent der Banken, die das Thema Klimawandel in ihre Geschäftsstrategie und -prozesse integrieren.“

Daniëlle Zuiderwijk, Engagement Specialist bei Robeco

„Wir bei Robeco sind der festen Überzeugung, dass es für jedes Unternehmen von größter Wichtigkeit ist, in den ESG-Bereichen – Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung – Risiken wie Chancen professionell zu managen. Für die Deutsche Bank sehen wir Verbesserungspotenzial im Rahmen der Projektfinanzierung. Wir ermutigen die Deutsche Bank zu mehr Transparenz bei ihren Selektionsprozessen und -kriterien, insbesondere da die Bank die ‚Equator Principles‘ noch nicht unterschrieben hat. Wenn man sich die Chancen ansieht, die sich für den Bankensektor aus dem ESG-Bereich ergeben, so ist die Deutsche Bank in unseren Augen gut positioniert, vor allem mit Blick auf die Fondsallokation in den innovativen Märkten Ökologie und Soziales. Ihre Finanzierung von Projekten im Bereich regenerativer Energien ermöglicht die Weiterentwicklung neuer Technologien, die für den Wandel zu einer Wirtschaft mit niedrigen CO₂-Emissionen essenziell sind. Im Rahmen ihrer Mikrofinanzaktivitäten eröffnet die Deutsche Bank einerseits Menschen den Zugang zu Bankdienstleistungen, die von herkömmlichen Finanzdienstleistern dazu keine Möglichkeit bekamen. Andererseits bietet die Bank damit auch Anlegern interessante Investmentchancen.“

Mitgliedschaften der Deutschen Bank

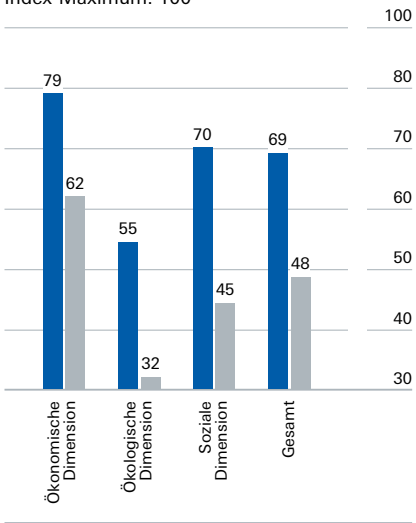
Aktive Mitgliedschaften	Kurzbeschreibung	Seit
Bellagio Forum for Sustainable Development e.V. 	Zusammenschluss internationaler Organisationen, Stiftungen, NGOs, Medieninstitutionen und Unternehmen zur Förderung von nachhaltigkeitsbezogenen Projekten	1998
Bundesagentur Arbeitskreis für umweltbewusstes Management 	■ Umweltinitiative der Wirtschaft, insbesondere des Mittelstands ■ Auszeichnung der Deutschen Bank mit dem B.A.U.M.-Umweltpreis 2003	1995
DENA – Deutsche Energie-Agentur 	Initiative der deutschen Regierung und führender Finanzdienstleister zur Förderung von Energieeffizienz und erneuerbaren Energien	2001
Deutsche Gesellschaft für nachhaltiges Bauen e.V. 	■ 2007 gegründete Gesellschaft zur Förderung nachhaltigen Bauens ■ Zusammenschluss von mehr als 100 Organisationen der deutschen Bauwirtschaft	2007
Deutscher Industrie- und Handelskammertag 	Interessenvertretung der deutschen Wirtschaft gegenüber den Entscheidern der kommunalen Politik, der Landes- und der Bundespolitik sowie den europäischen Institutionen	1997
Die Umwelt-Akademie e.V. 	Plattform für den Erfahrungsaustausch zwischen Wissenschaft, Wirtschaft, Politik und Gesellschaft zur Förderung nachhaltiger ökologischer und ökonomischer Entwicklung	2006
Econsense – Forum Nachhaltige Entwicklung der Deutschen Wirtschaft 	Initiative führender Unternehmen und Organisationen, die eine nachhaltige Unternehmensstrategie verfolgen	2000
Forum für Zukunftsenergien e.V. 	Förderung einer sicheren, preisgünstigen und ressourcenschonenden Energieversorgung	2000
Global Reporting Initiative 	Förderung der Berichterstattung über ökonomische, ökologische und soziale Leistungen einer Organisation	2002
Klima-Partner 	Entwicklung und Durchführung klimaneutraler Produkte und Dienstleistungen	2006
Principles for Responsible Investment 	Initiative von Investoren in Zusammenarbeit mit UNEP FI und UN Global Compact, um ökologische und soziale Grundsätze einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung im Investitionsprozess zu verankern	2008
Sustainable Business Institute Plattform nachhaltiges-investment.org 	Gemeinnützige Organisation mit akademischer Anbindung; Ziel: das Konzept von Nachhaltigkeit in der Geschäftswelt und den Gesellschaften zu verbreiten	2003
The Global Exchange for Social Investment 	Organisation zur Vermittlung von Sozialunternehmen und Investoren für die Realisierung von Armutsbekämpfungs-, Mikrofinanzierungs- und Umweltprojekten	2004
UNEP Finance Initiative 	■ Partnerschaft zwischen UNEP (Umweltprogramm der UN) und dem Finanzsektor ■ Spezialisierte Arbeitsgruppen: Asset Management, Klimawandel, Umweltmanagement und Reporting	1992
UN Global Compact 	Verhaltenskodex für Unternehmen im Hinblick auf Menschenrechte, Arbeit, Umwelt und Antikorruption; 5 522 Teilnehmer aus 122 Nationen	2000
Verein für Umweltmanagement in Banken, Sparkassen und Versicherungen e.V. 	Forum für den fachbezogenen Meinungs- und Informationsaustausch von Umwelt- und Nachhaltigkeitsthemen	2004
World Business Council for Sustainable Development 	Zusammenschluss von über 200 internationalen Unternehmen, die sich der nachhaltigen Entwicklung verpflichtet haben	2000
World Economic Forum	Internationale Dialogplattform für Führungskräfte aus Wirtschaft und Gesellschaft zur Bewältigung globaler Problemstellungen	2001

Nachhaltigkeitsratings und -indizes

Analysten und Investoren stützen ihre Empfehlungen und Anlageentscheidungen immer stärker auf Ratings, die neben Finanzzahlen auch Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekte berücksichtigen. Hintergrund ist die Überzeugung, dass die längerfristigen Erfolgsaussichten von Unternehmen zunehmend auch von nicht-finanziellen Werten bestimmt werden.

SAM (Sustainable Asset Management)

Rating von 96 Banken weltweit.
Die Deutsche Bank ist unter den besten 10%.
Index-Maximum: 100

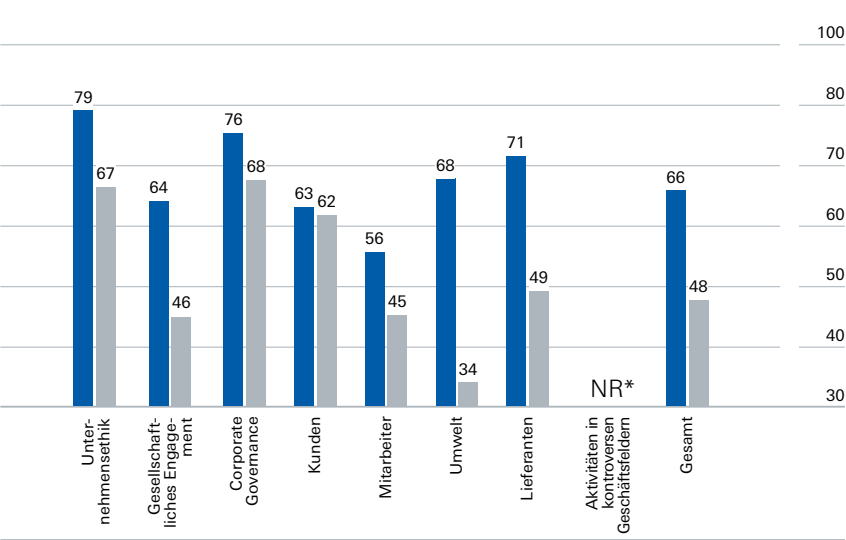


Quelle: SAM Research Inc., September 2007

Nachhaltigkeitsratings gelten dabei als Parameter für eine zukunftsorientierte Unternehmensführung sowie für die Fähigkeit, Chancen und Risiken zu erkennen und das Unternehmen entsprechend langfristig auszurichten. Der sprunghafte Anstieg nachhaltiger Investmentprodukte gerade in der jüngsten Vergangenheit belegt diesen Trend eindrucksvoll (s. S. 40 ff.).

SiRi/scoris (Sustainable Investment Research International)

Index-Maximum: 100



Quelle: SiRi Company Ltd., 2007, NR = nicht relevant (Gewichtung 0%)

Deutsche Bank
Branchendurchschnitt



scoris DAX-30 Sustainable Rating (2007): Mit 66 Punkten von 100 (Vorjahr: 65) belegt die Deutsche Bank Platz 13 (Vorjahr: Platz 10) der DAX-30-Unternehmen. Das durchschnittliche Ergebnis der 30 untersuchten Unternehmen lag bei 62 (Vorjahr: 59).



EIRIS/imug: Die Ergebnisse werden qualitativ und quantitativ im EIRIS Ethical Portfolio Manager nach individuellen Kriterien abgebildet.



oekom research AG (2005): Auf einer Skala von A+ (bestes Ergebnis) bis D- (schlechtestes Ergebnis) wurde die Deutsche Bank mit C+ bewertet; der Durchschnitt aller 60 untersuchten internationalen Finanzdienstleister lag bei C. Die Deutsche Bank belegt Platz 10 von 60.

Weiterhin wurden wir bewertet von vigeo (2007) und Innovest Strategic Advisors (2006).

Einige Ratings sind auch Voraussetzung für die Aufnahme in Nachhaltigkeitsindizes. Die Aktie der Deutschen Bank AG ist derzeit in folgenden Indizes gelistet: ASPI Index

(Advanced Sustainable Performance Indices), Dow Jones STOXX Sustainable Indices: DJSI STOXX und DJSI EURO STOXX, Dow Jones Sustainable World Indices (DJSI World);

Um dem wachsenden Bedürfnis nach Transparenz gerecht zu werden, haben wir unseren Dialog mit spezialisierten Nachhaltigkeitsratingagenturen intensiviert und konnten uns bei führenden Ratings in der Spitzengruppe unter den Banken weiterhin behaupten.

FTSE4GOOD und ECPI Ethical Indices: ECPI Ethical Index Global, ECPI Ethical Index Euro, ECPI Ethical Euro Tradable und ECPI Ethical Index Global Tradable.

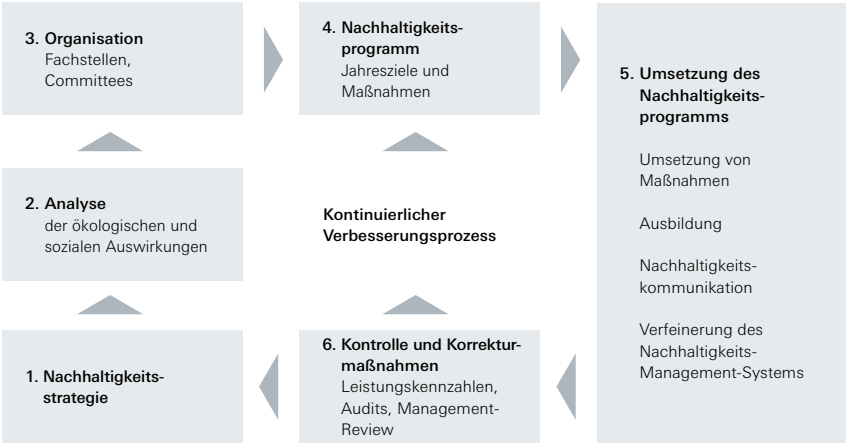
Nachhaltigkeits-Management-System

Die Deutsche Bank gehört zu den führenden Banken im Bereich nachhaltigen Handelns. Unser Ziel ist es, diese Position auch in Zukunft zu sichern. Für unsere geschäftliche Praxis bedeutet dies, dass wir bei all unseren Aktivitäten über Hierarchiestufen, Geschäftsbereiche und Märkte hinweg immer auch ökologische, soziale und ethische Aspekte berücksichtigen.

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact bilden die Basis, an der wir unser Nachhaltigkeitsengagement ausrichten (s. S.91). Als einer der Erstunterzeichner verpflichten wir uns, universelle Umwelt- und Sozialprinzipien umzusetzen. Dazu zählen unter anderem die Wahrung internationaler

Menschenrechte, die Schaffung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen, die Förderung des Umweltschutzes und die Bekämpfung von Korruption.

Wir verstehen unser Nachhaltigkeitsmanagement als kontinuierlichen Verbesserungsprozess:



1. NACHHALTIGKEITSSTRATEGIE

Bestandteil unserer Unternehmensstrategie. Das „Leitbild der Deutschen

Bank zur Nachhaltigkeit“ fasst unsere Grundsätze zusammen.

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.

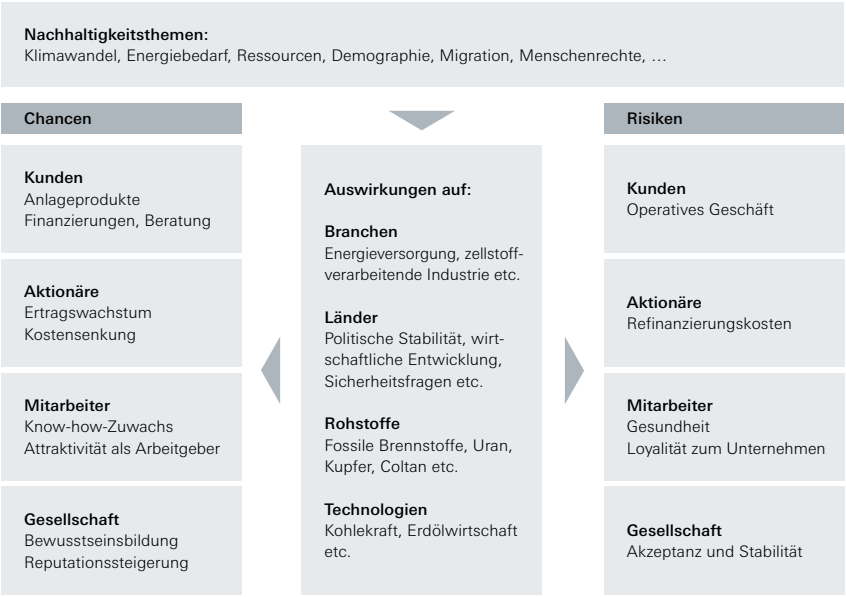
- Unsere täglichen Arbeitsprozesse prüfen wir auf nachhaltigkeitsrelevante Aspekte und entwickeln diese im Sinne eines kontinuierlichen Verbesserungsprozesses weiter.
- Wir verpflichten uns, für unsere Mitarbeiter ein gesundes und sicheres Arbeitsumfeld zu gewährleisten, wobei rechtliche Anforderungen 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.

2. ANALYSE

Bei der Analyse der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft setzen wir zwei Schwerpunkte: Wahrnehmung von Chancen und Vermeidung von so genannten ESG-Risiken (ESG = Environmental, Social, Governance) für unser Unternehmen, unsere Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und die Gesellschaft.



3. ORGANISATION

Das Nachhaltigkeitsmanagement ist in der Deutschen Bank als Querschnittsfunktion verankert. Der Konzernbeauftragte für das Nachhaltigkeits-Management-System berichtet im Rahmen des höchsten Steuerungs- und Entscheidungsgremiums an den Konzernvorstand. Die Mitglieder dieses Gremiums sind alle in die ISO 14001 involvierten Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen, die in ihrem Bereich eine Multiplikatorfunktion wahrnehmen. Mit dem Fokus auf das Thema Klimawandel haben wir 2007 das konzernweite und bereichsübergreifende „Environmental Steering Committee“ unter der Leitung des Vice-Chairman ins Leben gerufen (s. S. 31).



4./5. NACHHALTIGKEITSPROGRAMM UND SEINE UMSETZUNG

Die Inhalte des Leitbildes der Deutschen Bank zur Nachhaltigkeit finden sich in unserem Nachhaltigkeitsprogramm wieder. Dieses beinhaltet Ziele und Maßnahmen für die einzelnen Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen, die zwischen dem jeweils Verantwortlichen auf Managementebene und dem Konzernbeauftragten für das Nachhaltigkeits-Management-System für einen Dreijahreszeitraum schriftlich vereinbart werden (s. S. 30). Die Umsetzung unterliegt einer jährlichen internen und externen Überprüfung.

6. KONTROLLE UND KORREKTURMASSNAHMEN

Unser Nachhaltigkeitsprogramm unterliegt im Rahmen der ISO 14001-Zertifizierung einer jährlichen Überprüfung durch die unabhängige Zertifizierungsgesellschaft Det Norske Veritas und befindet sich aktuell am Ende eines dreijährigen Zyklus. Im Herbst 2008 steht daher eine Rezertifizierung für wiederum drei Jahre an, in der das Nachhaltigkeits-Management-System unter Zugrundelegung neuer Ziele und Maßnahmen auf Normkonformität und kontinuierliche Verbesserung hin überprüft wird. Schwerpunkte unserer Ziele 2008 bis 2011 werden sein: weitere Maßnahmen im Zusammenhang mit der Herausforderung des Klimawandels, Ausbau unserer nachhaltigen Produktpalette, weitere Reduktion unseres Carbon Footprint und Ausbau unserer Steuerungsinstrumente, insbesondere im Bereich der Betriebsökologie.

SCHWERPUNKTE UNSERER ZIELE 2005–2008:

Bereich	Ziel	Stand Ende 2007
Private Wealth Management	Ausbau des Portfolios nachhaltiger Geldanlagen Ausweitung um weitere nachhaltige Investments Dialog mit externen Research-Anbietern	Neu: Spezialthemen-Vermögensverwaltung („Das Alternative Energien Portfolio“) Qualifizierte Evaluierung von Drittfonds und Einsatz in der Kundenberatung Gespräche und Vereinbarungen mit zwei weiteren Research-Anbietern neben SAM
Privat- und Geschäftskunden	Steigerung des Vertriebs nachhaltiger Produkte	dbStudentenKredit: seit Einführung im Oktober 2005 Vergabe von rund 11 000 Krediten; Volumen: ca. 133,5 Mio. €
DWS	Ausweitung des Fondsvolumens nachhaltiger Geldanlagen Einführung neuer Nachhaltigkeitsprodukte – insbesondere als Zertifikate Unterzeichnung der Principles for Responsible Investment (PRI) durch Asset Management	Nachhaltige Fonds der DWS: Verwaltung von rund 2,5 Mrd. € Klimaschutzzertifikate DWS GO: Verwaltung von rund 8,5 Mio. € DWS Klimawandel: Auflegung im Februar 2007 Unterzeichnung im Februar 2008
Global Banking/Asset Finance & Leasing	Ausweitung der Aktivitäten im Bereich erneuerbarer Energien Realisierung weiterer Projekte im Bereich Public Private Partnership (PPP)	Eintritt in den nordamerikanischen Markt durch Beteiligung an Windparkprojektentwicklung mit ca. 700 MW in Kanada Entwicklung, Planung, Errichtung und Finanzierung von vier Solarparks mit insgesamt ca. 8,3 MWp auf den Balearen Projektfinanzierung: 18-MW-Solarpark in Spanien, Finanzierung basierte erstmals für diese Anlageklasse auf Kapitalmarktlösung Beteiligung an großen deutschen und internationalen PPP-Projekten im Infrastruktursektor
Global Markets	Aufrechterhaltung der führenden Position im Bereich des Emissionshandels	Kauf von Zertifikaten, die einer Emissionssenkung um 20 Mio. Tonnen CO₂ entsprechen (45 Mio. Tonnen seit 2006) Bereitstellung eines beträchtlichen Volumens an CER¹-Produkten Unterstützung der Sekundärmärkte: Bereitstellung von Kursen und Liquidität für Broker, Interbankenhändler und Börsen Veröffentlichung von 17 Studien; Untersuchung zum Thema Emissionen wird von den Zeitschriften „Risk“ und „Energy Risk“ als beste weltweit bewertet
Mikrofinanzierungen	Entwicklung weiterer Mikrofinanzprodukte für private und institutionelle Investoren Community Reinvestment Act Compliance (USA): Aufrechterhaltung des höchsten Standards hinsichtlich Kreditvergabe und Anlage für einkommensschwache Gruppen (s.S. 69)	„db Microfinance-Invest Nr. 1“: Produkt auch für Privatkunden, erste Verbriefung nachrangiger Mikrokredite mit externem Rating, Volumen: rund 87 Mio. US-\$ (s.S. 68) Zum neunten Mal in Folge: „outstanding“-Rating im Bereich „Entwicklung des Gemeinwesens“
Nachhaltigkeitsmanagement	Einführung von Instrumenten zur frühzeitigen Erkennung und zum Managen von ESG-Risiken Entwicklung eines Web-basierten Schulungsinstruments zum Thema Nachhaltigkeit Ausweitung der ISO 14001 auf Geschäftsaktivitäten am Standort New York und weitere Konzerntöchter Integration der Region Asien/Pazifik in die ISO 14001	Integration des Konzernbeauftragten für das Nachhaltigkeits-Management-System in das Group Reputational Risk Committee (s.S. 44) Start des Basismoduls: 2008 Diese Ziele haben wir noch nicht vollständig erreicht, aber wichtige Schritte zur Vorbereitung unternommen, so dass wir aktuell von einer Integration im Jahr 2008 ausgehen.

¹Certified Emissions Reductions

Unsere Klimastrategie

Als global tätiges Unternehmen mit geschäftlichen Aktivitäten in 76 Ländern betreffen die prognostizierten Folgen der Erderwärmung zunehmend auch die wirtschaftlichen Grundlagen der Deutschen Bank, ihrer Mitarbeiter, Kunden und Aktionäre. Dass wir uns den Herausforderungen des Klimawandels stellen, ist für uns daher nicht nur eine Frage gesellschaftlicher Verantwortung, sondern von grundsätzlicher strategischer Bedeutung.

In vielen Bereichen der Bank verzeichneten wir 2007 eine intensive Auseinandersetzung mit klimarelevanten Themen und deren gesellschaftlichen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen. Zum Beispiel im internationalen Emissionshandel, bei der Finanzierung erneuerbarer Energien oder der Vermögens-



Über unsere Investitionsfinanzierungen konnten 27 Projekte im Bereich der Windenergie realisiert werden

verwaltung (s.S. 40 ff.) nimmt die Deutsche Bank bereits heute eine führende Rolle unter den Finanzdienstleistern ein.

Schon 2005 haben wir eine konzernweit gültige Klimastrategie entwickelt. Sie beruht auf vier Säulen und bildet den Rahmen für die Aktivitäten und Initiativen innerhalb der Bank. Auch 2007 haben wir wieder einen aktiven Beitrag gegen den prognosti-

zierten Klimawandel geleistet (siehe Grafik).

Die wachsende Bedeutung des Themas und der starke Anstieg unserer klimabezogenen Initiativen und Aktivitäten bedürfen erweiterter Lenkungs- und Koordinationsinstrumente. Hierzu haben wir 2007 das konzernweite, bereichsübergreifende „Environmental Steering Committee“ ge-

gründet. Im Fokus stehen das Erkennen makroökonomischer und regulatorischer Trends im Bereich Klimawandel sowie die Gestaltung sich daraus ergebender Geschäftschancen.

Der vom Klimaforschungsteam der RiskMetrics Group verfasste und von Ceres, einem führenden Zusammenschluss internationaler Investoren,



gründet. Unter Leitung des Vice Chairman der Deutschen Bank sind alle Konzernbereiche sowie die Resorts CSR, Kommunikation, Compliance, DB Research und Corporate Real Estate & Services (CRES) vertreten. Ziel des Lenkungsgremiums ist insbesondere die Entwicklung von Strategien, die Koordination von Initiativen und die Nutzung von Synergien, um Wachstumsperspektiven im Bereich klimafreundlicher Produkte und Dienstleistungen optimal auszuschöpfen. Dabei stehen insbesondere Geschäftspotenziale in den Themenfeldern Emissionshandel, erneuerbare Energien, Infrastruktur von natürlichen Ressourcen und Energieeffizienz von Gebäuden im Vordergrund. In seiner Arbeit wird das Lenkungsgremium von einem Climate Change Advisory Board unterstützt, das mit renommierten Experten aus Wirtschaft, Wissenschaft und Politik besetzt ist. Im Bereich Asset Management wurde 2007 zudem ein „Climate Change Investment Com-

Umweltgruppen und anderer öffentlicher Interessensorganisationen, veröffentlichte Bericht zu „Corporate Governance und Klimawandel“ bestätigt uns in unserem Engagement zur Eindämmung des Klimawandels: Unter 40 bewerteten internationalen Banken belegt die Deutsche Bank den fünften Platz.

Im Hinblick auf die Verankerung des Themas Klimawandel in unserer Geschäftstätigkeit ist es für 2008 unser Ziel, die Position der Deutschen Bank als eine der weltweit besten Banken weiter auszubauen. Hierzu werden wir unsere Organisationsstruktur und strategische Ausrichtung entsprechend weiterentwickeln.

KLIMASTRATEGIE: AUSGEWÄHLTE PROJEKTE UND INITIATIVEN

Vermeidung von Treibhausgasemissionen

- Entscheidung zur umfangreichen Modernisierung der Deutsche Bank-Zentrale in Frankfurt mit dem Ziel, durch die Erneuerung der Klima-, Wasser- und Lichttechnik den Energieverbrauch und CO₂-Ausstoß um mindestens 50 % zu reduzieren
- Beteiligung an der Clinton Climate Initiative: Bereitstellung von 1 Mrd. US-\$ als Finanzierungsmittel für energietechnische Gebäudesanierungen in 15 Metropolen weltweit
- Berücksichtigung von Energieeffizienzkriterien im Einkauf (s.S. 34 ff.)

Förderung regenerativer Energien

- Deckung unseres eigenen Strombedarfs in Deutschland, Italien und der Schweiz zu 100 % aus regenerativen Energiequellen (ab 2008)
- Entwicklung von Produkten sowie Begleitung von Projekten und Investitionen im Bereich erneuerbarer Energien (s. S. 40 ff.)
- Unterstützung von „Solar Impulse“ als Hauptpartner (s.S. 33)

Erhöhung der öffentlichen Sensibilität für die Thematik des Klimawandels

- Teilnahme am Carbon Disclosure Project 2007: weltweit größte Initiative der Finanzwirtschaft zur Analyse der Auswirkungen des globalen Klimawandels auf Unternehmen und deren Strategien; beteiligt sind 300 internationale Investoren mit einem verwalteten Vermögen von mehr als 41 Billionen US-\$
- Studien von DB Research zu den Themen Energie und Klimawandel; z. B. „Klimawandel bewältigen: Die Rolle der Finanzmärkte“ und „Klimawandel und Branchen: Manche mögen’s heiß“
- Mitgliedschaften in Initiativen und Organisationen zur Förderung von Energieeffizienz, Klimaschutz und Emissionshandel (s.S. 26)

Förderung der flexiblen Mechanismen des Kyoto-Protokolls und Neutralisierung unvermeidbarer Treibhausgasemissionen

- Beteiligung an den Klimafonds der Weltbank: Prototype Carbon Fund und Umbrella Carbon Facility
- Investitionen in Clean Development Mechanism(CDM)- und Joint Implementation(JI)-Projekte
- Teilnahme am Emissionshandel auf eigene Rechnung und im Kundenauftrag
- Klimaneutralstellung von Publikationen und ausgewählten Veranstaltungen (Nutzung eines CDM-Ausgleichsprojektes nach WWF Gold Standard)

MODERNISIERUNG DER KONZERNZENTRALE IN FRANKFURT



- Effiziente Tageslichtnutzung zur Arbeitsplatzbeleuchtung
- Stromeinsparung durch intelligente Beleuchtung
- Natürliche Belüftung durch zu öffnende Fenster
- 850 m² mehr Fläche durch optimale Raumplanung
- Sammlung von Regenwasser dank begrünter Dächer
- Energieeinsparung durch Wärme-Kälte-Kopplung
- Geringere Hitzeeinwirkung durch neue Fassade
- Verbessertes Raumklima durch Kühldecken
- Regenwassernutzung und Wasserrecycling
- Erzeugung von Warmwasser mit Solarenergie



www.greentowers.de

In 30 Tagen um die Welt: Allein mit der Kraft der Sonne

„Das Verrückte ist nicht, ein Flugzeug zu bauen, das ohne einen Tropfen Treibstoff fliegt“, ist Dr. Bertrand Piccard überzeugt, „sondern weiterhin daran zu glauben, dass unsere Zivilisation überleben kann, wenn sie eine Million Tonnen Öl pro Stunde verbraucht.“ Piccard ist Initiator und einer von zwei zukünftigen Piloten von Solar Impulse, einem Flugzeug, das ganz ohne Schadstoffausstoß um die Welt fliegen soll. Angetrieben ausschließlich von der Kraft der Sonne, wird es sogar nachts in der Luft bleiben: Extrem leichte Lithiumbatterien speichern während des Tages genug Energie für den Flug durch die Dunkelheit.



Die Vision nimmt Gestalt an: Das Modell des Prototypen wurde im November 2007 präsentiert

Solar Impulse wird wie ein Segelflieger aussehen – mit der Spannweite eines Airbus A380. 250 m² Solarzellen werden seine Tragflächen bedecken. 2011 soll Solar Impulse die Erde umrunden – mit einem Zwischenhalt auf jedem Kontinent, um nach jeweils fünf Tagen Nonstopflug den Piloten zu wechseln. Mit diesem Projekt werden die Grenzen des Machbaren in jeder Hinsicht neu definiert. Piccard: „Wenn wir Erfolg haben, kann niemand mehr sagen, dass erneuerbare Energie nichts bringt. Denn wenn wir um die Welt fliegen können, dann können wir auch energiesparende Autos, Heizungen und Klimaanlage bauen.“

Die Gesellschaft braucht Visionäre und Pioniere wie Piccard. Sie braucht

Rekordflugzeug 2011: Zahlen und Fakten

- Spannweite: 80 m
- Maximales Gewicht: 2 000 kg
- Gehäuse: Karbonfaser
- Durchschnittsgeschwindigkeit: 70 km/h
- Batterien: Lithium
- Solarzellen: Oberfläche ca. 250 m², monokristallines Silizium
- Weitere Hauptpartner: Omega und Solvay



langfristige Visionen und neue Technologien, um den wirtschaftlichen Erfolg von heute auch in Zukunft zu sichern. Sie braucht starke Partner, um aus Visionen Realität werden zu lassen. „Unsere Unterstützung für ein Projekt, das eine Revolution in der Verwendung erneuerbarer Energien darstellt, verkörpert in greifbarer, phantasievoller Weise das gesamte Umweltengagement der Deutschen Bank“, erläutert Dr. Josef Ackermann das Engagement der Bank als Hauptpartner von Solar Impulse. Das Projekt untermauert zudem das klare Bekenntnis der Bank zu ihrer Verantwortung auch für die nachfolgenden Generationen.

Gleichzeitig steht es für die immensen Potenziale und Chancen, die der Markt für erneuerbare Energien bietet. Die Deutsche Bank unterstützt Wind- und Solarenergieprojekte, finanziert Unternehmen, die sich auf grüne Technologien spezialisieren, und entwickelt innovative Anlageprodukte, die ökologisch-soziale Verantwortung mit interessanten Renditechancen verbinden (s.S. 40 ff.). Solar Impulse und die Deutsche Bank sind also ein perfektes Team: mit dem klaren Ziel, durch Innovation neue Standards zu setzen – als nachhaltige Investition in die Zukunft.

www.deutsche-bank.de/solarimpulse



Nachhaltige Betriebsökologie

Das Thema Nachhaltigkeit geht bei einer Bank weit über die Berücksichtigung ökologischer und sozialer Aspekte im eigenen Gebäudebetrieb und beim Einkauf hinaus. Entscheidend für unsere Glaubwürdigkeit im Dialog mit unseren Kunden, Geschäftspartnern, Lieferanten, Aktionären, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit ist dabei, dass wir selbst verantwortungsvoll mit natürlichen Ressourcen umgehen.

- Die Deutsche Bank hat ihre Grundsätze zur effizienten betrieblichen Ressourcennutzung sowie zur Berücksichtigung von ethischen Kriterien vor allem bei der Beschaffung in globalen und regionalen Standards und Richtlinien verankert. Dazu gehören u. a.:
- der Konzernstandard zum Betrieblichen Umweltschutz und die entsprechenden, detaillierten regionalen Leitlinien, z. B. zum Gebäudemanagement, zur Abfallwirtschaft und zur Mobilität
 - der Konzernstandard für Ziele, Maßnahmen und Kennzahlen im Rahmen des Nachhaltigkeits-Management-Systems
 - die Travel Policy
 - die Konzernrichtlinie Einkauf

Für das Jahr 2008 planen wir eine globale Intranet-basierte Informationskampagne, die unsere Mitarbeiter für einen ressourcenschonenden Umgang mit Energie, Wasser und Papier sowie im Rahmen von Reisen und bei der Abfallentsorgung sensibilisieren soll.

NACHHALTIGKEIT IN DER BESCHAFFUNG

Die Deutsche Bank berücksichtigt bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen und bei der Auswahl ihrer Lieferanten ökologische und soziale Kriterien. Indem wir Mindeststandards in unsere Produktausschreibungen aufnehmen und Anforderungen an unsere Lieferanten stellen, fordern und fördern wir deren Nachhaltigkeitsorientierung. Im Jahr 2007 hat die Deutsche Bank weltweit rund 8 Milliarden Euro für den Einkauf von Waren, Materialien und Dienstleistungen ausgegeben.

Ergebnisse 2007

- Ausweitung der Nutzung nachhaltiger Kriterienkataloge, insbesondere bei globalen Ausschreibungen
- Überarbeitung und Weiterentwicklung unserer Konzernrichtlinie Einkauf
- Erweiterung des Beurteilungssystems für Lieferanten zur Aufnahme in das elektronische Bestellsystem der Bank

Geplante Maßnahmen für 2008

- Optimierung des gesamten Lieferantenportfolios unter Nachhaltigkeitsaspekten im Rahmen der Qualitätsoffensive bei Lieferanten
- Weiterentwicklung und Nutzung von nachhaltigen Kriterienkatalogen bei Beschaffungsmaßnahmen
- Konsequente Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei der systematischen Überprüfung und Beurteilung aller Lieferanten im Rahmen des Lieferanten-Management-Programms
- Aufbau einer systematisierten Erfassung der CO₂-Emissionen in der Beschaffungskette

Verhaltenskodex für Lieferanten

Die Grundsätze der Nachhaltigkeit und umweltpolitischen Verantwortung gelten als Auswahlkriterien im Falle mehrerer gleicher Angebote.

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

UMWELTDATEN (s. S. 38–39):

Die Reduktion des Ressourcenverbrauchs hat große Priorität und Tradition bei der Deutschen Bank (siehe z. B. frühere Berichte „Gesellschaftliche Verantwortung“). Wir führen unsere betriebsökologischen Maßnahmen kontinuierlich fort und weiten sie aus. Um den Erfolg der Maßnahmen messen zu können, aber auch um Unregelmäßigkeiten, wie Störungen im Betriebsablauf, und Optimierungspotenziale beim Betrieb der von der Deutschen Bank genutzten Gebäude zu identifizieren, erheben und analysieren wir regelmäßig unsere umweltrelevanten Verbrauchsdaten. An allen Standorten in Deutschland mit einer Mietfläche von mehr als 4 000 m², in Großbritannien und in New York, 60 Wall Street, die von der Deutschen Bank selbst betrieben werden, geschieht dies monatlich bzw. jährlich.

Für Deutschland und Großbritannien werden die Daten auf die kleineren, nicht berücksichtigten Standorte über die Zahl der Mitarbeiter (D) bzw. die Fläche (GB) hochgerechnet. Neben den gebäudebezogenen Daten werden auf Länderbasis für Deutschland, Großbritannien und die USA auch die über den globalen Einkauf beschafften Mengen von Kopierpapier sowie die Reiseaktivitäten der Mitarbeiter erhoben. Im Jahr 2007 wurde erstmals weltweit der Stromverbrauch aus dem Jahr 2006 für rund 2 000 im Besitz der Bank befindliche und von ihr genutzte Gebäude erhoben. Für 2008 planen wir eine Ausweitung dieser Datenerfassung auf weitere Standorte. Dabei wollen wir auch die teilweise noch unterschiedlichen Standards bei der Datenerhebung vereinheitlichen.

Die Generierungs- und Zusammenführungssystematik für die auf den Seiten 34 bis 39 dargestellten Umweltdaten wurden in den Vorjahren von Gerling Risiko Consulting und im Jahr 2008 von ERM Certification and Verification Services (ERM CVS) extern überprüft.

ENERGIE

Der weltweite Energieverbrauch verursacht 48% der globalen Treibhausgasemissionen.

Maßnahmen 2007

- Kontinuierliche Optimierung der Energieeffizienz der Gebäudetechnik u. a. durch:
 - Erneuerung von Altgeräten durch effiziente Kältetechniksysteme
 - Umstellung der Werbebeleuchtung von Neonlampen auf LED-Technologie
 - Sukzessiven Ersatz von Leuchtstoffröhren durch effizientere Leuchtmittel
- Ausweitung des Bezugs von Energie aus regenerativen Energiequellen
- Gezielte Ausrichtung von Umbaumaßnahmen/Gebäudesanierungen an Energieeffizienz- und Nachhaltigkeitskriterien (s. S. 32)

Ziele und Ergebnisse

- Veränderung des Energieverbrauchs¹ pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

Ziel 2007	Ergebnis 2007	Ziel 2008
Deutschland Stabilisierung bis 2008 auf Basis der Werte des Jahres 2004	Reduzierung um 27,5 % (u. a. durch Einbau effizienter Technik und Reduzierung von Flächen)	Weitere Reduzierung ggü. 2007 angestrebt
New York ² Reduzierung um 2 % ggü. 2006	Anstieg um 0,98 % (aufgrund eines sehr kalten Winters und warmen Sommers)	Reduzierung um 2 % ggü. 2007
Großbritannien Reduzierung um 5 % ggü. 2006	Reduzierung um 6,7 %	Reduzierung um weitere 2 % ggü. 2007

¹Der Energieverbrauch schließt ein: Strom, Heizenergie und Diesel für Notstromaggregate
²Bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl (inkl. Externer)

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

Ziel 2007	Ergebnis 2007	Ziel 2008
Deutschland Bis 2008 Reduzierung um 5–10 % ggü. 2004	Reduzierung um 36 % (u. a. durch Einkauf von Strom aus regenerativen Quellen sowie Einbau effizienter Technik und Reduzierung von Flächen)	Weitere Reduzierung ggü. 2007 angestrebt
Großbritannien Reduzierung um 5–10 % ggü. 2006	Reduzierung um 5,7 %	Reduzierung um weitere 2 % ggü. 2007

- Bezug von Strom aus zertifizierten regenerativen Quellen

Ziel 2007	Ergebnis 2007	Ziel 2008
Global Erhöhung des Anteils weltweit	Deutschland: 20 %, Schweiz: 100 % Italien: 100 % seit Oktober 2007	Weitere Erhöhung des Anteils weltweit (Deutschland bereits 100 % ab 1.1.2008)

Geplante Maßnahmen für 2008

- Erstellung einer globalen Richtlinie zum Thema „In-House Ecology“, die ökologische Kriterien für die Auswahl neuer und die Modernisierung alter Gebäude definiert
- Regelmäßige Prüfung des Energieverbrauchs an allen größeren Standorten (über 10 000 m²)
- Einführung von Standards zur Energiemessung und Einrichtung von Energiekontrollzentren
- Umsetzung eines Programms zur Optimierung der Temperatureinstellungen während der Betriebszeiten
- Globale Ausweitung des Einsatzes energieeffizienter Innen- und Außenbeleuchtung (z. B. LED-Technik)
- Aufnahme von Energieeffizienzklauseln in Mietverträge für vom Vermieter verwaltete Gebäude
- Anwendung der Europäischen Gebäudeeffizienzrichtlinie (EPBD)

WASSER

Nur 0,3% des Wassers der Welt ist trinkbares Süßwasser.

Maßnahmen 2007

- Optimierung der bestehenden Gebäudetechnik, z. B. durch:
- Installation von Sanitäranlagen mit geringem bzw. ohne Wasserverbrauch
 - Einsatz von Druckminderern in Trinkwasserleitungen

Ziele und Ergebnisse

- Reduzierung des Wasserverbrauchs pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

Ziel 2007	Ergebnis 2007	Ziel 2008
Deutschland Stabilisierung bis 2008 auf Basis der Werte des Jahres 2004	Reduzierung um 30,9% (u. a. durch Einbau effizienter Technik und Reduzierung von Flächen)	Weitere Reduzierung ggü. 2007 angestrebt
New York ¹ Reduzierung um 2 % ggü. 2006	Reduzierung um 7,5%	Reduzierung um weitere 2 % ggü. 2007
Großbritannien Reduzierung um 3 % ggü. 2006	Reduzierung um 8,2%	Reduzierung um weitere 2 % ggü. 2007

¹Bezogen auf die durchschnittliche Beschäftigtenzahl (inkl. Externer)

Geplante Maßnahmen für 2008

- Weitere Optimierung der Gebäudetechnik, z. B. durch:
- Verbesserte Kontrolle der offenen Rückkühlwerke bei Klimaanlage
 - Verbesserung der Überwachung der internen Wasserver- und -entsorgungssysteme

ABFALL

Die Abfallentsorgung verursacht 3,6% der globalen Treibhausgasemissionen.

Maßnahmen 2007

- Mitarbeiterinformation zur Reduzierung des Restmülls durch Mülltrennung, insbesondere in London und New York
- Verbesserung der Abfalltrennung durch Aufstellung weiterer Abfallbehälter
- Ausweitung des zentralisierten Abfalltrennsystems („Bin-the-bin“ Programm) auf weitere Arbeitsplätze in London
- Beauftragung der Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte (GdW) mit der Verwertung von vertraulichen Dokumenten, Datenträgern und Elektroschrott mit einem Auftragsvolumen in Höhe von 4,9 Millionen Euro in Deutschland. Über eine ordnungsgemäße und umweltfreundliche Abfallverwertung hinaus wird dadurch die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen gefördert.

Ziele und Ergebnisse

- Auszeichnung von 14 Standorten der Bank in London mit einer Goldmedaille im Rahmen der „Clean City Awards“ der City of London

- Veränderungen der Gesamtabfallmenge pro Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

Ziel 2007	Ergebnis 2007	Ziel 2008
Deutschland Stabilisierung bis 2008 auf Basis der Werte des Jahres 2004	Reduzierung um 17,5%	Weitere Reduzierung ggü. 2007 angestrebt
London Keine Ziele vereinbart	Reduzierung um 21,5%	Reduzierung um 2 % ggü. 2007

- Anteil der wiederverwertbaren Abfälle

Ziel 2007	Ergebnis 2007	Ziel 2008
New York 85%	85,3%	Erhöhung auf mindestens 90% in drei aufeinander folgenden Monaten im Jahr 2008
London 33%	30,1% (aufgrund eines unvorhergesehenen starken Anstiegs der Mitarbeiterzahlen, ohne dass entsprechend angemessene Abfalltrennsysteme bereitgestellt werden konnten)	Erhöhung auf 35%

Maßnahmen für 2008

- Weltweite Ausweitung der Aktivitäten zur Vermeidung und Reduzierung von Abfällen
- Einführung eines Programms zur Wiederverwertung bzw. weiteren Nutzung von nicht benötigten Büromöbeln
- Einführung von Rücknahmeprogrammen für Büroausstattungen, EDV- und Telefonanlagen durch unsere Lieferanten
- Einführung eines Programms zur Abfallreduzierung von Verpackungen für Lebensmittel und Getränke

PAPIER

Bei der Produktion von einem Kilogramm chlorgebleichtem Frischfaserpapier können bis zu zwei Kilogramm CO₂ emittiert werden.

Maßnahmen 2007

- Einsatz von Recyclingpapier
- Machbarkeitsstudie zum Einsatz von Papier aus nachhaltiger Waldwirtschaft
- Aufnahme des Erlasses der Deutschen Bundesregierung „Gemeinsamer Erlass zur Beschaffung von Holzprodukten“ in die Einkaufsrichtlinien der Deutschen Bank (u. a. FSC-, PEFC-zertifiziertes Papier)

Ergebnisse 2007

- Seit Januar 2007 sind 77,8% des in Großbritannien eingesetzten Kopierpapiers Recyclingpapier
- 100% des Frischfaserpapiers für Fotokopiergeräte, Drucker und Faxgeräte ist aus zertifizierter, nachhaltiger Waldwirtschaft (Deutschland)

Geplante Maßnahmen für 2008

- Ausweitung des Einsatzes von Papier aus nachhaltiger Waldwirtschaft für Drucksachen

MOBILITÄT

Mehr als 13% der weltweiten, von Menschen verursachten CO₂-Emissionen sind auf den Verkehr zurückzuführen.

Maßnahmen 2007

- Verpflichtende Prüfung von Telefon- und Videokonferenzmöglichkeiten vor jeder Reise
- Mitarbeiter in Deutschland, die geschäftlich viel reisen, erhalten von der Deutschen Bank eine „BahnCard“ (Reduzierung des Fahrpreises für Bahnfahrten um 25% bzw. 50%)
- Angebot von „Jobtickets“ an vielen Standorten in Deutschland (verbilligte personenbezogene Dauerkarten für die Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs)
- Finanzielle Beteiligung der Mitarbeiter an ihrem Firmenwagen in Abhängigkeit von dessen Kraftstoffverbrauch
- Verpflichtende Ausstattung von Dieselfahrzeugen mit einem Rußpartikelfilter (Deutschland)

Ergebnisse 2007

- Senkung der weltweiten, durch Flugreisen bedingten CO₂-Emissionen um 9,2% im Vergleich zu 2006
- Steigerung der Nutzung von Videokonferenzräumen um 30%, bezogen auf 2006
- Ausstellung von 1 380 neuen BahnCards in Deutschland
- 99,6% der Firmenwagen (Dieselfahrzeuge) verfügen über einen Rußpartikelfilter (Deutschland)

Geplante Maßnahmen für 2008

- Weitere Verringerung des weltweiten Reiseaufkommens trotz steigender Geschäftsaktivitäten
- Investitionen in Video- und Telefonkonferenzanlagen, einschließlich der Videokonferenzsysteme am Arbeitsplatz
- Erhöhung der Klimaneutralstellung von Geschäftsreisen und Veranstaltungen
- Aufnahme einer Regelung für Vielfahrer in die Firmenwagenrichtlinie, die die Attraktivität von verbrauchs- und emissionsoptimierten Fahrzeugen erhöht

DER KAMPF GEGEN DEN KLIMAWANDEL BENÖTIGT EINE ÜBERZEUGENDE INTERNE STRATEGIE

Mit Blick auf unsere Klimastrategie entwickeln wir unser CO₂-Reduzierungsprogramm im Jahr 2008 weiter, wobei folgende Schwerpunkte bestehen:

- Ausweitung des Einkaufs erneuerbarer Energien
- Einführung von Methoden einer CO₂-Rechnungsführung
- Bewertung des CO₂-Gehalts unserer Beschaffungskette
- Ausweitung unserer Energieprüfungs- und -effizienzprogramme

Umweltdatenvergleich 2004–2007

	2004	2005	2006	2007
Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)				
Deutschland ¹	31 560	30 890	30 735	32 297
New York, 60 Wall Street ²	5 912	4 277	6 986 ⁹	5 419 ⁹
Großbritannien ³	n. e.	n. e.	6 989	8 221
Mietflächen (m²) ⁴				
Deutschland	1 482 488	1 415 696	1 396 859	1 467 000
New York, 60 Wall Street	151 007	151 007	151 007	151 007
Großbritannien ¹⁰	n. e.	n. e.	124 357	157 807
Energieverbrauch (GJ) ⁵				
Deutschland	1 803 950	1 625 705	1 554 813	1 337 603
New York, 60 Wall Street ¹⁰	274 374	293 273	292 130	309 048
Großbritannien ¹⁰	n. e.	n. e.	531 808	583 491
CO₂-Emissionen aus Energieerzeugung (t) ⁶				
Deutschland	175 869	161 989	135 928	114 424
New York, 60 Wall Street ¹⁰	33 186	35 077	35 189	36 830
Großbritannien ¹⁰	n. e.	n. e.	62 318	69 157
Wasserverbrauch (m³)				
Deutschland	751 788	821 781	712 399	531 942
New York, 60 Wall Street ¹⁰	198 864	246 744	242 910	235 336
Großbritannien	n. e.	n. e.	202 887	219 142
Abfall				
– Nicht gefährlicher Abfall (t)				
Deutschland	19 020	20 170	19 620	15 632
New York, 60 Wall Street	1 523	1 812	1 826 ¹⁰	1 802
London	n. e.	n. e.	2 612	2 465
Recyclingquote				
Deutschland	65	57	62	67
New York, 60 Wall Street	59	76	87 ¹⁰	88
London	n. e.	n. e.	26	29
– Gefährliche Abfälle (t)				
Deutschland	129	134	130	165
New York, 60 Wall Street	n. e.	n. e.	3	61
London	n. e.	n. e.	97	36
Recyclingquote				
Deutschland	65	65	66	78
New York, 60 Wall Street	n. e.	n. e.	100	100
London	n. e.	n. e.	100	100
Flugreisekilometer (Mio. km)				
Welt	n. e.	n. e.	920,44	836,40
CO₂-Emissionen aus Flugreisen (t) ⁷				
Welt	n. e.	n. e.	299 955	272 547
Fotokopierpapierverbrauch (t) ⁸				
Deutschland ¹¹	2 082	1 871	2 046	3 010
– Anteil Recyclingpapier	5,2	3,2	1,7	1,1
USA	n. e.	n. e.	n. e.	1 544
– Anteil Recyclingpapier	n. e.	n. e.	n. e.	1,6
Großbritannien	n. e.	444	468	707
– Anteil Recyclingpapier	n. e.	n. e.	n. e.	77,8

¹Deutschland: Angaben gelten für den Deutsche Bank Konzern inkl. untervermieteter Flächen (hochgerechnet auf Basis erhobener Daten für rund 50 % der Mitarbeiter).

²New York: Angaben gelten für den Deutsche Bank Konzern inkl. untervermieteter Flächen, Daten teilweise geändert aufgrund aktuellerer Zahlen und geänderter Umrechnungsfaktoren für 2007: Stromverbrauch für 2 Monate, Gas- und Wasserverbrauch für einen Monat geschätzt.

³Großbritannien: Angaben gelten für den Deutsche Bank Konzern ohne untervermietete Flächen (hochgerechnet auf der Basis erhobener Daten für mindestens 95% der Fläche, Abfalldaten gelten nur für London).

⁴Flächenangaben enthalten untervermietete Flächen (Ausnahme: Großbritannien).

⁵Strom, Heizenergie, Energie für Notstromaggregate

⁶Teilweise geänderte CO₂-Emissionsfaktoren: Strom (kg/ kWh) D: Strommix (80% seit 2006): 0,453 (GHG Protocol); Strom (kg/kWh) D: aus Wasserkraft (20% seit 2006): 0,004 (VfU-Kennzahlen); Strom (kg/kWh) GB: 0,467 (GHG Protocol); Strom (kg/kWh) New York: 0,495 (GHG Protocol); Gas (kg/kWh): 0,185 (GHG Protocol); Heizöl (kg/kWh): 0,268 (GHG Protocol); Fernwärme (kg/kWh) D: 0,311 (GEMIS 4.4, Öko-Institut); Fernwärme (kg/ kWh) USA: 0,269 (GHG Protocol); Energie für Notstrom (kg/kWh): 0,265 (GHG Protocol); Flug Kurzstrecke (kg/ Personenkilometer): 0,15 (GHG Protocol); Flug Mittelstrecke (kg/Personenkilometer): 0,12 (GHG), RFI-Faktor: 3; Flug Langstrecke (kg/Personenkilometer): 0,11 (GHG Protocol), RFI-Faktor: 3

⁷Inkl. weiterer klimaerwärmender Effekte durch Berücksichtigung des RFI-Faktors (radiative forcing index) von 3

⁸Zentral über den globalen Einkauf beschafft

⁹Durchschnittliche Beschäftigtenzahl (inkl. Externer) 2007: 5 828, 2006: 5 563

¹⁰Aktualisierte Werte für 2004–2006

¹¹Seit September 2005 ausschließliche Verwendung von Papier aus nachhaltiger Waldwirtschaft

n. e. = nicht erhoben

UMWELTDATENVERGLEICH: ENTWICKLUNG DES RELATIVEN VERBRAUCHS PRO MITARBEITER (VOLLZEITKRÄFTE)

Energieverbrauch	2004	2005	2006	2007	CO ₂ -Emissionen aus Energieerzeugung	2004	2005	2006	2007
(GJ/Mitarbeiter)					(t/Mitarbeiter)				
Deutschland	57,16	52,63	50,59	41,42	Deutschland	5,6	5,2	4,4	3,5
New York	46,41	68,57	41,82	57,03	New York	5,6	8,2	5,0	6,8
Großbritannien	n. e.	n. e.	76,09	70,98	Großbritannien	n. e.	n. e.	8,9	8,4

Wasserverbrauch	2004	2005	2006	2007
(m³/Mitarbeiter)				
Deutschland	23,82	26,60	23,18	16,47
New York	33,64	57,69	34,77	43,43
Großbritannien	n. e.	n. e.	29,03	26,66

n. e. = nicht erhoben

Unabhängige Erklärung zu den Umweltdaten der Deutsche Bank AG

Umfang und Ziele

ERM CVS wurde von der Deutsche Bank AG beauftragt, die Unternehmensprozesse für die Datensammlung und -zusammenführung zu überprüfen, die der Darstellung der betrieblichen Umweltdaten auf den Seiten 34 bis 39 der Publikation „Gesellschaftliche Verantwortung Bericht 2007“ zu Grunde liegen.

Verantwortlichkeiten und Unabhängigkeit

Die Deutsche Bank AG hat die Umweltdaten der Seiten 34 bis 39 aufbereitet und ist für die Datenzusammenführung und -darstellung verantwortlich, was auch für die damit verbundenen Leistungsinformationen gilt.

ERM CVS ist Mitglied der ERM Gruppe und bezüglich ihrer Erkenntnisse für die Berichterstattung an die Deutsche Bank AG verantwortlich. Die Leistungen, die ERM CVS für ihre Kunden erbringt, bestehen ausschließlich aus unabhängigen Prüfungen sowie Weiterbildungen zu Prüfungsansätzen und -methoden. Durch unsere Arbeitsweise gewährleisten wir, dass wir unsere Tätigkeit unbefangen und ohne Interessenskonflikte erbringen. ERM CVS und seine Mitarbeiter, die diese Erklärung erarbeiteten, erbringen keinerlei andere Dienstleistungen für die Deutsche Bank AG.

Ansatz und Grenzen der Prüfung

Unsere Prüfung bezieht sich auf die internen Richtlinien und Arbeitsprozesse der Deutsche Bank AG zur Datenerfassung und den damit verbundenen Messmethoden. Unsere Vorgehensweise basiert auf dem “International Standard for Assurance Engagements 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Information issued by the International Auditing and Assurance Standards Board (ISAE 3000)” ebenso wie Grundsätzen, die ERM CVS für die Prüfung von Berichten aufgestellt und weiterentwickelt hat. Zwischen Februar 2008 und April 2008 haben wir eine Reihe von Aktivitäten unternommen; diese beinhalten:

- Besuche der Büros der Deutsche Bank AG in London und Frankfurt, um die bestehenden Abläufe zur Datenerfassung und -berichterstattung aus Deutschland, London und New York sowie der globalen Flugdaten von Mitarbeitern zu überprüfen;

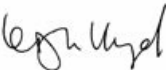
- Auswertung der Managementprozesse für Unternehmensdaten;
- Besprechungen mit Mitarbeitern, die für die Erfassung, Überprüfung und Auswertung der im Bericht wiedergegebenen Daten und Informationen verantwortlich sind.

Wir haben nicht die Qualität der zugrundeliegenden Daten überprüft, die von den einzelnen Betriebseinheiten der Deutsche Bank AG vorgelegt wurden.

Ergebnis

Auf der Grundlage der von uns vorgenommenen Prüfungsschritte kommen wir zu dem Schluss, dass die auf Basis der eingesetzten Datenerfassungs- und -aggregationsprozesse ermittelten betrieblichen Umweltdaten, wie sie auf den Seiten 34 bis 39 zu finden sind, sachgerecht und zutreffend dargestellt werden.

Als Teil eines umfassenden Programms zur Verbesserung ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten befindet sich die Deutsche Bank AG derzeit in einem Erneuerungsprozess ihres globalen Umweltdatenmanagements. In diesem Zusammenhang empfehlen wir die Weiterentwicklung und die Umsetzung von detaillierten Richtlinien zur Erfassung und Berichterstattung von Umweltdaten, die an allen relevanten Standorten angewendet werden können.



Leigh Lloyd, Managing Director
30. April 2008

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





Unsere Finanzierungslösungen zielen auf die zukunftsweisende Nutzung von Energien

Nachhaltigkeit: Ausgewählte Produkte und Dienstleistungen, die Zukunftsfähigkeit sichern

Nachhaltige Finanzdienstleistungen und -produkte eröffnen neue Marktsegmente und Ertragspotenziale. Sie sind für unsere Kunden, unsere Aktionäre und unser Unternehmen von finanziellem Interesse, schaffen darüber hinaus aber auch Mehrwert für Gesellschaft und Umwelt.

Produktfeld	Beschreibung	Ergebnisse
Nachhaltige Fonds/Themenfonds der DWS GKD-Fonds DWS Bildungsfonds Panda Renditefonds	Publikumsfonds, deren Erträge für nachhaltige, gemeinnützige Zwecke verwendet werden können	Verwaltung von Mitteln in Höhe von 142,3 Mrd. € durch die DWS in Deutschland (Stand: Ende November 2007)
DWS Invest Responsibility DVG Stiftungsfonds	Publikumsfonds, die Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Unternehmen berücksichtigen	Verwaltung von insgesamt rund 2,5 Mrd. € (Stand: Ende 2007) in den hier beschriebenen Fonds/Themenfonds der DWS
DWS Zukunftsressourcen	Publikumsfonds, der Unternehmen auswählt, die Lösungen aus der Verknappung von Ressourcen (Wasser, erneuerbare Energien, Rohstoffe) suchen	
DWS Klimawandel	Publikumsfonds, der Unternehmen auswählt, die Produkte, Dienstleistungen und Technologien anbieten, die zu einer Verringerung von Treibhausgasemissionen beitragen	
DWS Noor	In Dubai, Bahrain und Singapur zugelassene Publikumsfondspalette (5 Teilfonds), die eine Scharia-konforme Anlagepolitik verfolgt	
Klimaschutz-Zertifikate DWS GO	Zertifikat, das in Unternehmen investiert,	Verwaltung von rund 8,5 Mio. € in den hier vorgestellten Produktangeboten
German Green Technologies	■ die vom potenziellen Boom der Umwelt-technologie profitieren	
Global Clean Technologies	■ die auf Produkte zur Reduzierung von Treibhausgasen spezialisiert sind	
Energy Efficiency	■ die sich mit Prozessen und Techniken zur Verbesserung der Energieeffizienz beschäftigen	
	Zertifikat, das	
Climaflex	■ in die Kernsektoren im Kampf gegen den globalen Klimawandel investiert	
Water	■ in Wasserversorger, Hersteller von Wasseranlagen und technischer Ausrüstung investiert	
Zukunftsenergien	■ in die Branche „Erneuerbare Energien“ investiert	

Produktfeld	Beschreibung	Ergebnisse
Emissionshandel	■ Erstellung und Kauf von Zertifikaten für Emissionssenkungsprojekte in Entwicklungsländern (Zertifikate, die von der UN im Rahmen des Clean Development Mechanism (CDM) und der Joint Implementation (JI) unter dem Kyoto-Protokoll vergeben werden) ■ Entwicklung und Unterstützung von Projekten zur Emissionssenkung durch Kauf der Zertifikate im Voraus ■ Entwicklung von Anlageprodukten, die Zugang zu und Engagement an den CO₂-Märkten ermöglichen und gleichzeitig zusätzliches Kapital in Emissionssenkungsprojekte lenken ■ Beratung und Diskussion mit verschiedenen nationalen Institutionen in Bezug auf deren Emissionssenkungspflichten im Rahmen des Kyoto-Protokolls	■ Kauf von Zertifikaten, die einer Emissionssenkung um 20 Mio. Tonnen CO₂ entsprechen (im Jahr 2007; 45 Mio. Tonnen seit 2006) ■ Versorgung zahlreicher europäischer Verursacher mit Emissionszertifikaten im Rahmen des europäischen Emissionshandelssystems (EU-ETS) ■ Entwicklung verschiedener Emissionssenkungsprojekte in Asien, Lateinamerika, Mittel- und Osteuropa ■ Beitrag zur kostengünstigen Senkung von Emissionen weltweit ■ Direkter und indirekter Kapitaltransfer an saubere Programme in Entwicklungsländern
Stiftungsmanagement der Deutsche StiftungsTrust (DSTT) Stiftung Select	■ Möglichkeit zur Gründung von Stiftungen unter dem Namen des Stifters bereits ab 10 000 € Stiftungskapital unter dem Dach und der Expertise der DSTT ■ Anlage des Stiftungskapitals im DVG Stiftungsfonds der DWS	Ausschüttung der Fördermittel in einer Gesamthöhe von ca. 100 000 € für gemeinnützige Zwecke bereits nach einem Jahr
db Stiftung Comfort	■ Möglichkeit zur Errichtung einer eigenen treuhänderischen Stiftung mit einer Kapitalausstattung ab 100 000 € für nachhaltiges gesellschaftliches Engagement ■ Anlage des Stiftungskapitals im DVG Stiftungsfonds der DWS	■ Bereits über 40 Stiftungen im ersten Jahr (2007) ■ Bankkunden engagieren sich ohne eigenen administrativen oder finanztechnischen Aufwand nachhaltig für die Gesellschaft.
Investitionen in erneuerbare Energien (Solar, Wind, Biomasse) ■ Unternehmensfinanzierung	Investitionen in Innovationen, Wachstum und Kapazitätserweiterung durch langfristige Darlehen und Kontokorrentlinien	Vergabe von insgesamt rund 750 Mio. € Kreditvolumen an Unternehmen der Branche durch unser Firmenkundengeschäft in Deutschland (Stand: Ende 2007)
■ Projektentwicklung	■ Aktive, langjährige Beteiligung am verstärkten Einsatz erneuerbarer Energieträger durch die Strukturierung von Finanzierungslösungen bei marktkonformer Rendite ■ Beitrag zur Gewährleistung der benötigten Energieversorgung	■ 27 realisierte Projekte im Bereich der Windenergie ■ Entwicklung eines Windparks in Kanada mit einem kanadischen Joint Venture-Partner ■ Verschiedene Solarprojekte mit einer Leistung von bis zu 60 MW in Spanien ■ Weitere Solar- und Windprojekte in Italien, Frankreich und Griechenland in Planung

Produktfeld	Beschreibung	Ergebnisse
Vermögensverwaltung mit nachhaltigen Investments	■ Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte und individueller ethischer Restriktionen (soweit erwünscht und objektivierbar) ■ Umsetzung der Nachhaltigkeitskriterien durch „Best-in-Class“-Ansatz, gestützt auf Dow Jones Sustainability Indizes und die ihnen zugrunde liegende Nachhaltigkeitsexpertise der Schweizer SAM Gruppe (s.S. 25, 27)	■ Nachhaltigkeitsindizes weisen keinen abweichenden risikogewichteten Ertrag gegenüber konventionellen Benchmark-Indizes auf ■ Ausweitung des Angebots an nachhaltigen/ethischen Investments in sehr individueller Form
„Alternative Energien Portfolio“	■ Vermögensverwaltung, die in Unternehmen der Branche „Alternative Energien“ investiert ■ Nutzung von direkten und indirekten Investitionsmöglichkeiten in den Marktsegmenten Biomasse, Solarenergie, Windenergie, Geothermie, Wasser, Energieeffizienz	■ Produktentwicklung und Vertriebszulassung im Jahr 2007 ■ Diversifikation von Vermögen bei gleichzeitiger Erzielung eines ökologischen Mehrwerts
Drittfondsangebot im Bereich nachhaltige Investmentfonds	Diversifiziertes Angebot nachhaltiger Investmentfonds von Drittanbietern	■ Nachhaltige Investments als integraler Bestandteil des Beratungsansatzes im Private Wealth Management ■ Sensibilisierung der Kunden für das Thema Nachhaltigkeit/ethische Investments
Förderbank-Maßnahmen Förderung von ■ Investitionen in den Umwelt- und Klimaschutz	Zinsvergünstigungen für Investitionen im Bereich Umweltschutz und Energieeinsparung durch maßgebliche Einbindung von Förderprogrammen der EU, der KfW und der Länder	Begleitung von Investitionen im Umweltschutz- und Energiesparbereich unter Einbeziehung von KfW-Förderprogrammen in Höhe von 400 Mio. € im Jahr 2007 und damit verbundene Zinsvergünstigungen für die Investoren
■ Bildungsangeboten	Attraktive Kreditfinanzierungen von Investitionen im Bildungsbereich aus Mitteln der Landesförderbanken, der KfW oder der Europäischen Investitionsbank (EIB)	Begleitung von vielfältigen Investitionen zur Erleichterung der Bildungs- und Ausbildungsziele, verbunden mit der Entwicklung moderner Lehrmethoden und damit Verbesserung der Ausbildungsvoraussetzungen junger Menschen
dbStudentenKredit	■ Bereitstellung von Finanzierungen für Lebensunterhalt und Studiengebühren für sozial Schwächere ■ Zielgruppe: Studenten und Doktoranden an deutschen Hochschulen und Berufsakademien ohne Bürgschaft der Eltern o. Ä. und so Förderung des Bildungsstandorts Deutschland	■ 2007: Zusage von ca. 4400 Krediten ■ Zusage von insgesamt rund 11000 Krediten seit der Einführung im Oktober 2005 mit einem Volumen von 133,5 Mio. €
Islamisches Finanzwesen	■ Angebot für Menschen mit islamischem Glauben, sozial und ethisch vertretbar vom Handel zu profitieren (Scharia) ■ Finanzdienstleistungen und -produkte, basierend auf islamischen Gesetzen ■ Prinzipien: Fairness, Transparenz, Einbeziehung ethischer Erwägungen beim Handel, Teilen von Profit und Verlust	■ Auszeichnungen: sechs Preise von Islamic Finance News („Deals of the Year 2007“), Euromoney Best Structured Products House 2007 etc. ■ Reputationserhalt im Bereich der strukturellen Innovation durch die Emission der ersten Scharia-konformen Rückkaufvereinbarung

Corporate Governance

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

Vier Elemente sind für unsere Corporate Governance kennzeichnend:

1. Gute Beziehungen zu den Aktionären: Um unseren Aktionären die Wahrnehmung ihrer Rechte zu erleichtern, setzen wir bei der Hauptversammlung in vielfältiger Weise elektronische Medien ein. Insbesondere können Weisungen zur Stimm-

rechtsausübung via Internet erteilt werden.

2. Effektive Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat: Der Vorstand berichtet dem Aufsichtsrat regelmäßig über alle relevanten Fragen der Planung und Geschäftsentwicklung sowie der Risikolage, des Risikomanagements und der Compliance (s. Grafik).

3. Ein erfolgsorientiertes Vergütungssystem: Wir bieten unseren Mitarbeitern ein erfolgs- und leistungsorientiertes Vergütungssystem. Die Vergütung unserer Vorstandsmitglieder richtet sich vor allem nach ihrem Beitrag zum Geschäftserfolg und entspricht international branchenüblichen Standards. Für die aktienbasierten Gehaltsbestandteile ist die Kursentwicklung unserer Aktie im Vergleich zu Wettbewerbern ein entscheidendes Kriterium. Aufsichtsratsmitglieder erhalten eine höhere feste Komponente sowie einen von der

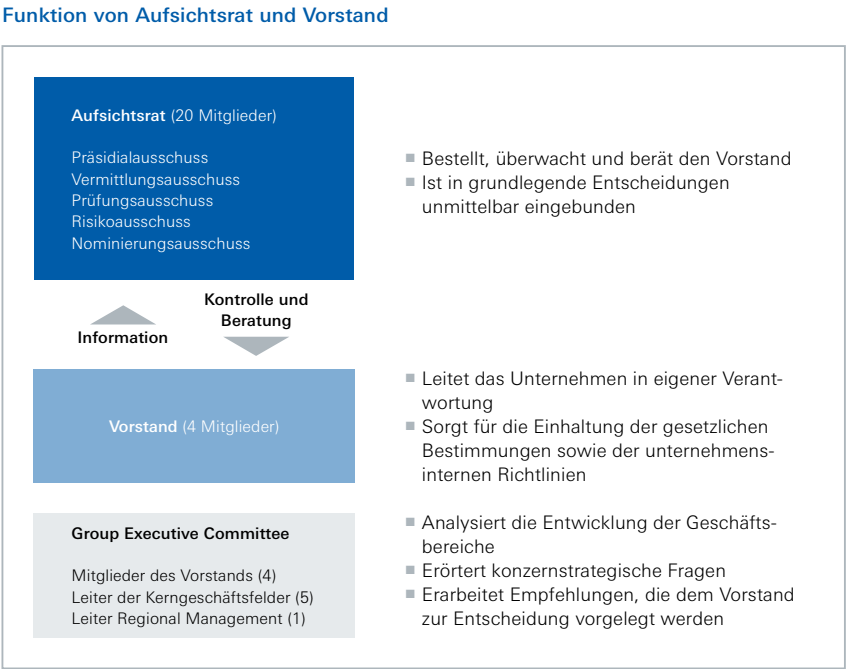
Dividende und dem Ertrag pro Aktie im Dreijahresdurchschnitt abhängigen Bestandteil. Der Vorsitz und seine Stellvertretung im Aufsichtsrat sowie der Vorsitz und die Mitgliedschaft im Präsidial-, Prüfungs- und Risikoausschuss werden zusätzlich entgolten. Die Vergütung für die Mitglieder des Aufsichtsrats betrug 2007 insgesamt 6 022 084 Euro. Die Mitglieder des Vorstands erhielten eine Gesamtvergütung in Höhe von 33 182 395 Euro. Eine detaillierte Aufschlüsselung ist im Finanzbericht 2007 veröffentlicht.

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

Die Deutsche Bank fördert aufrichtiges und ethisches Verhalten bei allen geschäftlichen Aktivitäten. Unser konzernweiter Verhaltenskodex enthält ebenso wie die Global Compliance Core Principles grundlegende Anforderungen an das Verhalten jedes Mitarbeiters. Ausgehend von den Werten der Deutschen Bank und ihrer globalen Verantwortung wird ein professionelles, faires und respektvolles Handeln zur Zielgröße für jeden Einzelnen. Unser Ethikkodex verpflichtet zudem unsere Senior Financial Officers, bei Ausübung ihrer Tätigkeit für die Deutsche Bank die Grundsätze der Integrität, Rechenschaft, Verantwortlichkeit, Fairness und der Rücksichtnahme auf andere zu beachten.

Unser ausführlicher Corporate Governance-Bericht und weitere relevante Dokumente sind im Internet abrufbar.

www.deutsche-bank.de/ir



Risikomanagement

Die Risiken, denen sich Banken stellen müssen, werden immer komplexer. Neben der Berücksichtigung möglicher Gefahren für Umwelt und Gesellschaft im Kredit-, Anlage- und Investmentgeschäft gewinnen seit einiger Zeit Reputationsrisiken stetig an Bedeutung. Diese betreffen vor allem Bereiche, in denen das Verhalten der Banken unter intensiver Beobachtung von Anspruchsgruppen und Aufsichtsbehörden steht. Dazu zählen so vielfältige Herausforderungen wie Korruption, Geldwäsche und sonstige undurchsichtige Transaktionen oder auch der Terrorismus (s.S. 45–46).

Grundsätzlich zählt unser konzernweites Risikomanagement zu den zentralen Aufgaben des Vorstands und bezieht sich auf alle relevanten Aspekte unserer Geschäftstätigkeit. Das heißt, dass explizit auch gesellschaftliche und ökologische Fragen in das Risikomanagement integriert sind. Auf die jeweiligen Konzernbereiche ausgerichtete Risikogrundsätze und Richtlinien sowie Verfahren zur Messung, Überwachung und Steuerung der Risiken unterstützen dabei die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen der Bank.

Darüber hinaus ist selbstverständlich sichergestellt, dass sowohl gesetzliche und regulatorische Vorgaben als auch international anerkannte Standards und freiwillige Selbstverpflichtungen konsequent eingehalten werden. Dazu zählen beispielsweise die Weltbankstandards, OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen, Embargo-Vorschriften, die Prinzipien des UN Global Compact sowie des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP). Um auch neue oder sich wandelnde Risiken adäquat einschätzen zu können, entwickeln wir unser Risikomanagement stetig weiter.

WICHTIGE BAUSTEINE ZUR STEUERUNG VON RISIKEN

Gremien	Funktion
Chief Risk Officer	■ Gesamtverantwortung für das Risikomanagement ■ Leitung des Risk Executive Committee, das die Risiken konzernweit steuert
Group Credit Policy Committee	■ Sub-Committee des Risk Executive Committee, das unter anderem konzernweite Kreditgrundsätze formuliert ■ Halbjährliche Information über so genannte Policy-Entscheidungen, die zusätzlich zur materiellen Kreditentscheidung getroffen werden ■ Mindestens jährliche Überprüfung der relevanten Richtlinien
Group Reputational Risk Committee	■ Sub-Committee des Risk Executive Committee, das bereichsübergreifend Reputationsrisiken prüft ■ Entscheidung über reputationsrelevante Fragen nach Eskalation durch Geschäftsleitung oder regionales Management bzw. aufgrund bestehender Konzernrichtlinien und -verfahren ■ Fallbezogene Einbindung des Konzernbeauftragten für das Nachhaltigkeits-Management-System bei der Behandlung von ESG(Environmental, Social, Governance)-Risiken
Richtlinien und Prozesse	Inhalt
Credit Directives	■ Weltweit gültige Kreditrichtlinien der Deutschen Bank ■ Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten, wie z. B. ökologischen und sozialen Faktoren, Embargos u. ä. Beschränkungen, Wetten und Glücksspiel, Rüstungsgütern und Pornografie
Group Reputational Risk Management Program Policy	■ Konzernweite Richtlinie zur Schaffung einheitlicher Standards zur Identifizierung, Eskalation und Klärung von Reputationsrisiken, die bei Transaktionen mit Kunden entstehen können
Industry Batch	■ Umfangreiche Analyse zu Chancen und Risiken einzelner Branchen und Kreditportfolios ■ Integration ökologischer und sozialer Aspekte
New Client Adoption Process (Know your Customer)	■ Schutz vor Missbrauch hinsichtlich Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung oder anderen illegalen Geschäften

Weitere Informationen zu Prinzipien, Organisation, Kategorien und Hilfsmitteln unseres Risikomanagements können dem detaillierten Risikobericht unseres Finanzberichts 2007 entnommen werden: www.deutsche-bank.de/07

Compliance und Anti-Geldwäsche

Mit dem Compliance-Risiko wird die Gefahr bezeichnet, dass es aufgrund einer unzureichenden Einhaltung von einschlägigen Gesetzen, Vorschriften und Regelungen zu gerichtlichen bzw. aufsichtsrechtlichen Sanktionen gegen die Bank kommen kann bzw. dass finanzielle oder Reputationsschäden hingenommen werden müssen. Das Compliance- und Anti-Geldwäsche-Programm unterstützt die Deutsche Bank dabei, ihr Compliance-Risiko zu minimieren und zu managen.

Darüber hinaus dient das Anti-Geldwäsche-Programm als Schutz gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und andere kriminelle Aktivitäten im Finanzbereich. Die Deutsche 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.

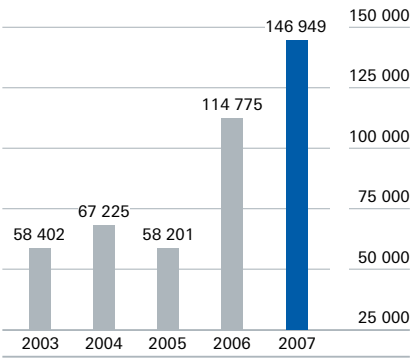
Wir überprüfen kontinuierlich unsere Anti-Geldwäsche-Strategien und -Zielsetzungen und unterhalten ein effektives Anti-Geldwäsche-Programm für unsere Geschäftstätigkeit. Die Deutsche Bank ist hohen Standards bezüglich Anti-Geldwäsche verpflichtet und verlangt von ihren Geschäftsführern und Mitarbeitern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

Kernaufgaben der Compliance-Abteilung sind:

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

werden etwa 8 000 Konten bei der Deutschen Bank eröffnet. Wir unterhalten mehr als 20 Millionen Konten weltweit und transferieren täglich etwa eine Billion Euro in mehr als 250 000 Transaktionen. 2007 konnte die Zahl der abgeschlossenen Compliance-Trainings für Mitarbeiter auf fast 147 000 erhöht werden (+ 28 Prozent gegenüber 2006).

Anzahl abgeschlossener Compliance-Trainings



Um sicherzustellen, dass die Compliance-Abteilung diese Aufgaben wirksam erfüllen kann, ist sie von den operativen Einheiten der Bank unabhängig. Mehr als 700 Mitarbeiter arbeiten weltweit für diese Abteilung. Allein über 120 Mitarbeiter setzen das Anti-Geldwäsche-Programm um, in das der Konzern jährlich über 30 Millionen Euro investiert. Aufwändige Filter- und Monitoringsysteme kommen bei der Eröffnung neuer und Überprüfung bestehender Konten sowie bei der Überwachung der laufenden Transaktionen zum Einsatz. Pro Tag

Als Teil des globalen Programms zur Korruptionsvermeidung werden die internen Kontrollmechanismen der Bank fortlaufend überprüft und an die Vorgaben internationaler Abkommen oder lokaler Gesetzgebung angepasst. Ein wesentlicher Bestandteil ist hierbei die Bereitstellung einer globalen, professionell geführten Telefon-Hotline, damit die Mitarbeiter ihre Anliegen vertraulich adressieren können.

Konzernsicherheit und Krisenmanagement

Im Jahr 2007 hat sich die Restrukturierung des Bereichs Corporate Security&Business Continuity (CSBC) entlang der funktionalen und regionalen Zuständigkeiten als erfolgreich erwiesen: Der Schutz von Personen und Vermögenswerten konnte verbessert werden.

Der gesamte Bereich CSBC pflegt enge Beziehungen und regelmäßige Kontakte zu Wirtschaftsprüfern, Aufsichtsbehörden und staatlichen Stellen rund um die Welt, um im Krisenfall eine offene und zeitnahe Kommunikation zu gewährleisten.

Im Bereich Business Continuity war die Entwicklung des London Recovery Task Force(LRTF)-Programms, das branchenweit Standards setzt, der wichtigste Meilenstein. Es baut auf einem Katastrophenplan auf, der unmittelbare und Spätfolgen gleichermaßen abdeckt. Im Krisenmanagement (Crisis Management) wurden zahlreiche regionale und globale Übungen absolviert. Damit wurde

geprüft, wie gut das Management der Deutschen Bank auf verschiedene, nachrichtendienstlich definierte Bedrohungen vorbereitet ist.

Die Executive & Event Protection Group führte weltweit ein Personenschutzprogramm ein. Die individuellen Schutzmaßnahmen werden dabei auf das Risikoprofil einzelner Führungskräfte sowie auf bestimmte, regelmäßig aktualisierte Ereignisrisiken abgestimmt.

Der Schwerpunkt im Bereich Fraud Prevention&Investigations wurde im Jahr 2007 auf die Prävention verlagert. Eine Anti-Fraud Unit (AFU) wurde eingerichtet, die als bankweites Kompetenzzentrum dient und sich auf vorhandene Erkenntnisse zu vergleichbaren Betrugsvorfällen stützt.

Protection Intelligence wurde fest in der Sicherheitseinschätzung und den Entscheidungsprozessen von BCM & CM, insbesondere im Hinblick auf Protection und Fraud Prevention, ver-

ankert. Ein neu entwickeltes Workflow- und Case-Management-Tool stärkt die Leistungsfähigkeit des Teams und ermöglicht die gezielte interne Verbreitung von neuen Erkenntnissen.

Auf die zunehmende Internetkriminalität hat die Deutsche Bank mit der Stärkung ihres Computer Emergency Response Teams (dbCERT) reagiert und das Team in den Bereichen Information über Internetkriminalität, Untersuchung/Forensik sowie Technologieanalyse und -beurteilung verstärkt. In enger Zusammenarbeit mit der IT-Abteilung wurden alle erforderlichen Maßnahmen zum Schutz der Infrastruktur vor Trojanern, Viren und unbefugten Zugriffen intensiviert. Auch der Schutz gegen verschiedene Arten von Angriffen aus dem Internet wurde verbessert. Das Bewusstsein der Mitarbeiter und Kunden für mögliche Gefahren im Bereich Computerkriminalität wurde durch entsprechende Veranstaltungen geschärft.

FÜNF GLOBALE FUNKTIONEN VON CSBC

Business Continuity & Crisis Management (BCM & CM)	■ Globale, risikobasierte Strategie zur Wiederaufnahme der Tätigkeit für die einzelnen Geschäfts- und Infrastrukturbereiche der Bank ■ Übungen zur modularen, weltweiten Erprobung des Krisenmanagements und zur Prüfung der Wiederaufnahmestrategien
Protection Group	■ Globaler, umfassender Schutz für GEC und Vorstandsmitglieder ■ Aufbau eines Gebäudeschutzprogramms ■ Schutz vor Ereignissen auf weltweit konsistenter, risikogewichteter Basis
Fraud Prevention & Investigations	■ Antibetrugsprogramm, das sich auf die Aufdeckung und Verhinderung von Betrug und betrügerischen Aktivitäten sowie Abschreckungsmaßnahmen konzentriert ■ Sammlung von Erkenntnissen und Analysen zu Betrugsvorfällen ■ Nachforschungen, Unterstützung bestimmter Geschäftsbereiche/ Transaktionen
Protection Intelligence	■ Analyse von Hinweisen und Trends sowie Berichterstattung über Gefahren für Mitarbeiter, Information und Infrastruktur ■ Technische Nachforschungen ■ Unterstützung bei Entwicklung von Szenarien für Übungszwecke ■ Identifizierung von Schwachstellen und Gegenmaßnahmen
dbCERT	■ Zertifizierungsprozess für Nutzer und Systeme gemäß Deutsche Bank-Standards ■ Notfallreaktionen bei Eindringlingen in das Netzwerk, Angriffen oder Infektionen mit Schadprogrammen

Datenschutz

Die Deutsche Bank verfügt über ein gut etabliertes Netzwerk von Datenschutzexperten, die eine Einhaltung der Vorschriften in Ländern mit Datenschutzvorschriften sicherstellen und die Privatsphäre mit Hilfe von Vorschriften zur Erhebung, Speicherung, Nutzung und Weitergabe persönlicher Daten schützen. Die Datenschutzbestimmungen sind weltweit jedoch sehr unterschiedlich. Die Abteilung Group Data Protection

koordiniert die erforderlichen Compliance-Aktivitäten, die aus der weltweiten, grenzüberschreitenden Tätigkeit der Bank in verschiedenen Rechtssystemen herrühren.

Zu den wesentlichen Verbesserungen im Jahr 2007 gehören die Umsetzung von Standardvereinbarungen für die weltweite Verarbeitung von persönlichen Daten, die Integration von übernommenen Instituten und die

Weiterentwicklung und Umsetzung eines Rahmenwerks für den Datenschutz bei der Aus- oder Verlagerung von Tätigkeiten. Die Zahl der datenschutzbezogenen Anfragen und Beschwerden stieg in Deutschland im Jahr 2007 um 55 Prozent. Rund 20 Prozent der Anfragen waren gerechtfertigt und führten zu internen Nachforschungen. Bei rund vier Prozent wurden Verbesserungen der Abläufe durchgeführt.

Verbraucherschutz und Produktverantwortung in unserem Privat- und Firmenkundengeschäft

Bei der Gestaltung unserer Produkte – z.B. Kontoführung, Sparkonten, Kredite – berücksichtigen wir stets die spezifischen Bedürfnisse und Lebenssituationen unserer jeweiligen Kundengruppen. Die Vorgaben des Gesetzgebers zum Verbraucherschutz

sind dabei Grundvoraussetzung. Wir achten darauf, dass unsere Verträge kundenfreundlich und verständlich formuliert sind. Moderne Beurteilungsverfahren ermöglichen eine schnelle Kreditentscheidung, verringern das Verschuldungsrisiko eines potenziel-

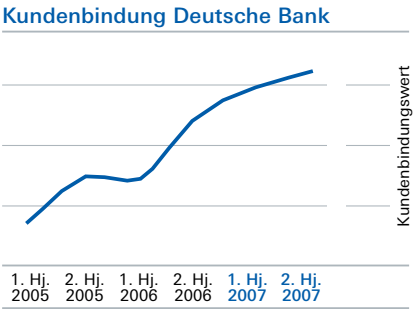
len Kreditnehmers und damit das Kreditausfallrisiko der Bank. Mit unserem stringent angewandten „Frühwarnsystem“ können wir Kunden zeitnah informieren, um diese vor Überschuldung zu bewahren.

Anlegerschutz	■ Berücksichtigung von Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes und der europäischen Finanzdienstleistungsrichtlinie MiFID ■ Vertrieb und Transparenz von Produkten /Kostenstrukturen ■ Neue Produkte durchlaufen einen rechtlichen und steuerrelevanten Zustimmungsprozess.
Junge Kunden	■ Keine Kreditvergabe an unter 18-Jährige; Konten auf Guthabenbasis ■ db StudentenKredit für Studierende (s.S. 42) ■ Studentenvorteilskonto bietet Studierenden ein attraktives Kontopak et
Privatkunden	■ Umfangreiche Angebote zur Vermögens- und Nachlassplanung
Geschäftskunden	■ Begleitung von Gründungen und Investitionen mit zinsgünstigen Finanzierungen
Gründer, Kleinunternehmer, Freiberufler	■ Angebot von Mikrodarlehen und Startkapital
Kreditkarten	■ Für alle volljährigen Kunden mit ausreichender Bonität ■ EMV(Eurocard, MasterCard, VISA)-Ausstattung mit Chip als Kartensicherheitsmerkmal ■ MotivKarte mit individueller Gestaltungsmöglichkeit
Electronic Banking ■ db MobileBanking ■ db OnlineBanking ■ TelefonBanking	■ Transaktionen weltweit rund um die Uhr, online und mit dem Handy ■ Sicherheit als oberste Priorität
Zugänglichkeit, Barrierefreiheit	■ Seit Dezember 2005 Einrichtung von 40 Geldautomaten für die Bedürfnisse von Blinden und Sehbehinderten (mit Brailleschrift und Kopfhörern) ■ Seit 2007 barrierearmes Internetangebot gemäß internationalen Standards (nähere Informationen unter „Accessibility“ auf deutsche-bank.de)

Kundenbindungs- und Beschwerdemanagement bei Privat- und Geschäftskunden

Die Zufriedenheit und das Vertrauen unserer Kunden sind unsere wichtigsten Anliegen. Ihre Anregungen werden an jeder Stelle der Bank ernst genommen und wir setzen uns dafür ein, dass sie unsere Leistung aus Überzeugung in Anspruch nehmen.

Dass wir dieses Ziel immer besser erreichen, belegen die Ergebnisse aus unserer kontinuierlich durchgeführten anonymen Kundenbefragung. Die Werte der Kundenbindung erreichten 2007 das höchste Niveau (s. Grafik). Bestätigt wird dieses Bild durch zahlreiche an die Deutsche Bank verliehene Auszeichnungen und Preise. Diese positive Entwicklung stützt sich u.a. auf die Etablierung diverser



Politische Kommunikation

Finanzmärkte und -dienstleistungen sind ein zentraler Wirtschaftsfaktor. Ihre Effizienz, und damit der Wohlstandsgewinn für die Gesellschaft, hängt von regulatorischen Rahmenbedingungen ab. Die Deutsche Bank fördert deshalb aktiv den politischen Dialog zur Verbesserung dieses Rahmens. Als Teil unserer gesellschaftlichen Verantwortung und Beitrag zum demokratischen Gesetzgebungsprozess beteiligen wir uns auf allen Ebenen der politischen Meinungsbildung sowie an diversen Initiativen zur Verbesserung der Rahmenbedingungen an den Kapitalmärkten. Außerdem unterstützen wir inhaltlich und perso-

Marktforschungsinstrumente, die Erkenntnis über Kundenbedarfe und Kundenerlebnis, die Weiterentwicklung von Qualifizierungsbausteinen sowie die laufende Optimierung der Service- und Beratungsqualität in den Investment- und FinanzCentern durch Coachings und Vertriebsexperten.

Verhaltenskodizes und Richtlinien bilden die Grundlage für den Umgang unserer Mitarbeiter mit den Kunden (s.S. 43).

BESCHWERDEMANAGEMENT

Unser besonderer Fokus liegt auf jenen Kunden, die eine Beschwerde artikulieren. Der Großteil der Beschwerden wird im direkten Gespräch zwischen dem Kunden und seinem Berater vor Ort abschließend und für alle zufrieden stellend gelöst. Schriftlich geäußerte Beschwerden werden unter Einbindung des jeweiligen Investment- und FinanzCenters zeitnah zentral bearbeitet und beantwortet. Unser Kunde wird stets über den Bearbeitungsstand informiert. Nach Beendigung des Beschwerdevorgangs werden einzelne Kunden

nell die Arbeit von Expertengruppen in Verbänden der Kreditwirtschaft, bei gesetzgebenden Institutionen oder Regulatoren.

Wir engagieren uns vor allem in Berlin, Brüssel, London und Washington D.C. für den Finanzstandort Deutschland, die Integration der europäischen Finanzmärkte und die Vertiefung der transatlantischen Wirtschaftsbeziehungen. 2007 haben wir uns insbesondere für die Schaffung eines einheitlichen Zahlungsverkehrs im Euroraum (SEPA) und für die Anerkennung internationaler Rechnungslegungsstandards (IFRS) eingesetzt.

hinsichtlich ihrer Zufriedenheit mit der Bearbeitung ihres Anliegens befragt. Diese Ergebnisse und eigene ständige Überprüfungen der Arbeitsqualität werden zur kontinuierlichen Verbesserung im Sinne unserer Kunden genutzt. In diesem Zusammenhang ist auch die Zertifizierung nach DIN EN ISO 9001 zu sehen, die jährlich von externen Experten überprüft wird.

Anhand einer flexiblen Kontrolle des Beschwerdeaufkommens lassen sich Schwerpunktthemen und regionale Besonderheiten identifizieren. Im Rahmen eines etablierten Informations- und Bearbeitungsprozesses ist sichergestellt, dass besonders sensible Themen vorrangig behandelt werden. Die u. a. aus dem Beschwerdeaufkommen erkannten prozessualen Störungen werden in ein Verbesserungsmanagement (Qualitätsrat) eingebracht. Zur Optimierung aller kundenorientierten Abläufe werden dort die Themen aufgenommen, nach Prioritäten geordnet, Lösungsvorschläge vorgestellt und zeitnah im Interesse unserer Kunden umgesetzt.

EU-REPRÄSENTANZ

Die Deutsche Bank EU-Repräsentanz in Brüssel fungiert seit mehr als 15 Jahren als Bindeglied zwischen dem Konzern und den EU-Institutionen und bringt unsere Markterfahrung in Gesetzesinitiativen ein, die das Bankengeschäft betreffen. Unsere EU-Repräsentanz verfolgt Gesetzgebungsvorhaben und politische Initiativen und informiert die zuständigen Abteilungen der Bank über relevante Entwicklungen. Der Informationsaustausch mit den EU-Institutionen findet zumeist mittels öffentlicher Konsultationen statt.



2007 wurden über 100 Sicherheitsbeauftragte ausgebildet – hier bei einer Feuerlöschübung

Arbeitssicherheit

Im Wesentlichen stützt sich das Arbeitsschutzsystem der Deutschen Bank auf die gesetzlichen Anforderungen und deren Umsetzung in den Ländern, in denen wir tätig sind. Dabei schaffen wir ein Arbeitsumfeld, das über das bloße Einhalten der Vorschriften hinausgeht. Vielmehr verfolgen wir das Ziel, die Gesundheit und die Leistungsfähigkeit unserer Mitarbeiter nachhaltig zu erhalten und zu fördern.

BEISPIEL DEUTSCHLAND

Maßnahmen 2007

Besonders deutlich wird unsere Präventivphilosophie in der rechtzeitigen Einbeziehung der Fachkräfte für Arbeitssicherheit bei allen Umbaumaßnahmen und bei Neuanschaffungen der Büroausstattung.

Schwerpunkte der Arbeit des Konzern-Arbeitsschutzausschusses waren:

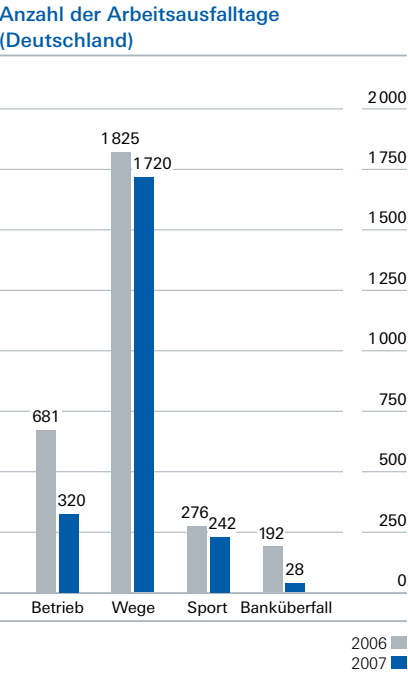
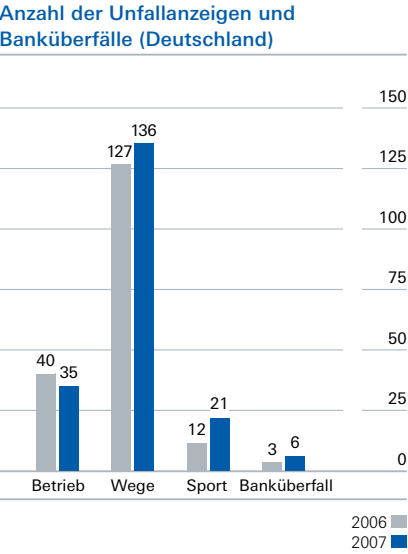
- Information zu Feinstaubemissionen aus Laserdruckern
- Umsetzung der Bildschirmarbeitsverordnung in Bezug auf die Farbe der Hardware. Zur Vermeidung von Reflexionen wird nur noch Hardware mit heller Farbe bereitgestellt.
- Anfragen zu Raum- und Beleuchtungskonzepten sowie zur Ergänzung der Erste-Hilfe-Materialien

Um die Betriebsunfälle in Bereichen von Stufen und Treppen weiter zu verringern, wurden mit dem verantwortlichen Bereich entsprechende Standards vereinbart.

Darüber hinaus haben wir die Mitarbeiter über das Angebot der Verwaltungs-Berufsgenossenschaft zur Teilnahme an einem kostenlosen PKW-Unfallverhütungstraining informiert. 2007 haben 524 Mitarbeiter an diesem Training teilgenommen.

Ergebnisse 2007

- Sicherheit
Meilensteine waren die Entwicklung eines Schulungsprogramms sowie die Ausbildung von 103 neuen Sicherheitsbeauftragten.
- Betriebsbegehungen
Auch 2007 wurde das Jahressoll voll erfüllt. Die Berichtsdatenbank wurde optimiert. Die in den Protokollen aufgeführten Monita wurden fristgerecht durch die jeweils Verantwortlichen umgesetzt.
- Unfallgeschehen
Die bereits geringe Anzahl von Unfällen im Betrieb konnte von 40 auf 35 reduziert werden. Dies ist insbesondere auf das Engagement und die Motivation der Mitarbeiter zu einem sicherheitsgerechten Verhalten zurückzuführen. Unterstützung erhielten sie von 21 Fachkräften für Arbeitssicherheit, 32 Betriebsärzten, 203 Sicherheitsbeauftragten sowie 1 600 Ersthelfern.



Employer of Choice

Nur mit engagierten und hoch qualifizierten Mitarbeitern können wir unsere Position als global erfolgreicher Finanzdienstleister behaupten. Vor diesem Hintergrund ist unser Ziel klar: Employer of Choice zu sein – sowohl bei den bestehenden als auch bei potenziellen Mitarbeitern.

Als Arbeitgeber mit einer Präsenz in 76 Ländern und Mitarbeitern aus 146 Nationen ist es für uns selbstverständlich, Vielfalt nicht nur anzuerkennen, sondern als strategischen Vorteil zu nutzen, um uns im Wettbewerb um die besten Talente durchzusetzen. Chancengerechtigkeit, demografischer Wandel, Erhalt der

Beschäftigungsfähigkeit sowie Vereinbarkeit von Beruf und Familie sind dabei wichtige Stichworte.

Kontinuierlich investieren wir in die Weiterentwicklung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und bieten – über eine attraktive leistungsbezogene Vergütung hinaus – ein breites Spektrum betrieblicher Angebote, die die Belange des Einzelnen berücksichtigen und mit denen der Bank in Einklang bringen.

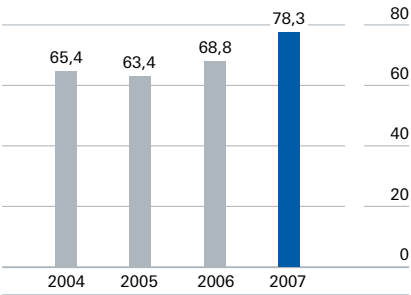
NACHWUCHSKRÄFTE REKRUTIEREN
Unsere weltweite Präsenz eröffnet uns Chancen bei der Rekrutierung. Uns steht ein breiter und internatio-

naler Arbeitsmarkt zur Verfügung, auf dem wir die Besten für die Bank gewinnen wollen – als Repräsentanten der Deutschen Bank, die weltweit unseren Kunden als Ansprechpartner zur Verfügung stehen.

Für unsere Traineeprogramme und Praktika rekrutieren wir Studenten führender Hochschulen und Business Schools. Die „Class of 2007“ umfasst 973 Hochschulabsolventen, die in die Deutsche Bank eingetreten sind. 2008 wollen wir rund 1 170 Absolventen für unsere Trainingsprogramme einstellen. Die Orientierungs- und Einführungsveranstaltungen in London und New York ermöglichen

Mitarbeiterzahl

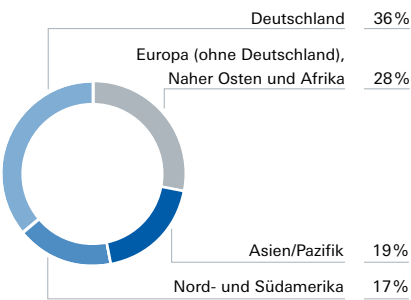
In Tausend zum Jahresende*



*In Vollzeitkräfte umgerechnet

Regionaler Einsatz unserer Mitarbeiter

Jahresende 2007, insgesamt 78 291*



*In Vollzeitkräfte umgerechnet

Partnerschaften mit Hochschulen

Handelshochschule Leipzig, HHL (D)

Die Deutsche Bank unterstützt die HHL in den nächsten fünf Jahren mit insgesamt 1 Mio. €.

Mentoring-Programme für Studierende

Next Steps Mentoring (UK)

Deutsche Bank Mitarbeiter als Mentoren für Studenten ethnischer Minderheiten an ausgewählten britischen Universitäten

African Caribbean Mentoring Program (UK)

Mentoring-Programm für Studenten aus traditionell unterrepräsentierten afrikanisch-karibischen Minderheiten

Sponsors for Educational Opportunity, SEO (UK, US)

Gemeinnützige Organisation, die potenzialstarke Schüler und Studenten aus ethnischen Minderheiten bei ihrem beruflichen Einstieg unterstützt; Zusammenarbeit bei der Auswahl von Kandidaten für Einstiegspositionen bei der Deutschen Bank

Internationale Praktikantenprogramme

Deutsche Bank „I Have a Dream“ (D, UK, US, Polen)

Seit mehr als sechs Jahren erfolgreiches globales Praktikantenprogramm für Schüler, die normalerweise aufgrund ihrer Herkunft keinen Einblick in den Finanzdienstleistungssektor und das Investment Banking erhalten würden

Praktikantenprogramme für Studenten (D, UK, US, APAC)

Wir bieten Studenten Praktika an über 20 Standorten weltweit an. Die Praktikumsdauer für alle Bereiche der Bank liegt zwischen sechs Wochen und sechs Monaten.

einen strukturierten und sorgfältig vorbereiteten Einstieg, der Informationen zur Organisationsstruktur und Kultur der Deutschen Bank vermittelt. Ein Baustein der Einführung ist außerdem die Teilnahme an gemeinnützigen Projekten, in die unsere Trainees 2007 insgesamt 2 039 Tage ihrer Trainingsprogramme investiert haben. Derzeit absolvieren in Deutschland insgesamt rund 1 500 Nachwuchskräfte ihre Berufsausbildung bei der Deutschen Bank. 2007 haben wir 673 Auszubildende eingestellt.



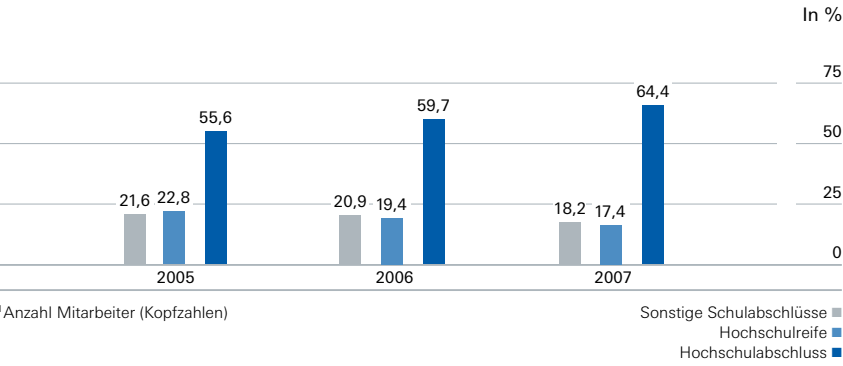
Auch unsere Praktikanten beweisen Engagement

MITARBEITER WEITERQUALIFIZIEREN

Unsere Mitarbeiter können konzernweit auf ein umfangreiches Weiterbildungsangebot zurückgreifen. Auf unserer elektronischen Trainingsplattform „db Learn“ stehen mittlerweile 3 250 Seminare und 250 Online-Trainings zur Verfügung. Das Angebot besteht aus fachspezifischen Schulungen sowie Trainings zu Führung und Management, Persönlichkeits- und Teamentwicklung. Veranstaltungen zu Unternehmenskultur, Orientierung und Networking runden das Angebot ab.

Um das Commitment der Mitarbeiter, also ihre Identifikation mit der Bank und ihrer Aufgabe, messen zu können, führen wir bereits seit 1999 jährlich weltweit Mitarbeiterbefragungen durch. Das daraus abgeleitete Verbesserungspotenzial wird in den jeweiligen Geschäftsbereichen aufgenommen, diskutiert und umge-

Qualifikation unserer Mitarbeiter¹



¹Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)

Anzahl der Trainingstage 2007 nach Kategorien

In Tausend	Teilnehmer ¹	Trainingstage
BWL und Finanzen	94,1	79,7
Führung und Management	8,4	13,9
Persönliche und Teamentwicklung	35,6	40,4
Kultur und Orientierung	9,4	8,5
Informationstechnologie	6,4	8,1
Berufliche Qualifikation	3,9	10,8
Rechtliche Rahmenbedingungen und Compliance	235,4	29,7
Summe	393,2	191,1

¹Mitarbeiter, die zwei oder mehrere Seminare besucht haben, werden mehrfach erfasst.

Leistungskennzahlen	2005	2006	2007
Mitarbeiter-Commitment-Index	68	68	71
Weiterbildung (Aufwendungen in Mio. €)	109	130	129
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. €)	40	40	41
Frauenanteil insgesamt	44,7%	44,2%	44,7%
Anteil von Frauen in Managementpositionen (Managing Director, Director)	14,5%	14,6%	14,8%
Austritte wegen Stellenwechsels	6,9%	7,0%	8,4%

setzt. Die Befragungsergebnisse weisen konstant hohe bzw. leicht verbesserte Werte auf (s. Tabelle).

Im Rahmen von jährlich stattfindenden strukturierten Mitarbeitergesprächen werden Ziele für den Einzelnen vereinbart, die sich aus den Unternehmenszielen ableiten. Ergänzend wird

der individuelle Weiterbildungsplan für den Mitarbeiter festgelegt. Der Prozess besteht aus drei Zyklen: Zielsetzung, unterjähriger Überprüfung der Ziele und einem Gespräch zum Jahresende, das nahezu 100 Prozent der aktiven Mitarbeiter durchführen.



Unsere Trainees und Auszubildenden engagieren sich ehrenamtlich

INDIVIDUELLE KARRIEREWEGE FÖRDERN

Die persönliche Karriereentwicklung ist eine wesentliche Säule unserer erfolgreichen Personalarbeit. Seit vielen Jahren investieren wir konsequent in die Förderung unserer Mitarbeiter. Wir haben dazu geschäftsbereichsübergreifende Talentmanagementgrundsätze entwickelt, die das Ziel haben, die Personalentwicklung mit den Strategien der Geschäftsbereiche in Einklang zu bringen.

Der so genannte Talent Review-Process steht im Mittelpunkt des Talentmanagements in der Deutschen Bank und wird von jeder Führungskraft jährlich für alle an sie berichtenden Mitarbeiter angewendet. Dabei werden den Mitarbeitern drei Leistungs- und Potenzialkategorien zugeordnet. Dieser Prozess ist Ausgangspunkt für Talentidentifizierungen, Beförderungs-, Nachfolge- und persönliche Entwicklungsplanungen – und somit Motor eines integrierten Personalentwicklungsmodells.



ZERTIFIZIERTE VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN

Bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie, zum Beispiel durch den raschen Wiedereinstieg in den Beruf nach der Geburt eines Kindes – dieser Wunsch der Mitarbeiter wird immer stärker. Damit unsere Mitarbeiter ihre Arbeitszeit flexibel gestalten können, bieten wir ihnen eine breite Palette an Instrumenten und Möglichkeiten. Die 2007 unterzeichnete Betriebsvereinbarung zur Teilzeit belegt unser Angebot einer flexiblen Arbeitszeitgestaltung für die Mitarbeiter in Deutschland nachdrücklich. Den regelmäßigen Informationsaustausch mit Mitarbeitern in der Elternzeit ermöglichen wir beispielsweise mit dem Elternzeit-Newsletter, einem Intranetzugang zur Bank sowie Workshops und Qualifizierungsmaßnahmen während der Elternzeit. Ergänzend wurde 2007 eine Regelungsabsprache zu Einarbeitungs- und Qualifizierungsmaßnahmen von rückkehrenden Elternzeitlern mit dem Betriebsrat abgeschlossen.

Bereits seit über 30 Jahren bietet die Deutsche Bank Kindergartenplätze an. 2007 haben wir unser Kinderbetreuungsangebot in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz um 86 zusätzliche Kinderkrippen- und Kindergartenplätze deutlich erhöht und stellen in Deutschland nun insgesamt rund 260 Plätze zur Verfügung.



Unsere Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie haben wir auf den Prüfstand stellen lassen und dafür als erster Konzern in Deutschland das Grundzertifikat der Hertie-Stiftung erhalten. Dieses Audit macht zum einen unseren Mitarbeitern deutlich, wie groß das zur Verfügung stehende Angebotsspektrum ist. Zum anderen belegt es für die Rekrutierung potenzieller Mitarbeiter eindrucksvoll unser Engagement und ist ein weiterer Baustein für die Positionierung als Employer of Choice.

Für unsere Mitarbeiter in der Region Asien haben wir 2007 ein so genanntes Work-Life-Resource-Programm entwickelt, das zu einer besseren Balance zwischen Beruf und Freizeit beitragen soll. Wichtige Bausteine unseres externen Anbieters sind ein Work-Life-Coaching sowie eine Online-Beratung für Fragen der Kindererziehung oder Unterstützung bei der Betreuung älterer Familienmitglieder.



Mit der Eröffnung des ersten Kindergartens vor mehr als 30 Jahren gehörte die Deutsche Bank zu den Vorreitern bei der Unterstützung der Familienförderung: Inzwischen stehen im Rahmen des Programms db kids rund 260 Kinderbetreuungsplätze in Deutschland zur Verfügung

VEREINBARKEIT VON BERUF UND PRIVATLEBEN – UNSERE INITIATIVEN (AUSWAHL)

Gestaltung von Lebens- und Arbeitszeit

Flexible Arbeitszeitmodelle

Im Rahmen der gesetzlichen, vertraglichen und betrieblichen Regelungen und Erfordernisse gestalten die Mitarbeiter ihre Arbeitszeit weitgehend individuell und eigenverantwortlich.

Teilzeit und Telearbeit

Die Deutsche Bank unterstützt den Wunsch ihrer Mitarbeiter nach Teilzeitbeschäftigung und Telearbeitsplätzen.

db zeitinvest (D)

Individuelle Gestaltung der persönlichen Lebensarbeitszeit durch Tausch von Gehaltsbestandteilen gegen bezahlte Freizeit, z. B. für eine Auszeit bei vollem Gehaltsausgleich oder ein vorzeitiges Ausscheiden aus dem Arbeitsleben ohne Abschläge in der gesetzlichen Altersvorsorge

Vereinbarkeit von Beruf und Familie

Angebote für die Elternzeit (D)

Verlängerung um sechs Monate sowie Übertragung von bis zu zwölf Monaten auf die Zeit bis zum achten Geburtstag des Kindes auf Antrag möglich. Weitere Angebote:

- Vorbereitung auf den Wiedereinstieg bereits vor Beginn der Elternzeit; Planungsgespräche während der Elternzeit
- Teilzeitarbeit sowie Qualifikations- und Weiterentwicklungsmaßnahmen
- Newsletter zu Themen rund um Elternzeit, Beruf und Familie, Wiedereinstieg und Neuerungen in der Bank; derzeit 1 600 Abonnenten
- Workshop und individuelles Coaching „Wiedereinstieg – Gut vorbereitet!“ für Rückkehrer
- Einladung zu Informations-/Abteilungsveranstaltungen
- Intranet-/E-Mailzugang
- Training on the Job nach der Rückkehr

Flexibler Wiedereinstieg in der Elternzeit (US)

- Um Müttern und Vätern die Rückkehr an den Arbeitsplatz zu erleichtern, haben wir die Gehaltsfortzahlung nach der Geburt oder Adoption eines Kindes von zwölf auf 16 Wochen ausgeweitet.
- Das „Phase Back to Work Program“ bietet darüber hinaus die Möglichkeit zu einer stufenweisen Rückkehr an den Arbeitsplatz. Innerhalb eines Zeitraumes von acht Wochen kann die Arbeitszeit in Abstimmung mit dem Vorgesetzten schrittweise erhöht werden.

Broadgate Nursery (UK)

Eigene Einrichtung der Deutschen Bank zur Rundumbetreuung von 50 Kindern bis zum fünften Lebensjahr.

Childcare Assistance Program (Australien)

Wir bieten unseren australischen Mitarbeitern, die aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren, eine jährliche finanzielle Unterstützung für die Kinderbetreuung bis zum dritten Geburtstag des Kindes (anteilig für Teilzeitbeschäftigte).

Vermittlung von Betreuungsleistungen und Notfallbetreuung (D, UK, US)

In Deutschland steht unseren Mitarbeitern der „pme Familienservice“ zur Vermittlung von Betreuungsleistungen für Kinder sowie für pflegebedürftige Familienangehörige kostenlos zur Verfügung. In den USA, Großbritannien und Deutschland wird zudem eine kurzfristige Notfallbetreuung von Kindern angeboten. In Deutschland wurde das Angebot 2007 rund 800 Mal in Anspruch genommen.

Erfahrungsaustausch/Unterstützung in Notfällen

Familiennetzwerk (UK)

Netzwerk, das das Bewusstsein für die Bedürfnisse berufstätiger Eltern stärkt, Lösungen zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf sowie Gelegenheiten zum Erfahrungsaustausch anbietet

Stammtisch für berufstätige Eltern (D)

Forum für berufstätige und werdende Eltern sowie Betreuer zum Erfahrungsaustausch über Themen der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben

Franz Urbig und Oscar Schlitter Stiftung (D)

Finanzielle Unterstützung aktiver Mitarbeiter, von Mitarbeitern in Elternzeit sowie Pensionären, die unverschuldet in Not geraten sind, z. B. bei schwerer Krankheit im familiären Umfeld oder bei Unglücksfällen

Freistellung aufgrund familiärer Ausnahmesituationen

Eine unbezahlte Freistellung ist bis zu zweimal für ein bis sechs Monate möglich.

Preise und Auszeichnungen

Audit berufundfamilie® Grundzertifikat 2007 (D)

Die Deutsche Bank hat als erster Konzern in Deutschland für ihre Initiativen zur Vereinbarkeit von Beruf und Familie das Grundzertifikat der Hertie-Stiftung erhalten.

Working Mother Award 2007 (US)

Die Deutsche Bank wurde zum sechsten Mal in Folge im jährlichen Ranking der Zeitschrift „Working Mother“ als eines der 100 besten Unternehmen für berufstätige Mütter ausgezeichnet.

Times Top 50 Places Where Women Want to Work 2007 (UK))

Die Deutsche Bank wird in einer Umfrage der Zeitung „The Times“ als eines der Top-50-Unternehmen genannt, in denen Frauen bevorzugt arbeiten möchten.

Sunday Times Best Companies 2006 (UK)

Die „Sunday Times“ nannte die Deutsche Bank als einen der Top-20-Arbeitgeber unter den großen Unternehmen in Großbritannien.

Sunday Times Top 20 Best Big Companies 2006/07 (UK)

Jedes Jahr zeichnen „Best Companies“ und die „Sunday Times“ die besten kleinen, mittleren und großen Unternehmen Großbritanniens aus.

NETZWERKE UNTERSTÜTZEN

Aus Überzeugung fördern wir interne und externe Netzwerke, die häufig durch die Eigeninitiative unserer Mitarbeiter entstehen. Dazu zählen Programme, die den Austausch über verschiedene Bereiche hinweg ermöglichen und speziell zur Karriereförderung eingesetzt werden. Das erfolgreiche Cross-Company Mentoring-Programm wurde im letzten Jahr bereits zum achten Mal als unternehmensübergreifendes Personalentwicklungsprogramm für Frauen angeboten. Das gemeinsam von Men-

torinnen und Mentees mit anderen Unternehmen aufgebaute Netzwerk dient neben dem Austausch von Fachwissen und Erfahrungen dazu, andere Unternehmenskulturen und -strukturen kennen zu lernen.

An unserem „Ambassador“-Programm nehmen ausgewählte Führungskräfte in den USA teil, die den Auftrag haben, die Deutsche Bank in besonderer Weise intern und extern zu repräsentieren. Das Programm startete 2005, um den Bekanntheitsgrad der Deutschen Bank in den USA zu

erhöhen. Diese Führungskräfte vertreten die Bank beispielsweise bei Veranstaltungen, halten Vorträge, fördern divisionsübergreifende Netzwerke und setzen sich besonders für das gesellschaftliche Engagement in der jeweiligen Region ein. In ihrer Führungsrolle übernehmen sie auch eine Vorbildfunktion für andere Mitarbeiter.

MENTORING- UND AUSTAUSCHPROGRAMME FÜR FRAUEN (AUSWAHL)

Cross-Company Mentoring (D)

Unternehmensübergreifendes Mentoring-Programm, bei dem hoch qualifizierten Mitarbeiterinnen Mentorinnen und Mentoren aus Senior-Positionen anderer Unternehmen zur Seite gestellt werden

Cross-divisionales Mentoring (D)

Das Programm dient der Förderung und Weiterentwicklung potenzialstarker Frauen über Geschäftsbereichsgrenzen hinweg. Bis zu 60 Mentoren und Mentees arbeiten jährlich als „cross-divisionale“ Tandems zusammen.

Coaching-Programme (US)

Einzelne Geschäftsbereiche bieten potenzialstarken Frauen Business Coachings an. Diese finden in der Gruppe oder als individuelle Begleitung statt und dienen der Karriereentwicklung sowie dem Ausbau der Kenntnisse und des Netzwerks über den eigenen Geschäftsbereich hinaus.

ENGAGEMENT FÜR VIELFALT

Vielfalt ist seit jeher ein wesentlicher Bestandteil der Unternehmenskultur der Deutschen Bank und wir setzen uns daher in besonderer Weise für die Förderung von Vielfalt ein. Es ist unser Ziel, für alle Mitarbeiter, unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, Nationalität, ethnischer Herkunft, sexueller Identität oder Behinderung, ein attraktives, vorurteilsfreies und motivierendes Arbeitsumfeld zu schaffen. Diversity ist zunehmend auch ein wesentlicher Aspekt bei der Rekrutierung neuer Mitarbeiter. Speziell dafür haben wir beispielsweise in den USA eigens einen Diversity Relations Manager eingestellt.

Unser Engagement geht dabei weit über die Unternehmensgrenzen hinaus. Die Deutsche Bank hat sich als

Initiatorin der Charta „Diversity als Chance – die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ intensiv dafür eingesetzt, weitere Unternehmen für die Unterzeichnung zu gewinnen. Mit Erfolg: 2007 waren es über 240 Unternehmen und Institutionen, die sich der Initiative verpflichtet haben.

Um unsere Kunden und Mitarbeiter über unsere Diversity-Initiativen zu informieren, haben wir eine zweitägige Veranstaltung in Berlin durchgeführt. Rund 120 Gäste diskutierten zum Thema „Global denken – vor Ort handeln: Managing Diversity in der Deutschen Bank“.

Wir engagieren uns mit verschiedenen Projekten, um z.B. auf die Herausforderungen des demogra-



Dr. Christine Bortenlänger, Mitglied des Vorstands der Bayerischen Börse AG, zu Gast bei der WEB-Konferenz

fischen Wandels vorbereitet zu sein. So besteht beispielsweise eine Kooperation mit dem WISE-Netzwerk, in dem sich die Bank mit anderen Konzernen zusammengeschlossen hat. An der Jacobs University in Bremen werden dazu Netzwerktreffen zum Austausch von Erfahrungen und Forschungsergebnissen sowie zur Präsentation von Best-Practices veranstaltet. Darüber hinaus beteiligen wir uns hier an Studien wie z. B. zum Lernverhalten unterschiedlicher Generationen. Für interne Projekte nutzen wir bewusst auch die Unterstützung von erfahrenen Kollegen, die sich in dem seit 2007 bestehenden Netzwerk SeniorExperts@db engagieren. Dieses Netzwerk setzt sich dafür ein, dass die Zusammenarbeit von Arbeitnehmern aller Altersstufen nachhaltig gestärkt wird.



WEB-Konferenz Frankfurt: Neelie Kroes, EU-Kommissarin für Wettbewerb ■ Networking ■ Organisationsteam der Konferenz

GLOBAL DIVERSITY – UNSERE INITIATIVEN (AUSWAHL)

Netzwerke, Konferenzen und Angebote

Women on Wall Street™, Netzwerk und Konferenz, WOWS™ (US)

Frauennetzwerk der Deutschen Bank, das eine Reihe von karriereunterstützenden Events und Programmen initiiert, wie z. B. die 14. Women on Wall Street Konferenz

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

Netzwerk von Frauen in der Deutschen Bank sowie Alumnae zur Förderung des Dialogs zwischen Frauen in der europäischen Wirtschaft. Die WEB-Konferenzen zählen zu den erfolgreichsten europäischen Veranstaltungen für Frauen in Führungspositionen.

Regionale Frauennetzwerke (D)

Zahlreiche Networking-Initiativen und Veranstaltungen in acht deutschen Regionen

Netzwerk für weibliche Top-Führungskräfte (D)

Erfahrungsaustausch und Networking von Frauen in Top-Führungspositionen

Familiennetzwerk (UK)

Netzwerk, das berufstätigen Eltern, Familien mit Pflegebedürftigen und werdenden Eltern Möglichkeiten zur Förderung des Gleichgewichts zwischen Beruf und Familie aufzeigt

Deutsche Bank Women, DBW (UK)

Netzwerk zur Förderung der beruflichen und persönlichen Entwicklung von Frauen in der Deutschen Bank

Rainbow Groups (D, UK, US)

Die Netzwerke haben das Ziel, eine integrative und produktive Arbeitsumgebung für Lesben, Schwule, bisexuelle und transsexuelle Mitarbeiter zu schaffen sowie deren berufliche und persönliche Entwicklung zu fördern.

Multicultural Partnership (UK, US)

Netzwerk, das sich für Regelungen zur Förderung einer integrativen und produktiven Arbeitsumgebung für ethnische Minderheiten sowie ihrer beruflichen und persönlichen Weiterentwicklung einsetzt

E-Fellows (D)

Die Deutsche Bank ist Partner dieses Karrierenetzwerks für besonders begabte Studenten, die z. B. ein Online-Stipendium oder einen kostenlosen Internetzugang erhalten. Auch die Teilnahme an exklusiven Veranstaltungen ist möglich oder die Unterstützung bei der Stellensuche.

Raum der Stille (UK, US)

Eigene konfessionsunabhängige Gebets- und Andachtsräume für Mitarbeiter

Engagement für Menschen mit Behinderung (Kooperationen)

IBW (D)

Interessengemeinschaft von (Schwerbehinderten-) Vertrauenspersonen großer Unternehmen

Arbeitsgemeinschaft Behinderung, BAG (D)

Arbeitsgemeinschaft von Banken, Sparkassen, Versicherungen und Kommunen in Nordrhein-Westfalen für Menschen mit Behinderung

Genossenschaft der Werkstätten für Behinderte eG, GDW (D)

Zusammenschluss der Werkstätten für Menschen mit Behinderung

Berufsförderungswerke für behinderte Menschen (D)

Angebot von Praktika und Zusammenarbeit im Bereich des „Deutsche Bank Mosaik für Beschäftigung“

Engagement für Menschen mit Behinderung (Kooperationen)

„Dialog im Dunkeln“

Projekt zur Integration blinder und sehbehinderter Menschen in Frankfurt

Werkstätten für behinderte Menschen – „Initiative Leisten – Helfen – Profitieren“

Konzernweite Veröffentlichung des Leistungsspektrums der Werkstätten und Auftragsvergabe

Auszeichnungen und Sponsoring

Total E-Quality Prädikat 2005 (D)

Die Deutsche Bank wurde 2005 zum dritten Mal in Folge mit dem alle drei Jahre zu vergebenden Prädikat ausgezeichnet. Die Auszeichnung würdigt die Diversity-Initiativen sowie die Schaffung einer familienfreundlichen Arbeitsumgebung.

2007 „Lauf für mehr Zeit“ AIDS Walk Frankfurt (D)

Das Teilnehmerteam der Deutschen Bank sammelte erneut Spenden für die ambulante Aids-Hilfe in Frankfurt. Die Teilnahme wurde von der Rainbow Group Germany organisiert, die auch mit einem Stand vertreten war.

AIDS Walk New York, AWNY (US)

Koordiniert von der Rainbow Group Americas nahm erneut ein Deutsche Bank-Team am Lauf teil und errang im fünften Jahr in Folge den Gold-Team-Status für die gesammelten Spendengelder.

Human Rights Campaign – 2007 Corporate Equality Index

2007 erzielte die Deutsche Bank bereits zum fünften Mal in Folge die volle Punktzahl im „Human Rights Campaign’s Corporate Equality Index“ (CEI), der das Engagement großer Unternehmen in Bezug auf ihre lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeiter, Kunden und Investoren bewertet.

Diversity Benchmarking, Mitgliedschaften und Forschungsstudien

Catalyst (US)

Forschungsorganisation im Bereich der Förderung von Frauen in der Wirtschaft. Beteiligung an Studien zu Frauen in der Finanzbranche

Securities Industry and Financial Management Association, Diversity Committee and Diversity Survey, SIA (US)

Die Deutsche Bank beteiligt sich als Mitgliedsunternehmen der SIA an den halbjährlichen Diversity-Studien.

Women’s Leadership Forum (US)

Teilnahme an einem branchenübergreifenden Forum, das seinen Fokus auf die Weiterentwicklung von Frauen in Top-Führungspositionen legt

Race for Opportunity (UK)

Netzwerk privater und öffentlicher Organisationen innerhalb Großbritanniens, die sich für den Beitrag von Diversity am Geschäftserfolg stark machen

Opportunity Now (UK)

Die Deutsche Bank ist Mitglied dieser Organisation, die sich für Chancengleichheit von Frauen am Arbeitsplatz einsetzt.

Employers’ Forum on Disability (UK)

Weltweit führende Arbeitgeberorganisation, die sich auf Auswirkungen von Behinderungen auf das Geschäftsleben spezialisiert hat

Employers’ Forum on Age (UK)

Unabhängiges Netzwerk führender Arbeitgeber, das sich für altersunabhängige Chancengleichheit am Arbeitsplatz einsetzt

Diversity Benchmarking, Mitgliedschaften und Forschungsstudien (Fortsetzung)

Stonewall’s Diversity Champions (UK)
„Good-Practise-Forum“, das Arbeitgeber vernetzt und sich für die Gleichberechtigung von lesbischen, schwulen, bisexuellen und transsexuellen Mitarbeitern in der Arbeitswelt einsetzt

Reframing Diversity 2007 (UK)
Beteiligung an einer Forschungsstudie zur Zusammenarbeit von Vorstandsmitgliedern und ihren Diversity-Experten

WISE Demographic Network (D)
In Kooperation mit der Jacobs University Bremen nimmt die Deutsche Bank an demografischen Forschungsprojekten teil.

EAF Europäische Akademie für Frauen (D)
Forschungs- und Netzwerkorganisation, die sich auf aktuelle Diversity-Themen in Deutschland konzentriert

Forum Frauen in der Wirtschaft (D)
Ein unabhängiges Netzwerk führender Arbeitgeber in Deutschland

Die Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland – Diversity als Chance (D)
Die Deutsche Bank war 2006 einer der Initiatoren der „Charta der Vielfalt der Unternehmen in Deutschland“ und setzt sich seither für die Unterzeichnung durch weitere Unternehmen ein. Ende 2007 hatten bereits 240 Unternehmen und Institutionen unterschrieben.

BESCHÄFTIGUNGSFÄHIGKEIT ERHALTEN

Mit unserem im Jahr 2006 gestarteten Programm „In eigener Sache – fit in die berufliche Zukunft“ unterstützen wir die Mitarbeiter darin, ihre Beschäftigungsfähigkeit auszubauen und dauerhaft zu erhalten. Wir leisten Hilfestellung, wenn es darum geht, mit den komplexen Anforderungen und Veränderungen im beruflichen Alltag selbstbewusst umzugehen. Dazu bieten wir eine regelmäßige Analyse des Kompetenz- und Erfahrungsprofils, Unterstützung bei der individuellen Zielbestimmung und dem Ausbau der persönlichen Kompetenzen. Auf der eigens dafür eingerichteten Website konnten wir bisher über 26 000 Zugriffe verzeichnen – mehr als 6 600 registrierte Nutzer machen bereits von den innovativen Angeboten zur persönlichen Weiterentwicklung Gebrauch.

Für dieses Employability-Programm haben wir vom IIR (Institute for International Research) Deutschland den Weiterbildungs-Award 2007 erhalten. Ausschlaggebende Kriterien für die Bewertung waren u. a. Originalität, Umsetzbarkeit und Innovationsgrad des Konzeptes.

Im Rahmen der bundesweiten „Initiative für Beschäftigung!“ stellt die

Bank einen Teil der Angebote und vielfältige Informationen rund um das Thema berufliche Fitness auch extern zur Verfügung.

www.in-eigener-sache.de
www.jugend-in-eigener-sache.de



LEISTUNG ANERKENNEN

Unsere Mitarbeiter engagieren sich in besonderem Maße für die Belange der Bank – diesen Einsatz honorieren wir mit einer marktgerechten, attraktiven Grundvergütung, die um einen Bonus als individuellen, leistungsbezogenen Gehaltsbestandteil ergänzt wird. Der Bonus spiegelt drei Bemessungskomponenten wider: den Erfolg des Unternehmensbereichs, das Konzernergebnis und den individuellen Beitrag, den der Einzelne geleistet hat. Unser Belegschaftsaktienprogramm „Global Share“ beteiligt die Mitarbeiter darüber hinaus am Unternehmenserfolg. Alle Bezugsberechtigten haben 2007 erneut bis zu zehn Deutsche Bank Aktien unentgeltlich erhalten. Daneben steht den Mitarbeitern – Teilzeit- und Vollzeitbeschäftigten in gleichem Maße – eine Reihe attraktiver betrieblicher Zusatzleistungen zur Verfügung.

All diese Bestandteile werden für die Mitarbeiter mit der 2007 neu eingeführten Gesamtvergütungsübersicht besonders transparent. Sie zeigt den außertariflich vergüteten Mitarbeitern in Deutschland auf einen Blick klar und strukturiert alle wesentlichen Vergütungs- und Zusatzleistungen auf. Neben Grundgehalt und Bonus sind dies beispielsweise Komponenten wie die betriebliche Altersversorgung oder der Krankengeldzuschuss.



Verleihung des Weiterbildungs-Awards 2007 an die Deutsche Bank
■ JPMorgan Chase Corporate Challenge 2007

AKTIVES GESUNDHEITSMANAGEMENT – ANGEBOTE FÜR UNSERE MITARBEITER IN DEUTSCHLAND (AUSWAHL)

Partner für die Gesundheit unserer Mitarbeiter

Arbeitskreis Gesundheit
Beratendes und initiiertes Forum zur betrieblichen Gesundheitsförderung und Prävention: Unterstützung des Konzerns bei der Konzeption und Umsetzung von Projekten zu Gesundheit und Work-Life-Balance; Kooperation der Bereiche Personal, Arbeitssicherheit und Betriebsrat, der Vertrauensperson der Schwerbehinderten sowie der Gesundheitspartner

Betriebskrankenkasse Deutsche Bank AG
Im Dezember 2007 betreute die BKK Deutsche Bank AG 55 700 Mitglieder und 25 025 mitversicherte Familienangehörige, insgesamt 80 725 Versicherte (Aktive und Rentner)

Betriebsärztlicher Dienst
Leistungen, Angebote und Beratung für alle Mitarbeiter, die 2007 rund 11 000 Mal in Anspruch genommen wurden

Betriebssportgemeinschaften
Über 16 000 Sportler der Deutschen Bank engagieren sich in über 100 Betriebssportgemeinschaften in Deutschland

Mitarbeiterberatungsprogramm
Beratung für Mitarbeiter bei psychosozialen Problemen im Berufs- oder Privatleben durch eigens für diese Aufgabe ausgebildete Mitarbeiter. Seit der Gründung im Jahr 2000 insgesamt rund 7 000 Beratungen bzw. Weitervermittlungen an externe Experten und Beratungsstellen. Erweiterung des Beratungsteams im Jahr 2007 um 15 neue Kollegen. Es stehen nun 110 Ansprechpartner sowie 32 Betriebsärzte zur Verfügung.

Angebote zu Gesundheitsförderung und Prävention

Gesundheit am Arbeitsplatz
Beratung zu Anordnung der Arbeitsmittel, Ergonomie, Bildschirmarbeit und sitzender Tätigkeit, Kurse zu Körperhaltung, Bewegungsverhalten, Entspannung, Rückenschule

Impfungen und reisemedizinische Beratung
Gripeschutz sowie Beratung zum Impfschutz auf Reisen, wovon 2007 insgesamt an über 100 Standorten mehr als 5 000 Mal Gebrauch gemacht wurde

Präventive Untersuchungen
Hautscreening, Prävention gegen koronare Herzerkrankungen; Check-up Untersuchungen für Führungskräfte mit einer Nutzungsquote von 40 % im Jahr 2007

Ernährungsberatung

Beratung zum Umgang mit Stress
Individuelle Beratung, Kurse zu Entspannungstechniken und Zeitmanagement

Krisenintervention nach Banküberfall

Wiedereingliederung am Arbeitsplatz
Nach längerer Krankheit und Rehabilitation

Betreuung von Schwerbehinderten
Gestaltung des Arbeitsplatzes, arbeitsplatznahe medizinische Unterstützung

Gesundheitsvorsorgeprogramm (Indien)
Kooperation mit einem medizinischen Anbieter in Indien, der für die Mitarbeiter in allen Städten, in denen die Bank vertreten ist, eine medizinische Versorgung auf gleichbleibend hohem Niveau in vertraglich angeschlossenen Kliniken sicherstellt

HERVORRAGENDE ALTERSVERSORGUNG

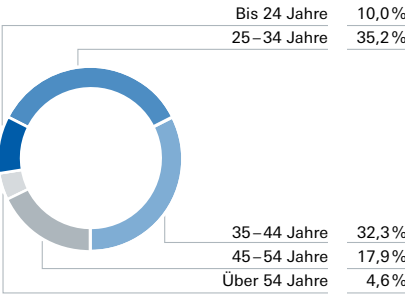
Die betriebliche Altersvorsorge übernimmt im Rentenversicherungssystem eine immer wichtigere Rolle. Daher ist es uns ein besonderes Anliegen, unsere Mitarbeiter darin zu unterstützen, auch für die Zeit nach dem Berufsleben auf ausreichende Versorgungsmittel zurückgreifen zu können. Die wichtigste Säule unserer betrieblichen Altersversorgung ist der Beitragsplan, mit dem über ein Versorgungskonto für jeden Mitarbeiter ein entsprechendes Kapital für den Ruhestand angespart wird. Die Zahlungen werden vollständig von der Bank übernommen. Um unsere Mitarbeiter und ihre Familien auch im vorzeitig eintretenden Versorgungs-

fall absichern und unterstützen zu können, erhalten sie eine Hinterbliebenen- und Invaliditätsleistung. Darüber hinaus können die Mitarbeiter in Deutschland im Rentenalter die Leistungen des Versicherungsvereins des Bankgewerbes a. G. (BVV) in Anspruch nehmen, die von Bank und Mitarbeiter jeweils zur Hälfte eingezahlt werden.

Die zu erwartende betriebliche Altersrente können die Mitarbeiter in Deutschland seit 2007 selbst ermitteln: Wir haben einen Rentenrechner entwickelt, der dem wachsenden Informationsbedarf zur Altersversorgung Rechnung trägt. Mit diesem einfachen und anwenderfreundlichen Tool erhalten die Mitarbeiter einen

Überblick über ihre Versorgungssituation und damit gegebenenfalls auch über eine Bedarfslücke.

Altersstruktur unserer Mitarbeiter 2007¹



¹Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahlen)

„Zuhören und Mut machen – darauf kommt es an. Als Job Coach muss ich zuerst das Selbstwertgefühl meines Mentees stärken. Dann überlegen wir gemeinsam, wohin die Reise gehen soll.“

Chris Watkinson



Chris Watkinson unterstützt seit drei Jahren Obdachlose auf dem Weg zurück ins Arbeitsleben: Der 30-jährige Brite hilft bei der Auswahl des Berufes und im Bewerbungsprozess. Wie er dazu gekommen ist? „Das Corporate Volunteering-Programm der Deutschen Bank gibt mir die Möglichkeit, Menschen zu helfen, die ihr Leben von Grund auf ändern wollen“, sagt Watkinson. „Das hat mich gereizt, auch wenn es zusätzliche Verantwortung mit sich bringt.“



Corporate Volunteering: Persönliches Engagement beweisen

Ehrenamtliches Engagement unserer Mitarbeiter ist das Fundament unserer CSR-Aktivitäten. Nur wenn wir uns auch ganz persönlich im Dienste der Gesellschaft engagieren, wird soziale Verantwortung ein selbstverständlicher Teil unseres Denkens und Handelns und glaubwürdig. Systematisch fördert die Deutsche Bank deshalb den gemeinnützigen Einsatz ihrer Mitarbeiter in deren Freizeit. „Initiative plus“ ist dabei die Leitidee: Die Investition von Freizeit der Mitarbeiter stockt das Unternehmen auf – entweder finanziell mit einer Spende oder durch bezahlte Freistellung.



2007 hat sich die Zahl solcher sozialer Arbeitstage gegenüber dem Vorjahr verdoppelt. Insgesamt leisteten die Mitarbeiter der Deutschen Bank weltweit 19440 Arbeitstage in 2 400 gemeinnützigen Projekten. Die Quote der Corporate Volunteers stieg global von sieben auf neun Prozent aller Beschäftigten. Vorbild bleibt weiterhin die Deutsche Bank Argentinien. Dort engagierten sich im Vorjahr 80 Prozent der Mitarbeiter als Volunteers in sozialen Projekten.

Neben dem Umfang zählt aber auch die Qualität des Engagements. Die Freiwilligen der Deutschen Bank sind mehr als Sympathieträger oder Botschafter unseres Selbstverständnisses – sie werden zu tatkräftigen Helfern. Vor allem in den Bereichen Finanzen, Marketing und Projektmanagement ist der Bedarf des gemeinnützigen Sektors an unternehmerischem Fachwissen groß. Gerade hier leisten unsere Mitarbeiter wichtige Hilfe zur Selbsthilfe. Ihre ehrenamtliche „Leistung aus Leidenschaft“ hilft, langfristig selbsttragende Strukturen aufzubauen und erzielt so eine positive Hebelwirkung weit über das einzelne Engagement hinaus.

Davon profitieren Mitarbeiter und Bank ebenso wie die Gesellschaft. Soziales Engagement erweitert den persönlichen Horizont und erhöht die Motivation, es verbessert die Teamfähigkeit und vernetzt enger mit dem gesellschaftlichen Umfeld. Reputation und Vertrauen werden gestärkt und die Bank wird so für Arbeitnehmer, Investoren und Kunden attraktiver.

Das Spektrum der Corporate Volunteering-Programme der Deutschen Bank unter dem Dach von „Initiative plus“ ist breit gefächert. Die Auswahl förderungswürdiger Projekte erfolgt u. a. anhand folgender Kriterien:

- Passen sie zu den CSR-Tätigkeitsbereichen der Bank? Eröffnen sie neue Chancen? Stimulieren sie Kreativität? Fördern sie Talente?
- Können wir einen speziellen Beitrag leisten? Lassen sich berufliche Kernkompetenzen unserer Mitarbeiter einsetzen?
- Können wir langfristige Kooperationen aufbauen, die auf das Win-Win-Prinzip setzen?
- Lässt sich eine Verbindung zu Personalentwicklungszielen und/oder Teambuildingmaßnahmen herstellen?

Bei der Mittelverwendung vor Ort vertrauen wir bewusst auf Kenntnisse und Umsicht unserer Mitarbeiter. Eine Analyse des gesellschaftlichen Nutzwerts unserer Programme im Jahr 2008 soll für die Zukunft weiteres Optimierungspotenzial identifizieren.

Künftig wollen wir noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, sich ehrenamtlich im Dienste der Gesellschaft zu betätigen. 2008 werden wir ein globales Beratungsprogramm einführen, in dessen Rahmen Spezialisten ihr Know-how für die Entwicklung von transparenten und flexiblen Kapitalmärkten in Entwicklungsländern weitergeben. Außerdem bereiten wir einen globalen Social Day für die Bank vor. ■





Ob für eine Schulbibliothek in Vietnam oder eine Begegnung zwischen Jung und Alt – über die „Initiative plus“ fördern wir weltweit das Engagement unserer Mitarbeiter
■ Partners in Leadership: produktiver Erfahrungsaustausch zwischen Schulleiterin und Managerin der Bank ■ 45 Bankmitarbeiter und acht neue Häuser: Social Day in Tembisa, Südafrika

UMSETZUNG DER ZIELE FÜR 2007

Die im CSR-Bericht 2006 formulierten Ziele haben wir insgesamt erreicht.¹

- Die Beteiligung an „Workshop“- und „Beratungs“-Aktivitäten hat sich mit 1 500 Manntagen mehr als verdoppelt.
- In die Beratungsaktivitäten bei bezahlter Freistellung wurden erstmals Kollegen aus Asien integriert.
- Die Verbindung von Personalentwicklungszielen mit Volunteering wurde im Einführungsprogramm für

etwa 1 000 Hochschulabsolventen erfolgreich umgesetzt.

- Wir haben in einem fortlaufenden fachlichen Austausch mit Praktikern und Wissenschaftlern die Stärken und Schwächen unserer Aktivitäten analysiert.

UNSERE ZIELE FÜR 2008

Im Jahr 2008 wollen wir noch mehr Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter motivieren, sich ehrenamtlich im Rahmen unserer Programme zu engagieren.

Unter anderem planen wir:

- die bezahlte Freistellung auf zusätzliche Länder und insbesondere für diejenigen Programme auszuweiten, in denen berufliche Kompetenzen zum Tragen kommen
- die Serviceangebote für unsere Mitarbeiter zu verbessern
- die qualitativen und quantitativen Ergebnisse unserer Projekte intensiver zu untersuchen und konsequenter an den gesteckten Zielen zu messen.

¹Die Ziele für 2007 wurden veröffentlicht im Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung 2006“, Seite 94.

MITARBEITERENGAGEMENT IN TAGEN

	Außerhalb der Arbeitszeit	Während der Arbeitszeit	Gesamt
2005	4 969	2 186	7 155
2006	6 836	3 007	9 843
2007	16 004	3 436	19 440

FINANZIELLE UNTERSTÜTZUNG DURCH DIE BANK

Wie das Mitarbeiterengagement wurde 2007 auch dessen finanzielle Förderung verstärkt. Der größte Teil kommt als Spenden über die „Initiative plus“ und über Matched Giving direkt den gemeinnützigen Organisationen zugute, für die sich unsere Mitarbeiter engagieren.

	Initiative plus in €	Matched Giving durch die Bank ¹ in €
2005	661 599	8 928 461 ²
2006	1 003 266	6 255 760
2007	1 653 979	6 477 856

¹In Großbritannien, den USA und Südafrika verdoppelt die Bank individuelle Spenden von Mitarbeitern bis zu einer Höhe von 3 000 £, 5 000 US-\$ bzw. 3 000 Rand.

²Einschließlich außerordentlicher Ausgaben für Katastrophenhilfe



Interesse wecken: Bankmitarbeiterin mit einem Schüler ■ Volunteers bei der Einweisung von Grundschulern im Rahmen der Computermesse an der Baan Pak Moo School

Corporate Volunteering: Ausgewählte Projekte, die Engagement beweisen

Die Deutsche Bank fördert unterschiedliche Volunteering-Programme sowohl finanziell als auch organisatorisch, zum Beispiel durch Planung von Projekten, Vermittlung von Partnern, Ansprache und Beratung der Mitarbeiter, Durchführung von Evaluationen sowie interne und externe Kommunikation. Tendenziell ist die Unterstützung der Bank umso größer, je umfangreicher berufliche Kompetenzen in langfristigen Projekten eingebracht werden.



Helfende Hände & Social Days

- **Südafrika:** 45 Mitarbeiter bauten mit Unterstützung von Habitat for Humanity Wohnhäuser in Tembisa. Nach einer Woche Bautätigkeit konnten acht neue Häuser bezogen werden.
- **Mexiko:** 75 Mitarbeiter und ihre Familien unterstützten das Shriners Hospital in Mexiko-Stadt. Dort werden jährlich etwa 40 000 Kinder kostenlos medizinisch versorgt. Die Volunteers sammelten Spielzeug für Kinder, renovierten Räume und pflanzten Bäume auf dem Gelände.

Mentoring

- **London, Frankfurt a. M. und Berlin:** Manager der Bank tauschen sich regelmäßig mit Schulleitern zu den Themen Führung, Projektmanagement, Budgetplanung und Öffentlichkeitsarbeit aus.
- **Korea:** Ein Bankmitarbeiter unterrichtete 18 Monate lang zwei Waisenkinder in Englisch, um sie auf den Universitätsbesuch vorzubereiten. Ihr Erfolg ermutigte auch andere unterprivilegierte Schüler, ihr Englisch zu verbessern, um so die Voraussetzungen für ein Studium zu erfüllen.

Workshops

- **Deutschland:** 100 Bankmitarbeiter vermittelten in Schulen Wissen zu finanziellen Themen (s. S. 88).
- **Thailand:** 30 Mitarbeiter veranstalteten eine „Computer Education Fair“ an der Baan Pak Moo School im Norden Thailands, nachdem sie 20 PCs inklusive Software für das Computerzentrum der Schule finanziert hatten. Von dem neuen Zentrum profitieren heute mehr als 400 Kinder aus fünf Schulen.

Beratung

- **Großbritannien und USA:** Als Bestandteil ihres Einführungsprogramms berieten 90 MBA-Absolventen aus aller Welt gemeinnützige Organisationen in London und New York. Nach zwei Wochen lagen den Partnerorganisationen zahlreiche neue Konzepte für die strategische Ausrichtung und Finanzierung vor.
- **USA:** Die Aufnahme von Kapital für Mikrokredite wurde durch Freiwillige unterstützt, die z. B. ihr Fachwissen bei der Strukturierung von Mikrofinanzfonds oder anderen SRI(Social Responsible Investment)-Produkten einbrachten. Bis heute wurden etwa Mikrokredite in Höhe von einer Milliarde US-\$ für nahezu 2,1 Mio. Menschen realisiert (s. S. 68).

Management & Führung

- **Großbritannien:** Mitarbeiter und Führungskräfte der Bank engagieren sich weltweit in Vorständen und Beiräten gemeinnütziger Organisationen. Wir förderten dieses Engagement speziell in London durch die Teilnahme an „Arts & Business“. So konnten kreative künstlerische Konzepte durch fundiertes Managementwissen und Finanz-Know-how umgesetzt werden.

„Dank des Stipendiums kann ich nach der Grundschule meine Ausbildung fortsetzen. Später würde ich gerne studieren und einen gut bezahlten Beruf ergreifen, um auch meine Großeltern unterstützen zu können.“

Anchali

Über dem Leben der elfjährigen Anchali liegt ein Schatten. Ihr Vater starb an Aids, ihre Mutter und ihre kleine Schwester sind HIV-positiv. Dieses Schicksal teilt sie mit etwa 290 000 Kindern in Thailand. Die Deutsche Bank hat es sich zur Aufgabe gemacht, Kindern und Jugendlichen wie Anchali eine Chance im Leben zu eröffnen, indem sie zum Beispiel über die Deutsche Bank Asia Foundation Ausbildungsstipendien vergibt.



Chancen eröffnen: Neue Kräfte mobilisieren

Ein Kernprinzip unseres sozialen Engagements ist es, das Individuum als Teil der Gemeinschaft zu stärken, ihm dabei zu helfen, sein Potenzial voll zu entwickeln und ein möglichst selbstbestimmtes Leben unabhängig von fremder Hilfe zu führen. Im Mittelpunkt unserer Aufmerksamkeit steht der Aufbau von Strukturen, die dabei helfen, die eigenen Kräfte zu mobilisieren; kurz: Uns geht es um Hilfe zur Selbsthilfe – auch um so eine nachhaltige Wirkung für die eingesetzten Finanzmittel, im vergangenen Jahr insgesamt rund 34 Millionen Euro, zu erreichen.

Im Kampf gegen Armut entwickeln wir schon seit vielen Jahren Mikrofinanzinstrumente. Mit unserem spezifischen Know-how und unserer Kernkompetenz lassen sich so große Hebelkräfte freisetzen. Erst die Vergabe von Kleinstkrediten ermöglicht es vielen Menschen in Entwicklungsländern, sich eine eigene Existenz aufzubauen. Aus diesen unternehmerischen Keimzellen können auf lokaler Ebene stabile Wirtschafts- und Gesellschaftsstrukturen entstehen, die ihrerseits eine gute Basis für die Entwicklung der gesamten Volkswirtschaft darstellen.



Verwandt mit Mikrofinanzierungen sind Social Venture Funds, ein Finanzinstrument, das wir in Zukunft noch stärker zum Einsatz bringen wollen. Hierbei werden die Prinzipien und Mechanismen von Private Venture Capital auf Projekte übertragen, die gesellschaftlich sinnvoll sind, unter rein kommerziellen Gesichtspunkten aber wenig Aussicht haben, realisiert zu werden. Bei solchen Social Venture Funds erarbeiten wir die notwendigen komplexen Verträge, liefern Finanz-Know-how und leisten Kapitalbürgschaften. Ein Beispiel dafür ist der „Eye Fund“ der Deutschen

Bank, dessen Investitionen die wirtschaftliche Grundlage für Augenkliniken in den ärmsten Regionen der Welt maßgeblich verbessern. Dadurch kann vielen Menschen geholfen werden, die sich sonst keine Behandlung leisten könnten. 54 Prozent der Augenoperationen und 42 Prozent der ambulanten Behandlungen werden in diesen Kliniken entweder umsonst oder sehr kostengünstig durchgeführt.

Doch damit ist die Vielfalt unserer sozialen Investitionen noch nicht ausgeschöpft. So engagieren wir uns etwa in den USA für die Verbesserung der Infrastruktur in einkommensschwachen Gemeinden und unterstützen gemeinnützige Organisationen beim Ankauf und bei der Sanierung von Wohnraum für Obdachlose und Menschen mit geringem Einkommen, um so die soziale und wirtschaftliche Stabilität des Gemeinwesens zu erhöhen. Dabei stellen wir nicht nur finanzielle Mittel zur Verfügung, sondern helfen unseren Partnerorganisationen auch, umfassende Finanzierungskonzepte zu entwickeln und zu realisieren.



Im kinderarmen Deutschland unterstützen wir gemeinsam mit der Organisation SOS-Kinderdorf die Initiative „Zukunft für Kinder“, die unter anderem den Auf- und Ausbau von Kinder- und Jugendzentren zum Ziel hat.

Mit dem Wettbewerb „365 Orte im Land der Ideen“ präsentieren wir jeden Tag an einem anderen Ort Deutschlands eine Erfolgsgeschichte. Jede einzelne Geschichte soll Mut machen, zur Nachahmung anregen und neue Kräfte mobilisieren.

Strategisch flankiert wird unser globales soziales Engagement von der Alfred Herrhausen Gesellschaft, dem internationalen Gesprächsforum der Deutschen Bank. Im Rahmen der Konferenzreihe „Urban Age“ bringt sie Wissenschaftler, Politiker und Stadtentwickler an einen Tisch, um das Wachstum der Megametropolen der Welt, besonders in den Schwellenländern, möglichst menschen- und umweltgerecht zu gestalten. ■

Innovation mit Hebelwirkung: Unsere Mikrofinanzinstrumente

Die Hälfte der Weltbevölkerung gilt als arm: Rund 2,7 Milliarden Menschen haben nach Angaben der Weltbank pro Tag weniger als zwei US-Dollar zum Leben. Dabei reicht Menschen in Entwicklungsländern oftmals schon ein Kleinstkredit von nicht mehr als 50 US-Dollar, um sich eine Existenz aufzubauen und so aus dem Kreislauf der Armut ausbrechen zu können. Mit ihrem Engagement im Bereich Mikrofinanzierung bietet die Deutsche Bank hier Hilfe zur Selbsthilfe, indem Menschen mit geringen materiellen Sicherheiten der Zugang zum Kapitalmarkt ermöglicht wird. Wir stellen dabei unsere Erfahrung bei der Entwicklung und Platzierung geeigneter Produkte zur Verfügung.

Mit dem „db Microfinance-Invest Nr. 1“ haben wir 2007 ein Produkt entwickelt, das erstmals auch auf Privatkunden zugeschnitten ist. Gleichzeitig handelt es sich um die weltweit erste Verbriefung von nachrangigen Mikrokrediten mit externem Rating. In drei Tranchen wurden Schuldverschreibungen über umgerechnet rund 87 Millionen US-Dollar von Investoren gezeichnet, davon circa 52,2 Millionen US-Dollar von Privatkunden der Deutschen Bank sowie ca. 29 Millionen US-Dollar von der KfW als größtem institutionellen Investor. Rund 5,8 Millionen US-Dollar wurden von der Deutschen Bank direkt investiert. Über 21 Mikrofinanzinstitute können damit mindestens 100 000 Mikrokredite in 15 Entwick-

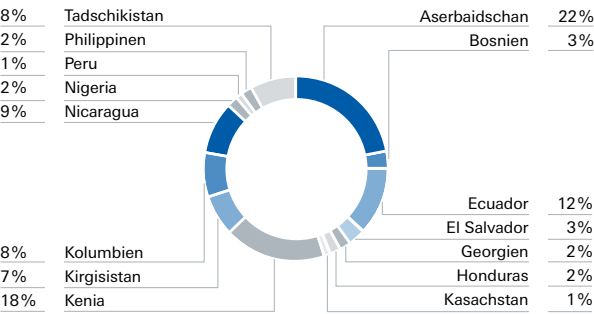
lungs- und Schwellenländern ausgeben. Für 2008 planen wir die Entwicklung eines Folgeprojekts.

Die Deutsche Bank hat als erste Bank vor zehn Jahren einen Mikrofinanzfonds aufgelegt. Heute haben wir Beziehungen zu mehr als 100 Mikrofinanzinstitutionen in 45 Ländern weltweit mit einem Portfolio von mehr als 170 Millionen US-Dollar. Außerordentlich gute Rückzahlungsquoten der Darlehen und die kurzen Laufzeiten erlauben den Mikrofinanzinstituten eine Neuvergabe der zurückgezählten Kreditsummen. So konnten bisher Endkredite in Höhe von einer Milliarde US-Dollar an 2,1 Millionen Kreditnehmer realisiert werden.



Mikrokreditvergabe in Kambodscha: Eine Kreditnehmerin leistet erste Zinszahlungen

„db Microfinance-Invest Nr. 1“: Aufteilung nach Ländern



WEITERE MIKROFINANZPRODUKTE DER DEUTSCHEN BANK AUF EINEN BLICK

Fonds	Beschreibung	Ergebnisse ¹
Global Commercial Microfinance Consortium	- Von der Deutschen Bank initiiert und 2005 geschlossener Mikrofinanzfonds - Mittelherkunft: erstmals auch von institutionellen Investoren	Kreditvergabe in Höhe von 75 Mio. US-\$ an 38 Mikrofinanzinstitute in 22 Ländern
Deutsche Bank Microcredit Development Fund	1997 aufgelegter erster Mikrofinanzfonds einer global tätigen Bank - Mittelherkunft: Spenden- und Stiftungsgelder	Kreditvergabe in Höhe von 6,5 Mio. US-\$ an 50 Mikrofinanzinstitute in 27 Ländern
Deutsche Bank Start-up Fund	2005 entwickeltes Mikrofinanzprodukt zur Unterstützung junger wirtschaftlich ausgerichteter Mikrofinanzinstitute	Kreditvergabe in Höhe von 430 000 US-\$ an 6 Mikrofinanzinstitute in 5 Ländern

¹Jeweils seit Auflage des Fonds
Die Mikrofinanzinstitute erhalten teilweise Mittel aus verschiedenen Mikrofinanzfonds der Deutschen Bank.

Soziale und wirtschaftliche Stabilität für einkommensschwache Gemeinden

Lange Zeit verhielten sich Banken in den USA bei der Kreditvergabe an wirtschaftlich schwache Gemeinden oder ihre Bewohner eher zögerlich. Im Jahr 1977 wurde schließlich der Community Reinvestment Act (CRA) erlassen. Als erstes Gesetz weltweit verpflichtet der CRA Finanzdienstleister in den USA, einkommensschwache Gemeinden mit Spenden, Investitionen und Krediten zu unterstützen. Vieles hat sich seither verändert: Ärmere Stadtteile werden bei Finanzinstituten nicht mehr per se als bedenklich eingestuft und ihre Bewohner stellen inzwischen vollwertige Kunden für die Banken dar. Der Erfolg kann sich sehen lassen: Die neuen Geschäftsfelder haben nicht nur zu einem Umdenken geführt, sondern können auch zum Wachstum der Banken beitragen.

Das Engagement der Deutschen Bank, ihrer Americas Foundation und der Community Development Finance Group (CDFG) geht weit über das gesetzlich verlangte Minimum hinaus und wurde seit der ersten Prüfung 1992 Jahr für Jahr von der US-Regierung als „hervorragend“ bewertet: Wir unterstützen gemeinnützige Organisationen beim Ankauf und bei der Sanierung von Wohnraum für Obdachlose und Menschen mit geringem Einkommen. Dabei stellen



Von einer Ruine zu hochwertigem Wohnraum: Gebäude in der Jackson Avenue, South Bronx

wir jedoch nicht nur Kapital zur Verfügung, sondern helfen den Partnerorganisationen bei der Entwicklung und Realisierung komplexer Finanzierungskonzepte.

Ein Beispiel ist DB SHARE (DB Supportive Housing Acquisition and Rehabilitation Effort): Das 1998 initiierte Programm hat sich die Förderung und Entwicklung neuen Wohnraums für mittel- und obdachlose Menschen in New York zum Ziel gemacht. Seit seinem Start wurden fast 2 000 Wohneinheiten geschaffen, die langfristig zu einer Reduzierung der Obdachlosigkeit beitragen. Auch in den nächsten drei Jahren unterstützt die Deutsche Bank Americas Foundation DB SHARE mit insgesamt 2,7 Millionen US-Dollar, die an zwölf gemeinnützige Organisationen vergeben werden.

Die Stiftung stellt darüber hinaus Fördermittel und Know-how auch da zur Verfügung, wo Kunst und Kultur zur Entwicklung des Einzelnen oder zur Stadtentwicklung einen konkreten Beitrag leisten können, und schlägt so die Brücke zu anderen Förderbereichen der Bank. Im Jahr 2003 rief sie das Programm „Arts and Enterprise“ ins Leben, um in einkommensschwachen Vierteln Kunstaustellungen und kulturelle Veranstaltungen sowie Projekte zur Kunsterziehung von benachteiligten Kindern und Jugendlichen zu fördern. Bisher wurden dadurch 30 Einrichtungen mit 2,5 Millionen US-Dollar unterstützt; weitere 1,2 Millionen US-Dollar wurden im Dezember 2007 für neun Organisationen zur Verfügung gestellt.

Gerade bei diesen Engagements wird deutlich, wie sehr sich Investitionen in Bildung, Kultur und Infrastruktur gegenseitig positiv beeinflussen und wie sehr sie im Zusammenwirken die soziale und wirtschaftliche Entwicklung eines Stadtteils nachhaltig fördern.

www.community.db.com



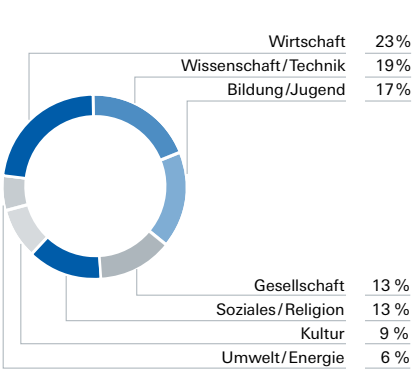
Vom Brachland zur Kinderoase: ein neuer Spielplatz in der Decatur Avenue, Bronx

Ideen entwickeln Strahlkraft: 365 Orte im Land der Ideen

365 Erfolgsgeschichten aus Bereichen wie Wirtschaft, Wissenschaft, Kultur, Soziales und Bildung zeigten 2007: Es tut sich etwas in unserem Land. Bereits zum zweiten Mal hatte die Deutsche Bank gemeinsam mit der Standortinitiative „Deutschland – Land der Ideen“ unter der Schirmherrschaft von Bundespräsident Horst Köhler den Innovationswettbewerb ausgerufen, der die überzeugendsten Ideen aus Deutschland prämiiert – ausgewählt von einer unabhängigen Jury.

Von Rügen bis in den Schwarzwald, vom Jadebusen bis zur Rott stellt an

Themenbereiche der „365 Orte im Land der Ideen“



jedem Tag des Jahres ein „Ausgewählter Ort“ seine zukunftsweisende Idee der Öffentlichkeit vor und zeigt damit, was wir hierzulande bewegen können. Mehr als 450 000 Menschen waren schon dabei, wenn ein Mitarbeiter der Deutschen Bank dem „Ort des Tages“ seine Auszeichnung überreichte. Manche Ideen trägt es bis nach Amerika, wo sich die Darmstädter TU mit ihrem Solarhaus gegen

19 internationale Konkurrenten durchsetzen konnte. Oder nach China, wo die Initiative mit der Kampagne „Deutschland und China – Gemeinsam in Bewegung“ Lösungen aus Deutschland für die Herausforderungen von morgen präsentiert.

Das Netzwerk der Innovation wächst weiter: Im Schaltjahr 2008 zeigen sogar 365 plus 1 „Ausgewählte Orte“, wo in Deutschland Zukunft gemacht wird.

www.deutsche-bank.de/ideen
www.land-der-ideen.de



Unser Engagement für SOS-Kinderdorf e. V.

Kinder nachhaltig zu unterstützen und ihnen damit Chancen für eine bessere Zukunft zu eröffnen, war der gemeinsame Wunsch der Deutschen Bank und der Deutsche Bank Bauspar AG, als sie im Oktober 2003 gemeinsam mit dem SOS-Kinderdorf e. V. die Initiative „Zukunft für Kinder“ ins Leben riefen. Die Grundlage bildete zunächst ein Bausparvertrag mit einem Startkapital in Höhe von 200 000 Euro, der für die finanzielle Unterstützung der Kinder in den SOS-Kinderdörfern in Deutschland generell und im Besonderen zur Finanzierung des Kinder- und Jugendzentrums in Berlin-Moabit bestimmt war. Inzwischen haben

zahlreiche Spenden von Kunden und Bankmitarbeitern die Fördersumme ganz erheblich erhöht.

Über die finanzielle Unterstützung von SOS-Kinderdorf e. V. hinaus leistet die Bank aber mehr. Das freiwillige und persönliche Engagement der Mitarbeiter ermöglicht wirksame und direkte Hilfe vor Ort. Jedes Jahr organisieren zahlreiche Filialen der Deutschen Bank Ausflüge für die Kinder aus den nahe gelegenen SOS-Kinderdörfern. Über 200 Kinder haben im letzten Jahr an diesen Ausflügen teilgenommen.

Um die regionale Zusammenarbeit der „Initiative Zukunft für Kinder“ weiter auszubauen, trafen sich im September 2007 ausgewählte Leiter unserer Bankfilialen mit Leitern diverser SOS-Einrichtungen zu einem Workshop. Der intensive Austausch brachte neue Ideen hervor, die bereits 2008 umgesetzt werden.

Kinder des SOS-Kinderdorfs Schwarzwald erkunden mit Bankmitarbeitern das Naturschutzgebiet



Die Bandra Bandstand Promenade in Mumbai vor der Restaurierung und nach der Instandsetzung durch das Mumbai Waterfronts Development Centre ■ Dr. Josef Ackermann im Gespräch mit dem Polizeipräsidenten von Mumbai, P. S. Pasricha

Verantwortung in einer globalen Welt: Die Projekte der Alfred Herrhausen Gesellschaft

Seit 2005 untersucht die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG), das internationale Forum der Deutschen Bank, gemeinsam mit der London School of Economics und mit Bürgermeistern, Regierungsvertretern, Architekten, Stadtplanern und Wis-

Indiens im Zentrum des Projekts, das sich zu einem internationalen Netzwerk von Metropolen entwickelt hat – mit dem Ziel, voneinander zu lernen.

Erstmals wurde in Mumbai in Anwesenheit der deutschen Bundeskanzlerin der „Deutsche Bank Urban Age Award“ in Höhe von 100 000 US-Dollar durch Dr. Josef Ackermann vergeben. Ausgezeichnet werden Verantwortungspartnerschaften zwischen Bürgern, Unternehmen, Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und staatlichen Einrichtungen, die zur Verbesserung der Lebensqualität in den Metropolen beitragen. In Mumbai wurde ein Projekt von Slumbewohnern prämiert, das die Lebens- und Arbeitsbedingungen im größten Slum Asiens verbessert, sowie eine Bürgerinitiative, die eine Uferpromenade nutzbar gemacht hat. Anwohner unterschiedlichster sozialer Herkunft schufen aus einem heruntergekommenen Strandabschnitt eine öffentliche Flaniermeile mit einem bunten kulturellen Angebot – ein Vorbild gemeinschaftlichen Engagements für die Stadt und den unmittelbaren Lebensraum ihrer Einwohner.

Im Jahr 2008 wird sich Urban Age mit den Megastädten Lateinamerikas beschäftigen; der „Urban Age Award 2008“ wird in São Paulo verliehen.

Die AHG möchte mit ihren Partnern eine Grammatik des Erfolges für urbane Ballungszentren entwickeln. Dieses Ziel erreicht sie mit Hilfe eines immer größer werdenden Netzwerks engagierter Experten und eines informativen Internetforums. Darüber hinaus wurden die bisher gesammelten Daten und Materialien sowie die Ergebnisse der Urban Age-Konferenzen nun in einem Buch zusammengefasst – „The Endless City“ ist ein Nachschlagewerk für alle, die sich für den Strukturwandel in Großstädten einsetzen.

Die Foresight-Reihe der AHG hat 2007 mit Konferenzen in Santiago de Chile, Washington D.C., Melbourne und Brüssel Auswirkungen der Globalisierung auf den Sozialstaat untersucht. Partner waren das Policy Network und die jeweilige Regierung bzw. die EU-Kommission. 2008 werden die politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Entwicklungen in Russland und Lateinamerika Gegenstand der Foresight-Konferenzen sein.

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



Bundeskanzlerin Dr. Angela Merkel, Preisträger und Laudatoren bei der Verleihung des Deutsche Bank Urban Age Award in Mumbai

senschaftlern aus aller Welt die Herausforderungen der Megastädte im 21. Jahrhundert. Die Konferenzreihe „Urban Age – Das Zeitalter der Städte“ stellt die Frage, wie die wirtschaftliche Entwicklung und das Leben in den urbanen Ballungsräumen sozial verträglich und umweltfreundlich gestaltet werden können. Nach New York, Shanghai, London, Mexiko-Stadt, Johannesburg und Berlin standen 2007 die großen Städte



Mumbais Barackensiedlung Milan Subway ■ Slumbewohner haben dort im Rahmen des Tiratna-Prerana-Mandal-Projekts gemeinsam einen Spielplatz errichtet

Soziales: Ausgewählte Projekte, die Chancen eröffnen

Projekt	Beschreibung	Ziel	Ergebnisse
VIDYA Integrated Development for Youth and Adults Indien, seit 2007	Die unter Aufsicht von VIDYA stehende Bal Vihar Primary School bietet Kindern eines Stadtteils von Delhi eine Schulausbildung.	Benachteiligten Kindern den Zugang zu einem regulären Bildungsweg eröffnen und ihnen damit eine Zukunftsperspektive geben	250 Kinder zwischen 5 und 12 Jahren werden gefördert durch: ■ Schulmaterialien ■ Computerkurse ■ Betreuung und Verpflegung ■ Transport zur Schule ■ Freizeitaktivitäten
Bildungsprogramm für Aidswaisen in Kooperation mit dem Education Development Centre (EDC) und lokalen nicht staatlichen Organisationen Kambodscha, Indien, Laos, Thailand und Vietnam, seit 2003	■ Bildungs- und Förderprogramm für Waisen- oder von HIV-/Aids betroffene Kinder und ihre Familien ■ Aufklärungsprogramme zur Aidsprävention	Unterstützung der betroffenen Kinder und Familien durch: ■ Bildungs- und Fördermaßnahmen ■ Verbesserung der Lebensumstände ■ Programme zur Berufsausbildung ■ Beitrag zur Aidsprävention	■ Schulbildung für 2400 Kinder ■ Außerschulische oder berufliche Ausbildung für 8 000 Kinder ■ Medizinische Versorgung von 4 000 Kindern ■ Zugang zu Hilfsorganisationen für 3 700 Kinder ■ Unterbringung von 170 Kindern in Pflegefamilien oder Heimen ■ Unterstützung von 50 Familien durch Heimarbeitsmöglichkeiten
Nurturing Orphans of AIDS for Humanity (NOAH) Südafrika, seit 2001 www.noahorphans.org.za	■ Unterstützung der NOAH-Initiative zur Integration von Aidswaisen ■ Das Projekt basiert auf der Arbeit Freiwilliger.	■ Aufbau einer Infrastruktur und eines sozialen Netzwerks für Aidswaisen ■ Ermöglichung einer Schul- und Berufsausbildung ■ Arbeitsschwerpunkt 2007: Verbesserung der Projektbetreuung und -evaluierung	■ Versorgung von zurzeit mehr als 30 000 Kindern ■ Verbesserung des Leistungsspektrums und des Managements ■ Anerkennung von NOAH durch die südafrikanische Regierung als eine der wichtigsten Einrichtungen zur Betreuung von Aidswaisen
Katastrophenhilfe Asien www.deutsche-bank-stiftung.de www.katastrophenhilfe.deutsche-bank.de	Schnelle und effektive Hilfe durch die Deutsche Bank Asia Foundation bei Naturkatastrophen im Jahr 2007	Bereitstellung von Katastrophenfonds und ehrenamtliches Engagement von Bankmitarbeitern in den von Naturkatastrophen betroffenen Gebieten in Asien	■ Unterstützung der Opfer des Wirbelsturms „Sidr“ in Bangladesch mit einer Spende an das vom Roten Kreuz und Roten Halbmond initiierte Hilfsprogramm ■ Hilfeleistungen für Betroffene der Überschwemmungen in Südasien mit Spenden an das Rote Kreuz, Save the Children und UNICEF ■ Engagement von Bankmitarbeitern in Malaysia über eine lokale staatliche Stiftung für Flutopfer von Johor
	2007: Abschluss der Vergabe der Hilfsmittel für die Opfer der See- und Erdbeben in Südostasien durch die Deutsche Bank Stiftung	Finanzierung von Hilfsmaßnahmen und -projekten in Indien, Thailand und Pakistan	8 Projekte u. a. im Bereich Kranken- und Behindertenversorgung, Frauenförderung, Dorf- und Gemeinschaftsentwicklung, Schulausbau, Mikrofinanzprogramme

Anita und ihrer jüngeren Schwester Geeta ermöglichen wir über das VIDYA-Projekt eine Schulausbildung



Weltweites Engagement für Kinder: Betreuungs- und Bildungsinitiativen in Deutschland, Thailand und Südafrika

Projekt	Beschreibung	Ziel	Ergebnisse
Alfred Herrhausen Fonds Deutsche Bank Stiftung Deutschland, seit 1987	Förderung von Projekten zur Verbesserung der Zukunftschancen von benachteiligten und behinderten Jugendlichen	■ Qualifizierung für das Berufsleben ■ Vorbereitung auf ein eigenverantwortliches Leben ■ Hilfe zur Selbsthilfe	2007: Förderung von 21 Projekten mit insgesamt über 500 000 €
Projektbeispiel: Regionales Haus der Berufsvorbereitung in Kooperation mit dem Berufsbildungszentrum und der Industri- und Handelskammer in Siegen Deutschland, seit 2007 www.deutsche-bank-stiftung.de www.bbzb-siegen.de	Jugendliche sammeln schulbegleitend erste praktische Erfahrungen und werden auf das Berufsleben vorbereitet.	■ Verbesserung des Übergangsmanagements für 350 Hauptschüler ■ Nach Abschluss des Lehrgangs sichern lokale Unternehmen einen Ausbildungsplatz zu: Steigerung der Übernahmequote und des erfolgreichen Lehrabschlusses von rund 25 % auf 90 %	Herbst 2007: 135 Schüler begannen den einjährigen Lehrgang
Initiative „Zukunft für Kinder“ Partnerschaft mit SOS-Kinderdorf e.V. Deutschland, seit 2003 www.sos-kinderdoerfer.de	■ Förderung des SOS-Kinderdorf e.V. Deutschland ■ Start mit einem Bausparvertrag über 200 000 € durch die Deutsche Bauspar AG im Oktober 2003	■ Langfristige Unterstützung der Kinder in den SOS-Kinderdörfern ■ Ehrenamtliche Einbindung von Bankmitarbeitern	■ Workshop mit SOS-Kinderdorf- und Bankmitarbeitern zur Vertiefung der Kooperation ■ Gemeinsame Durchführung von 18 Ferienspielaktivitäten ■ Kontinuierliche Erhöhung des Startkapitals des Bausparvertrags durch Spenden von Bank, Kunden und Mitarbeitern; hieraus wird u. a. das Ausbildungszentrum Berlin-Moabit gefördert
Duale Karriere in Kooperation mit der Stiftung Deutsche Sporthilfe Deutschland, seit 2000 www.deutsche-bank.de/csr/sport www.spothilfe.de	Unterstützung von mittelständischen Arbeitgebern, deren Mitarbeiter eine Karriere im Spitzensport verfolgen; Fehlzeiten für Training und Wettkämpfe werden finanziell ausgeglichen. 10 % des Budgets sind für Paralympics-Anwärter bzw. deren Arbeitgeber/Ausbildungsbetriebe vorgesehen.	Vereinbarkeit von Spitzensport, Ausbildung und Beruf: Sicherung optimaler beruflicher Rahmenbedingungen für Spitzensportler und Mitglieder der olympischen A-, B- und C-Kader; auch im Behindertensport	■ Seit 2000: Förderung von über 180 Betrieben und rund 250 Athleten ■ Olympische Spiele Athen 2004: 20 geförderte Sportler erringen 4x Gold, 3x Silber, 3x Bronze ■ Paralympics Turin 2006: 1x Gold, 1x Silber, 3x Bronze
Wessex Youth Trust London, seit 2003	Verwaltung eines Fördermittelfonds durch den Wessex Youth Trust im Auftrag der Deutschen Bank zur Unterstützung von Organisationen im Bereich der Jugendarbeit in East London	■ Unterstützung kleiner Hilfsorganisationen mit niedrigen Förderungssummen, die eine große Wirkung entfalten ■ Unterstützung von Projekten, die Jugendlichen neue Chancen eröffnen	■ Fördermittelvergabe an über 10 Organisationen ■ Über 2000 Jugendliche profitierten von der Partnerschaft ■ Projektbeispiel: Förderung einer IT-Schulung für sehbehinderte Schüler, um ihre Berufschancen zu verbessern
Living Cities – National Community Development Initiative (Landesweite Initiative zur kommunalen Entwicklung) USA, seit 2003 www.livingcities.org	■ Unterstützung führender Organisationen zur Stadtentwicklung ■ Bereitstellung von 9,6 Mio. US-\$ zur Unterstützung sozial schwacher Gemeinden; Gewinnung weiterer 60 Mio. US-\$ von anderen Kreditgebern	■ Finanzierung in risikoreicher Anfangsphase ■ Unterstützung innovativer und ökologischer Konzepte für Sozialwohnungen und Gemeindeeinrichtungen	■ Seit Gründung Investition von 350 Mio. US-\$ in Gemeindeentwicklungsprojekte durch Living Cities ■ Insgesamt 4,5 Mrd. US-\$ Kapital aus öffentlichen und privaten Quellen für Entwicklungskosten

„Die Argumente sprechen für sich. Zum einen fördert die Deutsche Bank selbst seit vielen Jahrzehnten junge Talente und deren Kunst. Zum anderen besitzt sie umfassende Erfahrung im Stiftungswesen. Für mich ergeben sich dadurch wertvolle Synergien.“

Karin Abt-Straubinger

Karin Abt-Straubinger liebt Kunst. Die Förderung junger Künstler ist ihr ein besonderes Anliegen. Wie aber lässt sich aus Vermögen und Leidenschaft eine wirkungsvolle Allianz schmieden? Zusammen mit der Deutschen Bank fand die langjährige Kundin in Form einer Stiftung die passende Lösung. Das Konzept ist auf ihre individuellen Bedürfnisse zugeschnitten. Seit Beginn des Jahres unterstützt die Stiftung nun erfolgreich junge Nachwuchskünstler.

Kreativität entwickeln: Inspiration wecken

Kreativität ist die Quelle, aus der Innovation, Wachstum und Mehrwert entstehen – in der Kunst wie im Geschäftsleben.

Vor fast 30 Jahren begann die Deutsche Bank damit, Werke junger Künstler zu erwerben. Mit mehr als 53 000 Exemplaren gehört die Sammlung Deutsche Bank heute zu den größten Unternehmenssammlungen der Welt. Wir präsentieren die Exponate weltweit in eigenen Ausstellungen und verleihen sie an interessierte Museen. Darüber hinaus zeigen wir die Werke in unseren Gebäuden und den Büroräumen unserer Mitarbeiter rund um den Globus – als Anregung für neue, überlegene Lösungen auch im Geschäftsleben. Unser Motto dabei: „Art Works“.



Mit zahlreichen Wettbewerben und Auszeichnungen motiviert die Deutsche Bank gezielt zu kreativen Spitzenleistungen. Der 2007 erstmals vergebene „Kandinsky Prize“ wurde auf Anhieb eine der angesehensten Kunstausszeichnungen in Russland. Der Kunstpreis „Views“, der im Jahr 2007 zum dritten Mal von der Deutsche Bank Stiftung ausgelobt wurde, verschafft jungen polnischen Künstlern internationale Aufmerksamkeit. Insgesamt investierte die Deutsche Bank im vergangenen Jahr in den Bereich Förderung von Kunst und Kreativität rund 20 Millionen Euro.

Das Joint Venture zwischen der Deutschen Bank und der Solomon R. Guggenheim Foundation in New York ist einzigartig in der Welt und hat Maßstäbe gesetzt. Das Deutsche Guggenheim in Berlin feierte im vergangenen Jahr seinen zehnten Geburtstag. Insgesamt 40 Ausstellungen zogen bis heute über 1,5 Millionen Besucher an. Damit ist die Berliner Kunsthalle weltweit im Verhältnis zur Ausstellungsfläche das Guggenheim-Museum mit den meisten Besuchern.

Künftig wollen wir die Kunstwerke der Sammlung Deutsche Bank noch stärker in die Öffentlichkeit bringen. So planen wir in den modernisierten Doppeltürmen unserer Konzernzentrale in Frankfurt ein für alle zugängliches „Art Café“. Für den Erweiterungsbau des Frankfurter Kunstmuseums Städel werden wir eine umfangreiche Sammlung von langfristigen Leihgaben bereitstellen. Darüber hinaus werden wir unsere Kunstsammlung künftig innerhalb wie außerhalb der Bank verstärkt durch kulturelle Bildungsprogramme flankieren.

Mit der zunehmenden globalen Präsenz der Bank treiben wir auch die Internationalisierung der Sammlung Deutsche Bank weiter voran und berücksichtigen dabei besonders die Werke von Künstlern aus Entwicklungs- und Schwellenländern. Daneben ist es unser Ziel, die Sammlung sowohl durch kontinuierlichen Erwerb von junger Kunst als auch durch den gelegentlichen Verkauf einzelner Werke zu optimieren und lebendig zu halten. ■



Art Works: Sammlung Deutsche Bank

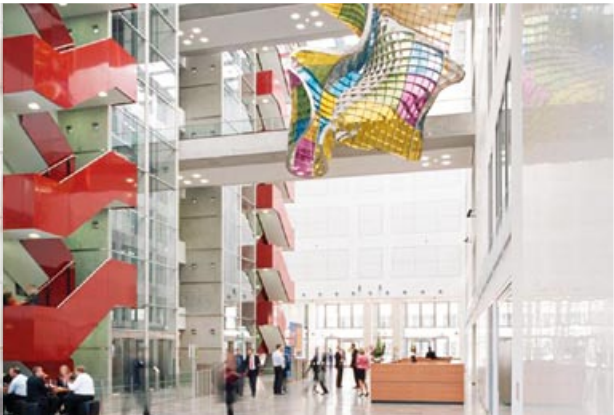
53 000 Kunstwerke inspirieren die Mitarbeiter der Deutschen Bank, Gewohntes aus neuer Perspektive zu sehen und daraus Anregungen für die Entwicklung innovativer Lösungen zu schöpfen. Die Sammlung Deutsche Bank arbeitet für jeden Kunstschaffenden und -interessierten: für die Künstler, die Foren mit kreativem und ökonomischem Potenzial suchen, für die Szene, die Trends aufspüren will und neue Impulse sucht, und schließlich für die Gesellschaft, die Kunst mehr denn je braucht, um ihre Identität nicht nur zu finden, sondern auch zu manifestieren.

„Art Works“ lautet das neue Motto, dem sich die Sammlung Deutsche Bank, eine der weltweit größten Corporate Collections, verschrieben hat. Soll heißen: Die Sammlung ist kein Selbstzweck. Sie verstaubt nicht in Tresoren. Stattdessen wollen wir diesen einzigartigen Fundus aktiv nutzen, um Perspektiven zu eröffnen und Hebelwirkungen zu entfalten.

Unsere Sammlung konzentriert sich auf das Medium Papier, auf die erste Idee, den Entwurf, das Konzept – auf jene Elemente, die den kreativen, künstlerischen Prozess auf direkte, unmittelbare Weise repräsentieren. Unser Hauptaugenmerk liegt auf der Förderung junger Künstler, die durch ihr Schaffen der Gesellschaft Orientierung geben oder für Irritation und Neudefinition sorgen. Durch den Ankauf signifikanter Arbeiten von Nachwuchstalenten, die Unterstützung von



Auf Tour: Werke der Sammlung faszinieren in einem Museum ■ Auftragskulptur von Olaf Metzel in einer Eingangshalle der Bank in Frankfurt



Projekten oder die Auslobung von Förderpreisen. In Zusammenarbeit mit unseren Partnern – von Kultureinrichtungen bis hin zu renommierten Ausstellungshäusern – bieten wir jungen Künstlern eine konstruktive und öffentlichkeitswirksame Plattform.

Unser Ziel ist es, die Sammlung weiter zu internationalisieren. Angetrieben von der Idee, die Sammlungen lebendig zu halten, wollen wir zum Beispiel noch intensiver die Kunstszene in Asien und Lateinamerika einbeziehen. Stärker als bisher schon werden wir die Sammlung der Öffentlichkeit zugänglich machen, um noch mehr Menschen den unmittelbaren Zugang zur Kunst zu ermöglichen. Nicht nur in Eingangshallen oder Chefetagen, sondern auch in Fluren und in Besprechungszimmern, nicht nur im Headquarter, sondern auch in rund 1 000 Filialen und Niederlassungen weltweit.

Erst auf diese Weise wird die Begegnung und Auseinandersetzung mit Kunst auch außerhalb etablierter Kulturinstitutionen möglich.

Damit leistet die Sammlung Deutsche Bank einen nachhaltigen Beitrag zur kulturellen Entwicklung unserer globalen Gesellschaft: Sie bringt Menschen zueinander – und miteinander ins Gespräch.

www.db-artmag.de
www.deutsche-bank-kunst.de



Art Works: Werke von James Rosenquist und Andy Warhol in Gebäuden der Bank in London und New York



„I like Mondays“: Wir zeigen Kunst, wenn andere geschlossen haben ■ Künstler live erleben: Jeff Wall bei seiner Ausstellungseröffnung

Ein Kunstraum für morgen: Deutsche Guggenheim

Zehn Jahre sind in der Kunst kein langer Zeitraum. Zumindest gemessen an den künstlerischen Entwicklungen, die seit Beginn der Moderne zu verzeichnen sind. Betrachtet man es aber einmal anders und evaluiert die großen Kunsthighlights der letzten zehn Jahre, dann könnte man es auch so sehen: Zehn Jahre – das sind fünf Biennalen von Venedig, zweimal documenta in Kassel, zehn Messen in Basel und ein Mal skulptur projekte münster. Seit 1997 hat sich die zeitgenössische Kunst ein immer breiteres Publikum erobert.

So auch im Deutsche Guggenheim in Berlin. Als einzigartiges Joint Venture zwischen der Deutschen Bank und der Solomon R. Guggenheim Foundation hat die Ausstellungshalle neue Maßstäbe gesetzt. Sie überrascht ihre Besucher stets aufs Neue – kaum ein anderer Kunstraum ist so wandelbar. Besonders die Auftragsarbeiten zeitgenössischer Künstler lassen die 350 m² große Galerie immer wieder anders erscheinen. Der Pop-Art-Klassiker James Rosenquist transformierte sie in einen gigantischen Strudel aus Farbe und Licht, Videokünstler Bill Viola in einen digitalen Sakralraum. Und letzten Sommer verwandelte die junge Amerikanerin Phoebe Washburn das Museum in eine Mischung aus

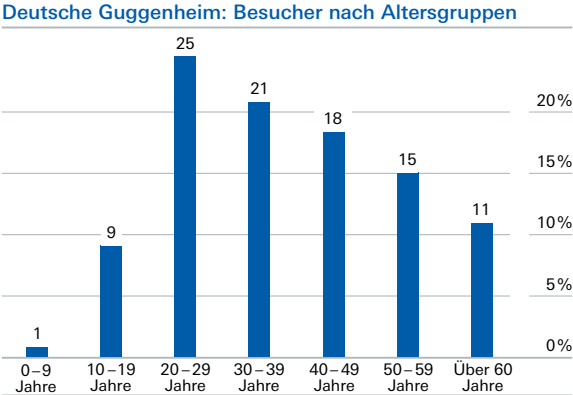
Biotop und Recycling-Fabrik. Auch die einmal im Jahr stattfindenden Ausstellungen aus der Sammlung der Bank sind wegweisend: So gilt die Einzelschau von Neo Rauch im Jahr 2001 als Wendepunkt in der Laufbahn des heute weltweit bekannten Malers. Und tatsächlich ist diese Ausstellung exemplarisch für das, was das Haus bieten kann: nicht nur flankierende Ergänzungen zu öffentlichen Museen, sondern auch entscheidende Impulse für die internationale Kunstszene.

Seinen zehnten Geburtstag und andauernden Erfolg feierte das Deutsche Guggenheim 2007 mit einer besonderen Veranstaltungswoche, einer neuen Publikation und einem erweiterten Besucherprogramm: Im Zentrum der Jubiläumswoche, in der das Haus kostenfrei besucht werden konnte, standen die aufwändig inszenierten Fotoarbeiten des kanadischen Künstlers Jeff Wall. Die neuen Schwarz-Weiß-Tableaus wurden mit ausgewählten früheren Werken in der Schau „Belichtung“ präsentiert. „Das eine Bild löscht alle anderen aus, darin liegt seine Schönheit. Wundervoll daran ist, dass der Betrachter seinen eigenen Roman im Kopf darüber schreiben kann, was das Bild bedeutet“, sagt der Künstler Jeff Wall. So wurden Schülerinnen und Schüler der

siebten bis zehnten Klasse aller Berliner Schulen zur Teilnahme am Wettbewerb „Schreib-Kunst“ eingeladen. Begleitend zum Wettbewerb bot das Deutsche Guggenheim Workshops an, die von Medientrainerinnen und Journalistinnen geleitet wurden. Fast 400 Schüler entdeckten auf diesem Weg ihr kreatives Potenzial. Unter dem Motto „I like Mondays“ lockt das Deutsche Guggenheim seit November 2007 die Besucher mit längeren Öffnungszeiten, freiem Eintritt und speziellen Führungen in das Haus. Diese Initiative erweitert das umfangreiche Vermittlungsprogramm des Deutsche Guggenheim: 2007 nahmen allein 4 500 Kinder und Jugendliche an Schulführungen teil, hinzu kamen 650 öffentliche Veranstaltungen und Führungen. Ein neues Programm des Deutsche Guggenheim-Clubs führt zudem gezielt Heranwachsende aus sozialen Einrichtungen an zeitgenössische Kunst heran. In den vergangenen zehn Jahren zogen 40 Ausstellungen ca. 1,5 Millionen Besucher in das Deutsche Guggenheim. Der Erfolg spricht für sich und so wurde das Joint Venture um fünf weitere Jahre verlängert. Es wird sich zukünftig noch stärker auf die Präsentation zeitgenössischer Kunst konzentrieren und weiterhin Brücken zwischen Wirtschaft und Kultur schlagen.



Kunst zum Nachmachen für 4500 Kinder und Jugendliche im Jahr 2007



Kunst: Ausgewählte Projekte, die Kreativität entwickeln

Projekt	Beschreibung	Ziel	Ergebnisse
More than meets the Eye – Fotokunst aus der Sammlung Deutsche Bank Lima, Peru; Santiago de Chile, Chile; São Paulo, Brasilien www.deutsche-bank-kunst.de	■ Ausstellungstournee mit 200 Fotoarbeiten von 54 deutschen Künstlern ■ Begleitendes Kinder- und Jugendprogramm	■ Vorstellung ausgewählter Exponate der Sammlung in Südamerika ■ Gezielte Heranführung junger Besucher an die Fotokunst	■ 6 Kundenveranstaltungen ■ Insgesamt über 100 000 Besucher ■ Teilnahme von 1 500 Schülern an dem edukativen Begleitprogramm
Miwa Yanagi – Sammlung Deutsche Bank Chelsea Art Museum, USA www.chelseaartmuseum.org www.deutsche-bank-kunst.de www.community.db.com	Erstmalige Präsentation von über 30 Arbeiten der japanischen Künstlerin aus der Sammlung Deutsche Bank in den USA	■ Positionierung der Sammlung Deutsche Bank und ihres Engagements für junge Künstler in den USA ■ Vermittlung des Potenzials der zeitgenössischen Kunst bzgl. aktueller gesellschaftlich relevanter Themen	■ Teilnahme von 200 Kunden an der Eröffnungsveranstaltung ■ Sonderveranstaltung für 200 Mitarbeiterinnen
Deutsche Bank Artsummer 2007 Unterstützung wichtiger internationaler Kunstereignisse www.artsummer.de	■ Unterstützung des deutschen Pavillons „Isa Genzken“ auf der 52. Biennale, Venedig ■ Förderung des Projektes von Isa Genzken während der skulpturprojekte münster 07, Münster ■ Präsenz des Kunstengagements der Bank durch die Art Lounge auf der documenta, Kassel	■ Kundenbindung im internationalen Kontext ■ Internationale Positionierung des Kunstengagements ■ Lounge als Plattform für Kunden und Mitarbeiterveranstaltungen	■ 5 Veranstaltungen mit 700 Gästen während der Eröffnungstage der Biennale ■ Erlöse aus dem Verkauf der Edition von Isa Genzken zugunsten der Deutsche Bank Africa Foundation ■ Kundenführungen mit anschließendem Essen in der Art Lounge, Kassel



Kunst zum Greifen nah: Die amerikanische Künstlerin Phoebe Washburn ließ im Deutsche Guggenheim das Gras wachsen



„More than meets the Eye“ in Südamerika ■ Isa Genzken in Venedig ■ Villa Romana-Stipendiatin in Florenz

Projekt	Beschreibung	Ziel	Ergebnisse
Deutsche Guggenheim Berlin, seit 1997 www.deutsche-guggenheim.de	■ Joint Venture zwischen Deutscher Bank und Solomon R. Guggenheim Foundation: Das gemeinschaftlich verantwortete Programm der Berliner Ausstellungshalle umfasste 2007 insgesamt 4 Ausstellungen ■ 10-jähriges Jubiläum der Ausstellungshalle	■ Beitrag zur Berliner und internationalen Kunstszene ■ Nachhaltiges Engagement in der kulturellen Jugendbildung ■ Förderung nationaler und internationaler Künstler durch Auftragsarbeiten ■ Neue Publikumsgruppen durch den eintrittsfreien Montag	■ 146 871 Besucher im Jahr 2007 ■ Seit 1997 insgesamt 1,5 Mio. Besucher ■ Umfangreiches Vermittlungsprogramm: Teilnahme von 4 500 Schülern an Führungen und am Schüler-schreibwettbewerb ■ Über 30 Kundenveranstaltungen ■ 650 öffentliche Veranstaltungen und Führungen sowie Mitarbeiterführungen
Künstlerhaus Villa Romana Deutsche Bank Stiftung Italien, seit 1929 www.villaromana.org	■ Unterstützung des Künstlerhauses, das 2007 nach Renovierung wiedereröffnet wurde ■ Dotierung des Villa Romana-Preises als älteste deutsche Auszeichnung für junge Künstler	■ Arbeitsstipendium für jährlich 4 Künstler in Florenz ■ Unterstützung einer Plattform für zeitgenössische Kunst in Florenz ■ Aufbau internationaler Netzwerke zeitgenössischer Kunst	■ 4 Preisträger 2007: Andrea Faciu, Barbara Kussinger, Silke Markefka, Michail Pirgelis ■ Seit 1929 Förderung von über 230 Preisträgern/Stipendiaten
Views – Deutsche Bank Foundation Award Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Zachęta National Gallery of Art Polen, seit 2003 www.deutsche-bank-stiftung.de	■ Wettbewerb für polnische Nachwuchskünstler ■ „Views outside“ überträgt den Wettbewerb in den öffentlichen Raum, wie z. B. Stationen der Warschauer U-Bahn	Förderung und Auszeichnung polnischer Nachwuchskünstler	■ Preisträger 2007: Janek Simon ■ Auszeichnung der Deutschen Bank als „Patron of Culture 2006“ ■ 18 000 Besucher der Ausstellung „Views“
Kandinsky Prize Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Kunstzeitschrift ArtChronika Russland, seit 2007 www.deutsche-bank-stiftung.de	■ Gründung des ersten internationalen Preises für russische Gegenwartskunst ■ Präsentation der Preisträgerschau in Moskau, New York und Berlin	■ Förderung und Auszeichnung junger russischer Kunst ■ Positionierung der russischen Kunst, unterstützt durch Kooperationen mit führenden internationalen, staatlichen und privaten Institutionen	■ 4 Preisträger 2007: Anatoly Osmolovsky, Vladlena Gromova, Vladislav Mamyshev-Monroe, Peter Goloschapow ■ 20 000 Besucher der Schau in Moskau ■ Über TV-Präsenz von 11 Sendern wurde russlandweit ein Publikum von 80 Mio. Zuschauern erreicht
Art Space: New Opportunities USA, seit 2007	Vergabe von Zuschüssen in Höhe von 600 000 US-\$ an 6 kulturelle Institutionen; Auswahl über einen ausgeschriebenen Wettbewerb	■ Unterstützung von Kultureinrichtungen in sich entwickelnden Stadtteilen ■ Engagement für eine Vernetzung zwischen Institutionen und lokalem Umfeld	■ Vergabe von je 100 000 US-\$ an: Bronx Museum, Harlem Stage, Queens Museum of Art, Queens Theatre in the Park, Staten Island Museum, Weeksville Heritage Centre
Royal College of Art/Frieze Art Fair UK, seit 2007 www.rca.ac.uk www.friezefoundation.org	Unterstützung der Bildungsprogramme anlässlich der Sommerausstellung des Royal College of Art und der Frieze Art Fair	Förderung des Verständnisses für künstlerische Gestaltung durch Einbeziehung der Künstler	■ Über 600 Jugendliche besuchten Workshops und Podiumsdiskussionen ■ Teilnahme von 300 Kindern an den Workshops im „Education Space“ auf der Frieze Art Fair

„Viele von uns dachten, wir würden es nicht schaffen. Jetzt können wir aber alle stolz darauf sein, dass wir als Gruppe so viel erreicht und gelernt haben.“

Andrea

Andrea ist eine von 80 Jugendlichen aus Harlem, New York, die das SONGS-Projekt von Zukunft@BPhil, einer Kooperation der Deutschen Bank mit den Berliner Philharmonikern, zum Erfolg werden ließen. Mit ihrer Entschlossenheit und Energie überzeugte sie ihre Mitschüler davon, dass es sich lohnen kann, persönliche Grenzen zu überwinden und sich auf Neues einzulassen. Allein mit ihrer Stimme und Percussion-Instrumenten gestalteten die Jugendlichen Texte und Musik und entdeckten so ganz neue Potenziale in sich selbst.

Talente fördern: Impulse geben



Wissen und Know-how, Bildung, Forschung, Entwicklung und Innovation sind die Säulen unseres Wohlstands – und damit unser wichtigstes soziales Kapital. Heute. Und erst recht in der Zukunft.

Talente zu entdecken und aktiv zu fördern ist deshalb für die Gesellschaft und für die Unternehmen, die in ihr tätig sind, von höchster Bedeutung. Weltweit fördert die Deutsche Bank – im vergangenen Jahr mit insgesamt rund 20 Millionen Euro – zahlreiche Bildungsprojekte, die alle das gleiche Ziel verfolgen: Wir motivieren Menschen zu Höchstleistungen, indem wir ihren Mut stärken, Ungewohntes auszuprobieren

und verborgene Fähigkeiten zu entdecken. Und wir befähigen Menschen dazu, Ziele zu erreichen, die für sie aufgrund ihrer sozialen Herkunft sonst unerreichbar blieben.

In Deutschland streben zu wenig Kinder aus Nicht-Akademiker-Familien eine Universitätsausbildung an. Dadurch gehen dem Land viele Talente verloren. Dies zu ändern ist das Ziel unseres 2007 begonnenen Projektes „Studienkompass“: Qualifizierte Mentoren bereiten darin die Stipendiaten während der letzten beiden Schuljahre gezielt auf das Studium vor und stehen ihnen während der ersten beiden Semester an der Universität mit Rat und Tat zur Seite.

Als global tätiges Unternehmen wissen wir, wie sehr interkulturelles Lernen den Horizont erweitern kann. Im Zeitalter der Globalisierung kommt dem Erwerb interkultureller Fähigkeiten ein immer größeres Gewicht zu. Über Regionen und Kontinente hinweg fördern wir deshalb Projekte für benachteiligte Jugendliche mit Migrationshintergrund.

Generell gilt: Kulturelle Bildung fördert die geistige Leistungsfähigkeit. Zahlreiche Initiativen der Deutschen Bank und ihrer Stiftungen – wie etwa „KINDER ZUM OLYMP!“ – nehmen diesen Gedanken auf und unterstützen die kulturelle Bildung von Schulkindern aus allen sozialen Schichten. Besonders stolz sind wir auf das Projekt „Zukunft@BPhil“ – eine internationale Kooperation mit den Berliner Philharmonikern. Mädchen und Jungen unterschiedlicher sozialer und kultureller Herkunft proben hier Tanz- und Musikstücke für die öffentliche Aufführung. Dabei lernen die Jugendlichen, persönliche Grenzen und kulturelle Schranken zu überwinden, und erfahren die motivierende Kraft der Teamarbeit. Nach sechs erfolgreichen Jahren in Berlin konnte im vergangenen Jahr „Zukunft@BPhil“ erstmals auch in New York realisiert werden.

Einen hohen Stellenwert genießt bei der Deutschen Bank naturgemäß die Förderung ökonomischer Bildung. So gehen viele unserer Mitarbeiter in Schulen, um jungen Menschen etwa die Bedeutung persönlicher Finanzplanung nahe zu bringen. Gemeinsam mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung unterstützt die Deutsche Bank Stiftung die Initiative „Youth Bank“. Jeweils drei bis zehn Jugendliche arbeiten in einer der inzwischen bereits 30 Youth Banks. Ihre Aufgabe: selbstständig und eigenverantwortlich Altersgenossen bei der Realisierung sinnvoller Projektideen wie zum Beispiel einem Angebot zur Hausaufgabenhilfe für Kinder aus einkommensschwachen Familien zu helfen.

Daneben unterstützt die Bank akademische Spitzenleistungen. Der „Deutsche Bank Prize in Financial Economics“ ist einer der höchstdotierten Ökonomiepreise weltweit. Er wurde gemeinsam mit der Johann Wolfgang Goethe-Universität in Frankfurt am Main ins Leben gerufen, um Wissenschaft und Praxis in der Finanzwirtschaft stärker zu vernetzen und so ein besseres Verständnis der Zusammenhänge auf den Geld-, Kapital- und Rohstoffmärkten der Welt zu erlangen. Gerade in Zeiten einer weltweiten Finanzkrise kommt ihm besondere Bedeutung zu. ■



Wissenschafts- und Hochschulkooperationen

Wissenschaftliches Handeln erfordert heute mehr denn je die Zusammenarbeit von Forschern unterschiedlicher Fachgebiete. Wichtige Ziele unserer Hochschul- und Wissenschaftsprojekte sind deshalb die Förderung des Wissenstransfers und die Intensivierung des Dialogs zwischen Forschung und Wirtschaft im Dienst einer globalen Wissensgesellschaft.

Diese Vernetzung ermöglichen wir zum Beispiel durch die Unterstützung des Frankfurt Institute for Advanced Studies (FIAS), gegründet als Plattform für Wissenschaftler aus 25 Ländern, um komplexe Systeme der Natur- und Computerwissenschaften – insbesondere die Prinzipien der Selbstorganisation und Stabilitätsicherung von natürlichen und sozialen Systemen – zu erforschen.

Bei der Förderung des Zentrums für Europäische Studien am Interdisciplinary Center (IDC) Herzliya stehen

die Vermittlung von Kenntnissen und Kontakten sowie der Austausch zwischen Israel und dem Nahen Osten auf der einen und Europa auf der anderen Seite im Mittelpunkt.

Die Krise auf den Finanzmärkten hat gezeigt, wie wichtig Analyse und gemeinsames Verständnis über aktuelle Entwicklungen sind. Der „Deutsche Bank Prize in Financial Economics“ – einer der höchstdotierten Ökonomiepreise weltweit – hat sich daher zum Ziel gesetzt, die internationale Vernetzung von Finanzwissenschaft und -praxis zu unterstützen. Verliehen wird der Preis vom Center for Financial Studies (CFS) der Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt. 2007 wurde Michael Woodford, Professor für Politische Ökonomie an der Columbia University in New York, geehrt. Er erhielt die Auszeichnung für seine grundlegenden Beiträge zur Theorie und praktischen Analyse der Geldpolitik und zur zentralen Rolle der

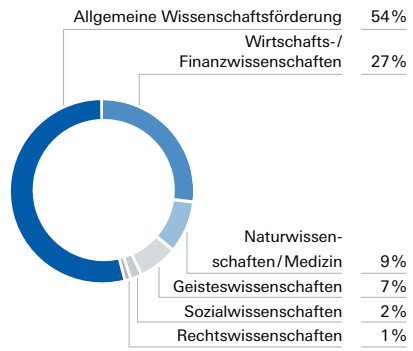
Erwartungen und der Kommunikation im Zusammenhang mit der Geldpolitik.

In diesen Kooperationen ist der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft ein wichtiger Partner. Er setzt auf Hochschul- und Strukturinnovationen sowie auf einen strategischen Ausbau der Zusammenarbeit von Wissenschaftsorganisationen. Im Jahr 2007 haben wir den Stifterverband erneut mit 5 Millionen Euro unterstützt.

www.db-prize-financialeconomics.org
www.stifterverband.de

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Auf Initiative der Bank vergebene Förderungen 2007 nach Fachgebieten



Michael Woodford erhielt den „Deutsche Bank Prize in Financial Economics“ 2007



Wir entdecken und fördern Talente weltweit: Ein Wettbewerb zur kulturellen Bildung in Deutschland in Afrika ■ Kunstunterricht für Straßenkinder in Afrika ■ Netzwerke für die Opennmacher von morgen

Bildung: Ausgewählte Projekte, die Talente fördern

Projekt	Beschreibung	Ziel	Ergebnisse
Education-Projekt „Zukunft@BPhil“ Deutschland, Zusammenarbeit mit den Berliner Philharmonikern seit 1990, Partnerschaft seit 2002 www.berliner-philharmoniker.de	Bildungsprogramm für Kinder und Jugendliche unterschiedlicher Herkunft und Vorbildung	■ Förderung junger oder benachteiligter Menschen in ihrer Persönlichkeitsentwicklung ■ Heranführung junger Menschen an klassische Musik	■ 19 480 Zuschauer bei 7 Projekten und 11 Sonderprojekten mit 2 150 Schülern, 153 Lehrern und 97 Musikern im Jahr 2007 ■ Auszeichnungen 2007: Goldene Kamera, Urania-Medaille, Karlsmedaille, Deutscher Kinderpreis (Kategorie Ehrenpreis) und Ernennung zum „Internationalen UNICEF-Botschafter“
KINDER ZUM OLYMPI! Jugendinitiative der Kulturstiftung der Länder und der Deutsche Bank Stiftung Deutschland, seit 2005 www.kinderzumolymp.de	Unterstützung des Wettbewerbs zur kulturellen Bildung, der Schulen einlädt, Kooperationsprojekte in 7 Sparten mit Kulturinstitutionen und Künstlern zu entwickeln	■ Eröffnung kultureller Erfahrungsräume für junge Menschen ■ Entwicklung neuer Konzepte zur Kooperation von Schule und Kultur	■ Seit 2006 Verleihung von Zusatzpreisen i. H. v. 1 000 € an alle Gewinnerschulen zur Weiterführung der kulturellen Bildungsarbeit ■ 2005 – 2007: 933 Wettbewerbsbeiträge, 96 prämierte Projekte in 7 Sparten ■ 21 000 Teilnehmer im Jahr 2007
Akademie Musiktheater heute Deutsche Bank Stiftung Europa, seit 2001 www.musiktheater-heute.org	Zweijähriges Stipendium für Nachwuchskräfte des Musiktheaters in den Sparten Bühnenbild, Dirigieren, Dramaturgie, Komposition, Kulturmanagement und Regie	■ Förderung und Vernetzung von Nachwuchskräften im Bereich Musiktheater ■ Entwicklung von innovativen Projekten für neue Formen des Musiktheaters	■ Seit 2001: Förderung von 106 Stipendiaten und Aufbau eines umfangreichen Alumni-Netzwerks ■ Verleihung von 23 Förderpreisen zur Umsetzung innovativer Musiktheaterproduktionen
Deutsche Bank Stiftung Jugend-Kunst-Preis Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit dem Museum Küppersmühle für Moderne Kunst (MKM) und der Stadt Duisburg Deutschland, seit 2006 www.deutsche-bank-stiftung.de www.museum-kueppersmuehle.de	■ Höchstdotierter Jugendkunstpreis in Deutschland ■ Pro Jahr 20 teilnehmende Schulklassen, die sich mit den Arbeiten im MKM auseinandersetzen und eigene Kunstwerke entwickeln	■ Heranführung von Jugendlichen an moderne Kunst über die eigene kreative Auseinandersetzung mit Kunstwerken ■ Förderung des kreativen und organisatorischen Potenzials von Schülern	■ Aus 250 Bewerbungen wurden 20 Teilnehmerklassen mit insgesamt 360 Schülern ausgelost ■ Präsentation der Gewinnerbeiträge in einer eigenen Ausstellung im Museum Küppersmühle
Little Artists Südafrika, seit 2004	■ Zweimal wöchentlich Kunstunterricht für Straßenkinder ■ Jährliche Präsentation von Werken und deren Verkauf in einer Auktion zur Fördermittelbeschaffung	■ Sozial-integratives Projekt, um benachteiligte Kinder in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern ■ Stärkung ihres Selbstbewusstseins	■ Teilnahme von 60 Kindern ■ Verkauf von 60% der ausgestellten Kunstwerke im Rahmen einer Galaveranstaltung für Kunden ■ Auszeichnung der Deutschen Bank mit dem „Business Arts South Africa Award“



Ob vom Banker lernen oder selbst Banker werden: Mit den Projekten „Finanzielle Allgemeinbildung“ und „Youth Bank“ fördern wir ökonomische Bildung
■ „Teachers as Leaders“ startet mit 24 Studenten im ersten Jahrgang 2008

Projekt	Beschreibung	Ziel	Ergebnisse
Studienkompass Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Accenture-Stiftung und der Stiftung der Deutschen Wirtschaft Deutschland, seit 2007 www.deutsche-bank-stiftung.de www.studienkompass.de	Studien- und Berufsorientierungshilfe für Abiturienten insbesondere aus nichtakademischen Elternhäusern: Die Schüler werden während der letzten beiden Schuljahre und im ersten Studienjahr begleitet	■ Bessere Ausschöpfung der Potenziale junger Menschen ■ Steigerung der Hochschulabsolventenrate	September 2007: Aufnahme der ersten 175 Schüler an 5 Standorten (Hamburg, Köln, Frankfurt am Main, Erfurt, Frankfurt an der Oder)
The Brokerage Projekttitel: „Arbeiten in der Stadt“ London, seit 1999 www.brokerage.org.uk	■ Berufsberatung für sozial benachteiligte Jugendliche für Tätigkeiten im Finanzsektor ■ Unterstützung von Schulen bei der Erfüllung berufsorientierter Lehrpläne	■ Schülern verschiedene Berufswege im Finanzbereich aufzeigen ■ Aufklärung über urbanes Leben und Arbeiten	Beteiligung 2007: ■ 79 Schulen ■ 1 000 Schüler in Workshops ■ 2 000 weitere Personen profitierten von Veranstaltungen und Aktivitäten an den Schulen ■ 40 Lehrer/Berufsberater führten 80 Lehrveranstaltungen durch
Finanzielle Allgemeinbildung Kooperation von Deutsche Bank Stiftung und Handelsblatt Deutschland, seit 2005 www.deutsche-bank-stiftung.de www.handelsblatt-macht-schule.de	■ Bankmitarbeiter halten in Schulen Unterrichtseinheiten zu Themen wie Geldpolitik, Zahlungsverkehr und Altersvorsorge ab ■ Praxisnahe Vermittlung von Finanzwissen durch Mitarbeiter	■ Förderung von ökonomischer Bildung an Schulen für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Geld ■ Schaffung einer Plattform für einen Austausch zwischen Schule und Wirtschaft	■ Seit 2005 Durchführung von über 100 Schulbesuchen bundesweit ■ 40 Schulbesuche im Jahr 2007 ■ Einsatz von über 100 Mitarbeitern als Referenten ■ Evaluierungsergebnis: Alle Klassen würden wieder an dem Projekt teilnehmen
TOP – Transatlantic Outreach Program Kooperationsprojekt Deutschland und USA, seit 2002 www.auswaertiges-amt.de www.goethe.de/top www.bosch-stiftung.de	Umfassendes Besucher- und Informationsprogramm für US-amerikanische Sozialkundelehrer als Multiplikatoren und Networker	■ Verbreitung eines vorurteilsfreien Bildes über das heutige Deutschland ■ Aufbau eines Netzwerkes zur deutsch-amerikanischen Völkerverständigung	■ Jährliche Deutschlandreise von ca. 80 ausgewählten US-amerikanischen Sozialkundelehrern ■ Über das TOP-Netzwerk werden in den USA ca. 1 800 Ansprechpartner jährlich erreicht ■ Bisher Distribution von über 100 000 Bänden Unterrichtsmaterial
Student Sponsorship Programme (SSP) Südafrika, seit 2001	■ Vergabe von Privatschulstipendien an Kinder aus sozial benachteiligten Stadtteilen ■ Bankmitarbeiter unterstützen die Schüler als Mentoren	Benachteiligten Schülern einen Abschluss an einer erstklassigen Schule ermöglichen	■ 6 leitende Bankmitarbeiter engagieren sich als Mentoren ■ Alle 15 Programmteilnehmer haben ihre Prüfungen 2007 erfolgreich abgeschlossen



Ferien, die schlau machen: Das Projekt DeutschSommer unterstützt gezielt Kinder mit Migrationshintergrund ■ Studienkompass: 175 Schüler lassen sich seit Herbst 2007 durch das Stipendienprogramm den Weg zur Universität weisen

Projekt	Beschreibung	Ziel	Ergebnisse
DOXA Youth Foundation Australien, seit 2000 www.deutsche-bank.com.au www.doxa.org.au	Mentoring und finanzielle Unterstützung begabter, aber sozial benachteiligter Jugendlicher in Melbourne	Sozial benachteiligten Jugendlichen Zugang zum akademischen Bildungsweg eröffnen	■ Förderung von 2–3 Studenten jährlich ■ Fördersumme: 24 000 AU-\$ für das dreijährige Studium ■ 6 Mentoring-Sitzungen mit Bankmitarbeitern jährlich ■ Angebot eines sechswöchigen Praktikums in der Bank
English Language Learners: Immigration Access USA, seit 2006	Förderung von Bildungseinrichtungen in New York, die Englisch-Sprachkurse für Schüler und Studenten mit Migrationshintergrund ermöglichen	Aufbau eines Netzwerkes von Organisationen, die für Jugendliche mit Migrationshintergrund Bildungschancen verbessern	Entwicklung weiterer Netzwerkstrukturen und PP-Partnerschaften, aus denen 8 neue Mitgliederorganisationen resultieren
Teachers as Leaders in Kooperation mit der City University of New York und der Schott Foundation for Public Education USA, seit 2007	Steigerung der Anzahl männlicher Lehrer afrikanischer Herkunft in den USA	Verbesserung der Bildungsmöglichkeiten von Schülern und Studenten afrikanischer Herkunft durch die Vorbildfunktion von Lehrern mit vergleichbarem Hintergrund	■ Auswahl von 24 Studenten für den ersten Jahrgang im Jahr 2008 ■ Etablierung eines Beirats zur Projektevaluierung und Entwicklung einer Forschungsplattform
Youth Bank Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Deutschen Kinder- und Jugendstiftung Deutschland, seit 2004 www.deutsche-bank-stiftung.de www.youthbank.de	Jugendliche engagieren sich, um Altersgenossen bei der Umsetzung eigener sozialer Projekte inhaltlich, finanziell und mit Know-how zu unterstützen. Deutsche Bank-Mitarbeiter beraten die jungen „Banker“ als Mentoren.	■ Anregung von außerschulischen Bildungsprozessen ■ Jugendlichen die Verwirklichung eigener Ideen ermöglichen ■ Förderung des ehrenamtlichen Engagements ■ Erfahrungsaustausch zwischen jungen Menschen und der Bank	■ 150 Jugendliche leiten 30 Youth Banks ■ Förderung von 342 Mikroprojekten ■ 24 Bankmitarbeiter engagieren sich als Mentoren
Shakespeare’s Globe Theatre „Eine Shakespeare-Aufführung mit der Deutschen Bank“ UK, seit 2007 www.shakespearesglobe.com	■ Kulturelles Bildungsprogramm des Globe Theatre für Schüler im Alter von 11–14 Jahren ■ Aufführung von „Viel Lärm um nichts“, das zum landesweiten Prüfungsstoff an Schulen zählt ■ Workshops für 30 von der Deutschen Bank betreute Schulen sowie ein dreijähriges Forschungsprojekt an 6 Schulen	■ Vorbereitung auf Schulprüfungen ■ Verbesserung der Lese- und Schreibfähigkeit sowie der Sprachfertigkeit von Schülern ■ Eröffnung kultureller Erfahrungsräume ■ Anregung zur aktiven Auseinandersetzung mit Shakespeares Literatur	■ 10 000 Jugendlichen wurde ein Besuch des Globe Theatre ermöglicht ■ 1 200 Schüler nahmen an 150 Workshops teil ■ 89 Lehrer absolvierten einen Weiterbildungstag im Globe Theatre
DeutschSommer – Ferien, die schlau machen Deutsche Bank Stiftung in Kooperation mit der Stiftung Polytechnische Gesellschaft Deutschland, seit 2007 www.deutsche-bank-stiftung.de www.sptg.de	Ferienprogramm mit Deutschunterricht, Theaterspiel und Freizeitaktivitäten für Grundschüler mit Migrationshintergrund	■ Verbesserung von sprachlichem Verständnis und Ausdruck ■ Qualifikation von Schülern mit Migrationshintergrund für Realschule oder Gymnasium	■ 33 Frankfurter Grundschulen mit hohem Zuwandereranteil nahmen im Sommer 2007 erstmals drei Wochen lang am Projekt teil ■ Beteiligung von 42 Lehrkräften, Sozialarbeitern und Theaterpädagogen

Über diesen Bericht und GRI-Index

BERICHTSZEITRAUM

Der vorliegende Bericht umfasst den Zeitraum Januar bis Dezember 2007. Unseren Leistungsbeitrag für die Gesellschaft bilanzieren wir seit 2002 jährlich.

BERICHTSINHALT

Der Berichtsinhalt und die Gewichtung der Themen orientieren sich an den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI). Diese internationale Organisation hat das Ziel, Standards in der Nachhaltigkeitsberichterstattung zu setzen, um Transparenz und Vergleichbarkeit zu gewährleisten. Seit 2002 arbeitet die Deutsche Bank als „Organizational Stakeholdermitglied“ in den Feedbackrunden der GRI zusammen mit Vertretern aus Wirtschaft, NGOs und Analysten an der Weiterentwicklung des Leitfadens (www.globalreporting.org). In dem vorliegenden Bericht haben wir uns an den GRI-Richtlinien der dritten Generation (G3), einschließlich der „Environmental Performance Indicators“ (EPI), orientiert. Die GRI hat unsere diesjährige Berichterstattung auf einer Skala von A+ bis C erneut mit A bewertet. Die Stufen A+ bis C bilden den Bewertungsrahmen der GRI, wobei A+ die höchste Zertifizierung darstellt und nur durch eine zusätzliche Prüfung durch externe Dritte erreicht werden kann. Wir verstehen den Bericht als Ergänzung zu dem Jahres- und Finanzbericht der Deutsche Bank AG. Soweit sich im Bericht Inhalte des Jahres- und Finanzberichts wiederholen, wurden sie im Hinblick auf die Orientierung an den GRI-Richtlinien teilweise aufgeschlüsselt oder neu zusammen-

gestellt. Der Index auf diesen Seiten zeigt, wie wir die Anforderungen konkret umgesetzt haben. Wenn zu einem Indikator keine Informationen vorliegen, haben wir dies kurz begründet.

Nachhaltiges Handeln ist für die Deutsche Bank ein Grundprinzip, das unseren geschäftlichen Alltag und unsere Entscheidungsprozesse prägt. Unser Nachhaltigkeits-Management-System bildet dabei den Rahmen für eine einheitliche und systematische Berücksichtigung der damit verbundenen Herausforderungen. In den einzelnen Kapiteln dieses Berichts geben wir einen Überblick über unsere weltweiten Aktivitäten und gehen damit zugleich auf die Informationsbedürfnisse unserer Stakeholder ein. Darüber hinaus behandelt der Bericht aktuelle Themen, die sich unserem Unternehmen und unseren Stakeholdern stellen. Ansätze, Strategien und Richtlinien, mit denen die Deutsche Bank diesen Herausforderungen begegnet, werden detailliert dargelegt. In den verschiedenen Beiträgen stellen wir besonders unsere jeweiligen Ziele und bisherigen Leistungen und Ergebnisse vor. Aufgrund der Vielzahl unserer Aktivitäten veröffentlichen wir nur eine Auswahl unserer Initiativen und Projekte. Wir haben diese jedoch so ausgewählt, dass sie ein repräsentatives Bild unseres weltweiten Engagements wiedergeben. Weitere Informationen zur Deutschen Bank – v.a. in Bezug auf die „Ökonomischen Indikatoren“ sowie die Angaben zum „Organisationsprofil“ und hinsichtlich „Governance“ – können Sie den auf S. 92 aufgeführten Publikationen entnehmen.

QUALITÄT UND TRANSPARENZ

Unsere Geschäfts- und Corporate Center-Bereiche haben die in ihrem Sektor relevanten Daten für die Berichterstattung erhoben. Der Corporate Center-Bereich Corporate Social Responsibility hat diese Beiträge gesammelt und in diesen Bericht integriert. Die hier veröffentlichten Diagramme und Tabellen präsentieren aussagekräftige und genaue Informationen zu unseren Aktivitäten. Die anerkannte Verifizierungs- und Zertifizierungsgesellschaft „ERM Certification and Verification Services“ mit Sitz in London hat im Auftrag der Deutsche Bank AG die Systematik der Datengenerierung und -aggregation der im Bericht 2007 veröffentlichten betriebsökologischen Kennzahlen geprüft und verifiziert. Unser Nachhaltigkeits-Management-System ist extern nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert und rezertifiziert bis einschließlich 2008.



Berichtsinhalt, Zielsetzung und Qualität	
1.1–1.3	S. 2–3, 90
Strategie und Analyse	
1.1	S. 2–3, 30; JB: S. 2–5
1.2	S. 8–17, 22–23, 28–30, 31–32, 34–39, 43–45, 60–62, 66–69, 72–73, 84–85, 87–89; JB: S. 2–5
Organisationsprofil	
2.1	U1
2.2	S. 18–19, 40–42, 45, 66–68; JB: S. 11–14, 29–41
2.3	S. 18–19; JB: S. 11–14, 42
2.4	S. 18–19
2.5	S. 2, 18–19, 34–39, U3; JB: S. 14
2.6	S. 18–19; JB: S. 11, 15, 18
2.7	S. 18–19; JB: S. 4, 11–14, 18–21
2.8	S. 2, 18–19, 50, U3; JB: S. 2–5, 20 und FB
2.9	S. 18–19, U3; JB: S. 1–5, 10–14, 18–21; FB: S. 200–206
2.10	U2, S. 29, 52–53, 55–56; www.db.com
Berichtsparameter	
3.1	U1, S. 90
3.2	S. 90
3.3	S. 90, U4
3.4	S. 92
3.5	S. 2–3, 8–17, 24, 28–29, 90

Berichtsparameter (Fortsetzung)	
3.6	S. 90
3.7	S. 30, 34–39, 90
3.8	JB: S. 2–5, 11–14
3.9	U2, S. 34–39, 90
3.10, 3.11	keine
3.12	S. 90–91
3.13	S. 34–39, 90
Governance, Verpflichtungen und Engagements	
4.1	S. 10, 18, 29, 43; JB: S. 6–7, 11, 15–16, 64–65; FB: S. 260–280
4.2	JB: S. 15–16; FB: S. 260–280
4.3	nicht relevant, da die Deutsche Bank einen Aufsichtsrat hat
4.4	S. 24, 28–29, 43, 51; JB: S. 15–16, 25–28, 43 ff.
4.5	S. 43; JB: S. 15–16; FB: S. 44–51 ff.
4.6	S. 43–46; JB: S. 15–16, 61–63; FB: S. 260–280
4.7, 4.9	S. 2–3, 10, 22–24, 28–29, 31–32, 43–45; FB: S. 59 ff.
4.8	S. 2–3, 16–17, 22–24, 28–29, 31–32, 34–39, 43–45; FB: S. 260 ff.
4.10	S. 43; JB: S. 16; FB: S. 44 ff., 220 ff.
4.11	S. 22–24, 28–30, 44–49
4.12, 4.13	S. 24–26, 28–29, 32, 44–45, 48, 52, 55–56; JB: S. 54
4.14, 4.15	S. 24–27, 48; JB: S. 17
4.16	S. 24–29, 31–32, 44–46, 48, 51, 71, 86, 90; JB: S. 17, 45
4.17	S. 2–3, 24–25, 27, 30, 90; JB: S. 2–5, 62

Ökonomische Leistungsindikatoren	
Managementansatz	U3, S. 18–19; JB: S. 2–5, 11–14
EC1	U2, U3, S. 2, 12, 19; JB: S. 51 ff.
EC2	S. 23, 31–32, 40–42
EC3	S. 56–57; JB: S. 44–45, 66; FB: S. 51 ff.
EC4	n.b. aus Datenschutzgründen
EC6	S. 24, 34
EC7	S. 50–51, 54–56; JB: S. 4, 20, 43–44
EC8	S. 51, 57, 60–63, 68–69, 72–73, 80–81, 86–88
Ökologische Leitungsindikatoren	
Managementansatz	S. 22–23, 28–32, 34–41
EN1–5, 8, 16–18, 22	U2, S. 32, 34–39
EN6, 26	S. 30–33, 40–42
EN7	S. 23, 31–32, 34–39
EN11	Nicht relevant, da keine Grundstücke in Schutzgebieten vorhanden
EN12	Integration von ökologischen Fragen in unser Risikomanagement: S. 44, 28/ Unterstützung der Peace Parks Foundation
EN19, 20, 21, 23, 27	Für Finanzdienstleister nicht relevante Elemente
EN28	Keine
Produktverantwortung	
Managementansatz	S. 44–45, 47–48; JB: S. 17
PR1, 3, 5–6	S. 24, 28–29, 44–45, 47–48
PR9	Nicht berichtet aus rechtlichen Gründen und aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen
Arbeitspraxis und menschenwürdige Beschäftigung	
Managementansatz	S. 28–29, 43, 49, 50 ff.; JB: S. 20, 43–46; Form 20-F: S. 104–105
LA1, 2	S. 50–57; JB: S. 20, 43–45; FB: S. 51
LA4	Form 20-F: S. 104–105
LA5	Nach §§ 111, 112 des Betriebsverfassungsgesetzes ist bei Betriebsänderungen der Betriebsrat umfassend und rechtzeitig zu informieren. In der betrieblichen Praxis ist eine Ankündigungsfrist von drei Monaten üblich.
LA7, 8	S. 46, 49, 57
LA10,11	U2, S. 50–54, 56; JB: S. 45
LA12	S. 51
LA13	S. 50–51, 57; JB: S. 20, 43–45; FB: S. 51, 260 ff.

UN Global Compact – Communication on progress

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact bilden die Wertebasis, an der wir unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit orientieren. Mit der Teilnahme am UN Global Compact verpflichten wir uns u. a. zur Wahrung der internationalen Menschenrechte, zur Schaffung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen sowie zur Förderung des Umweltschutzes und zur Bekämpfung von Korruption.

Umsetzung der 10 Prinzipien des Global Compact

Menschenrechte

Prinzip1: Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten und
Prinzip 2: sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.

Arbeitsnormen

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

Umweltschutz

Prinzip 7: Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,
Prinzip 8: Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, und
Prinzip 9: die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.

Korruptionsbekämpfung

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

Der komplette „Communication on progress“ der Deutschen Bank ist unter www.unglobalcompact.org erhältlich.

Arbeitspraxis und menschenwürdige Beschäftigung (Fortsetzung)	
LA14	Nicht berichtet aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen
Menschenrechte	
Managementansatz	S. 26, 28–29, 34, 46, 48, 50 ff.; JB: S. 43–45; Form 20-F: S. 104–105
HR1, 2	S. 34, 45
HR4	Angebot verschiedener Instrumente zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Unterstützung von betroffenen Mitarbeitern (s. S. 28, 43, 54–56; Deutsche Bank Verhaltenskodex für Mitarbeiter unter www.deutsche-bank.de/ir/); keine Datenveröffentlichung zum Schutz der Mitarbeiter
HR5–7	S. 26, 28, 34, 44
Gesellschaft/Soziale Leistungsindikatoren	
Managementansatz	S. 2–3, 8–17, 24–26, 28–30, 42–46, 48, 58–59, 66–67, 76–77, 84–85; JB: S. 46–47
SO1	S. 2–3, 8–17, 22–23, 28–29, 31–32, 48, 60–63, 66–73, 84–89
SO2–4	S. 44–46
SO5	S. 24, 48
SO8	Nicht berichtet aus rechtlichen Gründen und aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen
Financial Services: Environmental Performance Indicators ¹	
F1, 2	S. 28–29, 31–32, 44–45
F3	n.b.
F4	S. 44
F5	S. 28–29, 31–32, 45
F6	S. 27–29, 39
F7	S. 24, 26, 31–32, 40–42
F8–11, 13	n.b.
F12	S. 32, 40–42, 68
¹ Für weitere Informationen: siehe Risikobericht (S. 59–100) im Finanzbericht 2007 n.b. = nicht berichtet. Dies beruht z.T. auf rechtlichen Gründen und bankspezifischen regulatorischen Beschränkungen, mitunter auch auf internen Regelungen, dem Fehlen entsprechender Daten oder für Finanzinstitute nicht relevanten Elementen. FB = Finanzbericht 2007, JB = Jahresbericht 2007, Form 20-F 2007	

Impressum / Publikationen

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

CORPORATE SOCIAL RESPONSIBILITY
LEITUNG/VERANTWORTLICH FÜR DEN INHALT:
Hanns Michael Hölz
Michael Münch

PROJEKTKOORDINATION:
Tanja Christ
Edith Pürschel

KONTAKT:
Deutsche Bank AG
Corporate Social Responsibility
Tanja Christ
tanja.christ@db.com
www.deutsche-bank.de/csr

GESTALTUNG:
Scholz & Friends Berlin

TEXTREDAKTION:
Stefan Wichmann, Scholz & Friends Profile

REDAKTIONELLE ANMERKUNG:
Alle Angaben in diesem Bericht erfolgten mit bestem Wissen und wurden mit größter Sorgfalt und Umsicht aus unterschiedlichen Quellen zusammengestellt. Nach unserer Kenntnis entsprechen die hier enthaltenen Informationen, Zahlen und Daten der Wahrheit. Eine Haftung für die Richtigkeit oder Vollständigkeit der Angaben kann dennoch nicht übernommen werden.

Wenn bei bestimmten Begriffen, die sich auf Personengruppen beziehen, nur die männliche Form gewählt wurde, so ist dies nicht geschlechtsspezifisch gemeint, sondern geschah ausschließlich aus Gründen der besseren Lesbarkeit.

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

Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.

- BILDNACHWEIS:**
S. 2//86: Martin Joppen
S. 7//16//62 (l.)//62 (r.)//63 (o. r.)//73 (o. M.): Deutsche Bank Asia Foundation
S. 13//79//80//81 (o. l.): Mathias Schormann
S. 14–15//82–83//84//Cover: Monika Rittershaus
S. 20–21//Cover: Nathan Beck
S. 22: Corbis
S. 31: Getty Images
S. 33: Stéphane Gros
S. 41 (o. l.): Jan Oelker
S. 41 (o. r.): Frank Hasselwander
S. 51 (u.): H. J. Herrmann
S. 53: Martin Leissl
S. 54–55: Normann Hochheimer
S. 58–59//74–75//Cover: Ragnar Schmuck
S. 60: Masterfile
S. 62 (M. l.): Petra van de Laar
S. 62 (M. r.): BildungsCent e. V./Tibor Unger
S. 62 (o. r.)//73 (o. r.)//87 (o. M.): Deutsche Bank Africa Foundation
S. 63 (o. l.): Deutsche Bank CSR UK
S. 64–66//72//Cover: Deutsche Bank Asia Foundation/JohnYuen
S. 67//69//89 (o. r.): Deutsche Bank Americas Foundation
S. 70 (l.): HPI/K. Herschelmann
S. 71 (o. l.): Mumbai Waterfronts Center
S. 71 (o. r.): Frank Darchinger
S. 71 (M. l.): Robert Weiland
S. 71 (u.): Rajesh Vora
S. 76: Corbis
S. 77: Liz Ligon
S. 78 (o.): Bärbel Högner
S. 78 (u. l.): Henning Bock
S. 78 (u. r.): Eteam
S. 81 (o. M.): Bernd Bodtlaender
S. 85//88 (u. l.): Stiftung Polytechnische Gesellschaft/Barbara Fahlé
S. 87 (o. l.): Kirsten Haarmann
S. 87 (o. r.): Masayuki Carvalho
S. 88 (u. M., u. r.): Stiftung der Deutschen Wirtschaft und Dirk Mathesius
S. 89 (o. l.): Akud/Lars Reimann
S. 89 (o. M.): Deutsche Kinder- und Jugendstiftung

PUBLIKATIONEN ZUM JAHRES-ABSCHLUSS:
Jahresbericht 2007
(in Deutsch und Englisch)

Finanzbericht 2007
(in Deutsch und Englisch)

Annual Report 2007 on Form 20-F
(in Englisch)

Jahresabschluss und Lagebericht der Deutsche Bank AG 2007
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Mandate 2007
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis des Anteilsbesitzes 2007
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Beiratsmitglieder
(in Deutsch)

BESTELLMÖGLICHKEITEN:
E-Mail
service-center@bertelsmann.de

Internet
www.deutsche-bank.de/07

Fax
(0 18 05) 07 08 08

Telefon
(0 18 05) 80 22 00

postalisch
arvato logistics services
Bestellservice Deutsche Bank
Gottlieb-Daimler-Straße 1
33428 Harsewinkel

Der vorliegende Bericht wurde klimaneutral gestellt. Die durch Herstellung und Verteilung dieser Publikation verursachten Treibhausgasemissionen in Höhe von 56t CO₂-Äquivalenten wurden durch Investitionen in ein hochwertiges zusätzliches Klimaschutzprojekt in Indien, das Bagepalli CDM Biogas Programme, kompensiert.



Deutsche Bank

DER KONZERN IM ÜBERBLICK

	2007	2006
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	18,0 %	20,4 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	24,3 %	28,0 %
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity) ¹	29,2 %	32,7 %
Ergebnis je Aktie (basic)	13,65 €	12,96 €
Ergebnis je Aktie (verwässert) ²	13,05 €	11,48 €
Nettovermögen je ausgegebene Stammaktie ³	69,84 €	62,42 €
Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (basic) ⁴	77,54 €	69,48 €
Aufwand-Ertrag-Relation ⁵	69,6 %	69,7 %
Personalaufwandsquote ⁶	42,7 %	43,9 %
Sachaufwandsquote ⁷	26,9 %	25,8 %

in Mio €	2007	2006
Erträge insgesamt	30 745	28 494
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	612	298
Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt	21 384	19 857
Ergebnis vor Steuern	8 749	8 339
Gewinn nach Steuern	6 510	6 079

in Mrd €	31.12.2007	31.12.2006
Bilanzsumme	2 020	1 584
Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Eigenkapital	37,0	32,8
BIZ-Kernkapitalquote (Tier 1)	8,6 %	8,5 %

Anzahl	31.12.2007	31.12.2006
Niederlassungen	1 889	1 717
davon in Deutschland	989	934
Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	78 291	68 849
davon in Deutschland	27 779	26 401

Langfristrating	31.12.2007	31.12.2006
Moody's Investors Service	Aa1	Aa3
Standard & Poor's	AA	AA–
Fitch Ratings	AA–	AA–

¹ Aus Gründen der Vergleichbarkeit berechnen wir eine bereinigte Kennziffer für unsere Eigenkapitalrendite. Diese bereinigte Kennziffer bezeichnen wir als „Eigenkapitalrendite vor Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity“. Es handelt sich dabei nicht um eine IFRS-basierte Kennziffer. Bei einem Vergleich sollten daher die Unterschiede bei der Berechnung dieser Quoten berücksichtigt werden. Die Positionen, um die wir das durchschnittliche Eigenkapital (2007: 35 888 Mio €; 2006: 29 751 Mio €) bereinigen, sind die durchschnittlichen unrealisierten Gewinne aus zur Veräußerung verfügbaren Wertpapieren und die durchschnittliche Fair-Value Anpassung von Cash-flow Hedges, beide Bestandteile nach darauf entfallenden Steuern (2007: 3 841 Mio €; 2006: 2 667 Mio €) sowie die durchschnittliche jährliche Dividende, die unterjährig abgegrenzt und im Folgejahr nach Zustimmung der Hauptversammlung gezahlt wird (2007: 2 200 Mio €; 2006: 1 615 Mio €).

² Einschließlich Effekt auf den Zähler aus angenommener Wandlung.

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

⁴ Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (basic) ergibt sich durch Division des den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapitals durch die Anzahl der ausstehenden Stammaktien (basic, beide zum Bilanzstichtag).

⁵ Prozentualer Anteil der zinsunabhängigen Aufwendungen insgesamt am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge.

⁶ Prozentualer Anteil des Personalaufwands am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge.

⁷ Prozentualer Anteil des zinsunabhängigen Sachaufwands, der sich aus den zinsunabhängigen Aufwendungen abzüglich Personalaufwand zusammensetzt, am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft insgesamt plus zinsunabhängige Erträge.

MEHR ALS GELD: SOZIALES KAPITAL SCHAFFEN

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

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

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

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

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

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

Mit diesem CSR-Bericht dokumentieren wir unser Handeln als guter Unternehmensbürger mit geschäftlichen Aktivitäten in 76 Ländern. Unser gesellschaftliches Engagement bilanzieren wir jährlich seit 2002.