Deutsche Bank

pass on your passion

Soziales Kapital schaffen

Gesellschaftliche Verantwortung
Bericht 2010

Leistung aus Leidenschaft



Globale Herausforderungen

Projekte geben Antwort

Nachhaltigkeit Die durchschnittliche Temperatur auf der Erde könnte bis Mitte des Jahrhunderts um 1,7° bis 2,4° Celsius steigen, prognostiziert die OECD. Eine Entwicklung mit unabsehbaren Folgen, wenn wir nicht gegensteuern.

Nachhaltigkeit
Neue Deutsche Bank-Türme

Durch die Modernisierung der Unternehmenszentrale in Frankfurt am Main entsprechend des Green Building-Ansatzes sollen dort künftig 74 Prozent Wasser, 55 Prozent Strom und 67 Prozent Heizenergie weniger verbraucht und 89 Prozent weniger CO_2 ausgestoßen werden.
S. Seite 52



Bildung Weltweit soll bis 2015 allen Kindern eine Grundschulbildung ermöglicht werden. Dazu verpflichteten sich zur Jahrtausendwende die 189 UN-Mitglieder. Das Menschenrecht auf Bildung darf nicht nur Theorie bleiben.

Bildung
FairTalent

Projekte wie FairTalent in Deutschland oder College Ready Communities in New York City ermöglichen jungen Menschen, eine Bildungslaufbahn einzuschlagen, die ihnen aufgrund ihrer sozialen Herkunft sonst verschlossen bliebe.
S. Seite 82



Soziales Die Hälfte der Menschheit lebt von weniger als zwei US-Dollar am Tag, so die Welthungerhilfe. Katastrophen wie Überflutungen und Erdbeben stürzen Millionen weitere Menschen ins Elend. Effektive Hilfe ist gefragt.

Soziales
Hilfe für Benachteiligte

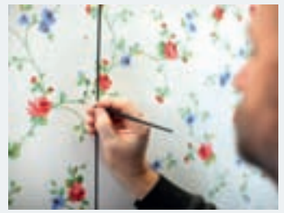
Funktionierende lokale Gemeinschaften garantieren den sozialen Zusammenhalt. Wir begleiten die unterschiedlichsten Initiativen. Außerdem leisten die Deutsche Bank, ihre Stiftungen, Mitarbeiter und Kunden effektive Hilfe bei Naturkatastrophen.
S. Seite 102



Kunst & Musik Kulturelle Vielfalt ist ein bestimmendes Merkmal der Menschheit, sagt die UNESCO. Doch nur zehn Prozent aller Menschen haben regelmäßig Zugang zu kulturellen Institutionen und Möglichkeiten. Diese Lücke muss geschlossen werden.

Kunst & Musik
Kunst in den Türmen

In unserer Konzernzentrale in Frankfurt am Main laden rund 1 500 Kunstwerke von 100 Künstlern aus über 40 Ländern zu einer Entdeckungsreise durch die zeitgenössische globale Kunstszene ein. Die Sammlung Deutsche Bank gehört zu den bedeutendsten Unternehmenssammlungen der Welt und ist heute so global wie die Deutsche Bank selbst.
S. Seite 118



Corporate Volunteering Jeder achte Erwachsene engagiert sich ehrenamtlich, schätzt die UN-Arbeitsorganisation ILO. Und ruft die Bürger dazu auf, aktiv zu werden. Ein Engagement, das für viele Menschen und Unternehmen bereits bewährte Praxis ist.

Corporate Volunteering
Social Days

Bei Social Days engagieren sich Mitarbeiterteams jeweils für einen Tag bei gemeinnützigen Initiativen in ihrer Region – von Sozialprojekten bis hin zu Umweltorganisationen.

Im Jahr 2010 beteiligten sich allein in Deutschland 3 400 Mitarbeiter an rund 200 Social Days.
S. Seite 137



Titelbild:
Seit 42 Jahren setzt sich Chennupati Vidya in Indien für die Verbesserung der Lebenschancen von benachteiligten Frauen und Kindern ein. Seit 2005 unterstützt die Deutsche Bank Asia Foundation ihre Hilfsorganisation Vasavya Mahila Mandali (s. Seite 98).

„Das Motto der Deutschen Bank lautet ‚Leistung aus Leidenschaft‘. Für uns schließt Leistung die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ein. Wir sehen dies als integralen Bestandteil unserer Arbeit.“

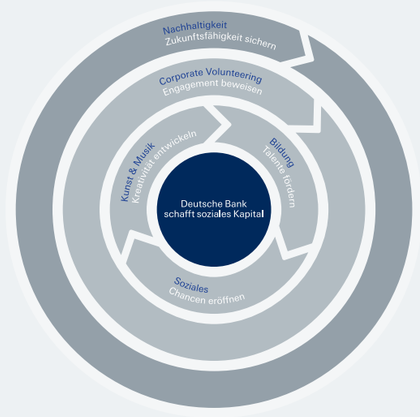
Dr. Josef Ackermann

Soziales Kapital schaffen



Verantwortung in heutiger Zeit

Die Deutsche Bank versteht Corporate Social Responsibility (CSR) als Investition in die Gesellschaft und damit auch in ihre eigene Zukunft. International wettbewerbsfähig zu sein, entsprechende Gewinne zu erwirtschaften und als Unternehmen zu wachsen bildet die Grundlage ihrer gesellschaftlichen Verantwortung. Sozial und ökologisch möglichst verantwortungsvoll zu handeln ist eine weitere Priorität. Gesellschaftliche Projekte zu fördern bildet den dritten und sichtbarsten Baustein.



Engagement für die Gesellschaft

Mit unseren Bildungsaktivitäten fördern wir Talente, mit unseren sozialen Initiativen eröffnen wir Chancen, mit unserem Engagement für Kunst und Musik entwickeln wir Kreativität. Mit unseren Nachhaltigkeits-Aktivitäten sichern wir Zukunftsfähigkeit. Mitarbeiter der Deutschen Bank rund um die Welt beweisen im Rahmen unserer Corporate Volunteering-Programme ihr ganz persönliches Engagement.
Als verantwortungsvoller Unternehmensbürger will die Deutsche Bank soziales Kapital schaffen.

Editorial
Investition in unsere eigene Zukunft



Sehr geehrte Damen und Herren,

die weltweite Finanz- und Wirtschaftskrise hat in vielen Menschen die Zweifel an der Vereinbarkeit von Gewinnstreben und ethischen Prinzipien, von Markt und Moral, genährt. Dieser Vertrauensverlust schadet nicht nur den Unternehmen und ihren Managern, sondern uns allen.

Im vergangenen Jahr hat die Deutsche Bank deshalb gemeinsam mit weiteren deutschen Unternehmen ein „Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft“ entwickelt und unterzeichnet. Damit verpflichten wir uns zu einer zugleich erfolgs- und werteorientierten Unternehmensführung. Das Leitbild unterstreicht unser Selbstverständnis und unser klares Bekenntnis zu gesellschaftlicher Verantwortung. Denn Unternehmen operieren nicht im luftleeren Raum, sondern sind Teil der Gesellschaft, in der und für die sie tätig sind. Insbesondere Banken brauchen ihr Vertrauen.

Das Motto der Deutschen Bank lautet „Leistung aus Leidenschaft“. Für uns schließt Leistung die Übernahme gesellschaftlicher Verantwortung ein. Wir sind uns bewusst, dass wir als eine weltweit führende Bank auch besondere Verantwortung tragen. Ihr gerecht zu werden, liegt in unserem ureigenen Interesse. Denn unsere Erfolgschancen sind umso größer, je stabiler das Umfeld ist, in dem wir aktiv sind. Daher sehen wir gesellschaftliche Verantwortung, oder Corporate Social Responsibility (CSR), als integralen Bestandteil unserer Arbeit – zu unserem eigenen Wohl wie auch zu dem der Allgemeinheit.

Als wichtigste soziale Verantwortung betrachten wir es, international wettbewerbsfähig zu sein und entsprechende Gewinne zu erwirtschaften. Nur so können wir die Interessen unserer Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter langfristig wahren. Nur so können wir dauerhaft Wert schaffen – für alle unsere Stakeholder. Dies tun wir als Anbieter attraktiver Produkte und Dienstleistungen, als verlässlicher Partner für unsere Kunden, als Arbeitgeber für mehr als 100 000 Mitarbeiter in 74 Ländern, als Steuerzahler und als Förderer gemeinnütziger Projekte.

Zugleich müssen wir als guter Unternehmensbürger darauf achten, unser Geld auf sozial und ökologisch verantwortungsvolle Weise zu verdienen. Kein Geschäft ist es wert, den guten Ruf und die Glaubwürdigkeit der Deutschen Bank zu riskieren. Gesellschaftliche Verantwortung muss deshalb selbstverständlicher Teil unseres Denkens und Handelns sein. Sie muss in die Geschäftspolitik und alle geschäftlichen Prozesse fest integriert sein. Corporate Social Responsibility muss Teil unserer DNA sein.

Im vergangenen Jahr haben wir darüber hinaus fast 100 Millionen Euro – mehr als je zuvor – dafür aufgewandt, weltweit Projekte in den Bereichen Bildung, Nachhaltigkeit, Soziales sowie Kunst und Musik zu fördern. Dies ist der dritte Baustein unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Trotz schwieriger Zeiten haben wir unser Engagement im Vergleich zu den Vorjahren deutlich ausgeweitet. Wir verstehen diese Investition in die Gesellschaft auch als Investition in unsere eigene Zukunft.

Bei unseren CSR-Investitionen liegen uns Bildung und Chancengerechtigkeit besonders am Herzen. Bildung ist eine wesentliche Voraussetzung für die Zukunftsfähigkeit unserer Gesellschaft. Weltweit setzen wir uns für möglichst gleiche Bildungschancen ein, weil wir dies als essenziell für die Stabilität eines Gemeinwesens erachten. In zahlreichen Initiativen, allen voran mit dem neuen Programm FairTalent, unterstützen wir begabte Kinder und Jugendliche dabei, Ziele zu erreichen, die für sie sonst – meist aufgrund ihrer sozialen Herkunft – unerreichbar blieben.

Gesellschaftliche Verantwortung bedeutet für uns auch, nachhaltig zu wirtschaften und die natürlichen Lebensbedingungen der Menschen nicht aufs Spiel zu setzen. Ein herausragendes Beispiel hierfür ist der Umbau unserer Konzernzentrale in Frankfurt am Main. Entstanden ist dabei eines der umweltfreundlichsten Hochhäuser der Welt.

Immer mehr Mitarbeiter der Deutschen Bank übernehmen auch ganz persönlich Verantwortung in der Gesellschaft. Ob als Mentoren, als Berater gemeinnütziger Organisationen oder bei unseren Sozial-Tagen – im Jahr 2010 engagierten sich rund um den Globus mehr als 17 000 Mitarbeiter in über 3 200 Projekten. Damit zeigen sie „Leistung aus Leidenschaft“ und schaffen soziales Kapital.

Was Leidenschaft leisten kann, wenn man sie teilt, ist das Leitmotiv einer neuen Markenkampagne der Bank unter dem Motto „pass on your passion“. Wir wollen damit für „Leistung aus Leidenschaft“ werben und andere zum Mitmachen bewegen.

Der vorliegende Bericht stellt Ihnen unser umfangreiches gesellschaftliches Engagement vor. Ich empfehle ihn zur Lektüre. Überzeugen Sie sich selbst davon, dass die Deutsche Bank für mehr steht als nur für Geld – für viel mehr.

Mit freundlichen Grüßen

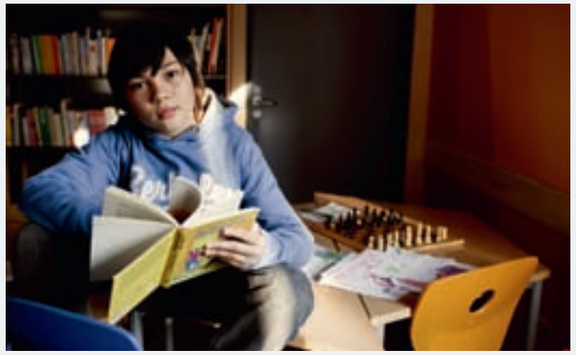
Dr. Josef Ackermann
Vorsitzender des Vorstands
und des Group Executive Committee



18 Im Dialog: Asamblea Comunitaria de Miravalle
Sozialer Halt in der Megapolis: Die Gemeinschaft Miravalle am Rande von Mexiko-Stadt wurde mit dem Deutsche Bank Urban Age Award 2010 der Alfred Herrhausen Gesellschaft ausgezeichnet.



28 Nachhaltigkeit: Mark Fulton
Klimainvestitionen: Fulton und sein Team stehen an der Schnittstelle zwischen wissenschaftlichen Erkenntnissen, gesellschaftlichen und politischen Diskussionen sowie Investitionen mit Bezug zum Thema Klimawandel.



82 Bildung: Christopher Nguyen
Chancengerechtigkeit: Der 13-jährige Christopher ist einer der ersten Stipendiaten des Förderprogramms FairTalent für begabte und sozial engagierte Schüler aus benachteiligten Verhältnissen.



98 Soziales: Chennupati Vidya
Lebenswerk: Seit 42 Jahren setzt sich Vidya in Indien mit ihrer Hilfsorganisation Vasavya Mahila Mandali für Frauen und Kinder und für die Verbesserung ihrer Lebenschancen ein.



114 Kunst & Musik: Yto Barrada
Grenzen: Sie sind das Leitmotiv für das Werk der 39-jährigen Marokkanerin Barrada, die von der Deutschen Bank als Künstlerin des Jahres 2011 ausgezeichnet wurde.



130 Corporate Volunteering: Alex Manson
Führung stärken: Alex Manson, Managing Director bei der Deutschen Bank in London, berät ehrenamtlich den CEO der gemeinnützigen Organisation Street League.

Inhalt

01 Im Dialog 02

Dr. Josef Ackermann über die gesellschaftliche Verantwortung der Deutschen Bank 02
Highlights, Menschen, Zahlen 2010 06
Was Leidenschaft leisten kann … 12
Der Mikrofinanzierung verpflichtet 14
Deutsche Bank Urban Age Award 18

02 Nachhaltigkeit 24

Zukunftsfähigkeit sichern – Mark Fulton 28
Nachhaltigkeits-Management-System 33
Im Dialog mit unseren Stakeholdern 34
Nachhaltigkeit: Bilanz 2010 36

I. Deutsche Bank als Finanzpartner 38
Privat- & Geschäftskunden 39
Private Wealth Management 42
Asset Management 43
Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft 46

II. Umweltaspekte 49
Klimastrategie der Deutschen Bank 50
Finanzintermediär 51
Umwelteffizienz-Manager 52
Klimabotschafter 58

III. Soziale Aspekte 60
Die Deutsche Bank als Arbeitgeber 61
Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz 67
Menschen- und Arbeitnehmerrechte 68

IV. Governance-Aspekte 69
Kommunikation mit nationalen und internationalen Institutionen 70
Corporate Governance 71
Compliance und Anti-Geldwäsche 72
Konzernsicherheit 73
Datenschutz 74
Risikomanagement 75

03 Bildung 78

Auf dem Sprung an die Spitze – Christopher Nguyen 82
Chancengerechtigkeit 86
Kulturelle Bildung 88
Wissenschaftsförderung und internationaler Dialog 90
Bildung: Bilanz 2010 92

04 Soziales 94

Im Einsatz für Frauen und Kinder – Chennupati Vidya 98
Hilfe für Benachteiligte 102
Community Development 104
Mikrofinanzierung und Social Venture Funds 105
Soziales: Bilanz 2010 108

05 Kunst & Musik 110

Wenn Grenzen verbinden – Yto Barrada 114
Art works 118
Musik erleben 121
Nachwuchs fördern 122
Kunst & Musik: Bilanz 2010 124

06 Corporate Volunteering 126

Führung stärken – Alex Manson 130
Erfahrung teilen 136
Praktisches und handwerkliches Engagement 137
Corporate Volunteering: Bilanz 2010 140

07 Ergänzende Informationen 142

Deutsche Bank: Unternehmensprofil 143
CSR-Einheiten und Stiftungen der Deutschen Bank 144
Externe Stellungnahmen 146
Auszeichnungen für die Deutsche Bank 2010/2011 148
Über diesen Bericht 149
GRI-Index 150
Impressum/Publikationen 152

Anleitung zur Verwendung der QR-Codes im Bericht



1. QR-Code-Leser herunterladen
Z. B. Scan für iPhones oder BeeTagg für andere Geräte



2. QR-Code scannen
Leser starten, Gerät über QR-Code halten und einscannen



3. Film ansehen
Inhalt startet nach Einscannen des QR-Codes



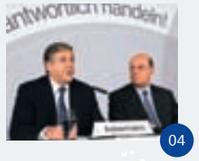
Mehr als Geld: Soziales Kapital schaffen

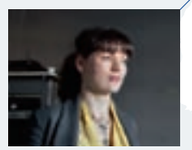
Gesellschaftliche Verantwortung
Highlights 2010

























01 Community Development
New York
Seit fast 20 Jahren bewertet die US-Regierung das Engagement der Deutschen Bank für wirtschaftlich schwache Gemeinden als „outstanding". Zu den neuen Projekten zählen ein Wohnungsbau- und ein Revitalisierungsprogramm in New York. S. Seite 104

02 Deutsche Bank Urban Age Award
Mexiko-Stadt
Asamblea Comunitaria de Miravalle heißt der Gewinner des Deutsche Bank Urban Age Award 2010. Der von der Alfred Herrhausen Gesellschaft vergebene Preis soll Menschen ermutigen, gemeinsam die Verantwortung für ihre Städte anzunehmen. S. Seite 18

03 Wiederaufbauhilfe
Haiti
Für die Opfer des Erdbebens in Haiti stellten die Deutsche Bank, ihre Kunden, Mitarbeiter und Stiftungen insgesamt 5,8 Millionen US-Dollar zur Verfügung – zwei Millionen als Soforthilfe, den Rest für langfristige Aufbauprogramme. S. Seite 103

04 Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft
Gemeinsam mit 20 weiteren Unternehmen hat die Deutsche Bank ein Leitbild für verantwortliches Handeln in der Wirtschaft entwickelt. Es verpflichtet zu erfolgs- und werteorientierter Unternehmensführung im Sinne der sozialen Marktwirtschaft. S. Seite 02

05 Charity of the Year
Großbritannien/Ghana
Mitarbeiter der Deutschen Bank in Großbritannien sammelten für die beiden Institutionen AfriKids und Marine Conservation Society mehr als 1,7 Millionen Britische Pfund – neuer Rekord der Aktion Charity of the Year. S. Seite 138

06 Neue Deutsche Bank-Türme
Frankfurt am Main
Nach drei Jahren umfassender Modernisierung zogen rund 2 900 Mitarbeiter zurück in die Konzernzentrale der Deutschen Bank. Der CO_2-Ausstoß beträgt nur noch 0,4 Tonnen je Mitarbeiter und Jahr, 89 Prozent weniger als vor der Sanierung. S. Seite 52

07 FairTalent
Deutschland
Mit 150 Stipendiaten startete im Herbst 2010 das Bildungsprogramm FairTalent, das begabten und sozial engagierten Schülern aus benachteiligten Verhältnissen eine Ausbildung ermöglicht, die ihren Talenten entspricht. S. Seite 82

08 Bocconi-Universität
Mailand
Die neue Partnerschaft mit der Bocconi-Universität ist ein Zeichen für den Ausbau der Wissenschaftsförderung der Deutschen Bank. Die Kooperation umfasst auch die Vergabe von Stipendien und die Organisation von Seminaren. S. Seite 90

09 Künstlerin des Jahres
Tanger
Yto Barrada aus der marokkanischen Hafenstadt Tanger wurde von der Deutschen Bank als Künstlerin des Jahres 2011 ausgezeichnet. Ihre Werke werden in diesem Jahr auch im Deutsche Guggenheim in Berlin ausgestellt. S. Seite 114

10 Huong Duong Education Center
Ho-Chi-Minh-Stadt
20 Prozent der Mitarbeiter der Deutschen Bank in Vietnam trugen im Jahr 2010 ehrenamtlich zum Aufbau und zur Arbeit dieses Zentrums bei, das Waisen und behinderten Kindern einen Lebensraum und eine Schulbildung bietet. S. Seite 102

11 V-Net
Japan
Das im Jahr 2008 gegründete Volunteering-Netzwerk V-Net der Mitarbeiter der Deutschen Bank in Japan hat die Bereitschaft zu ehrenamtlichem Engagement deutlich erhöht. Die Beteiligung an Volunteering-Aktivitäten nahm seither um 56 Prozent zu. S. Seite 138

12 From Mahler's time
Sydney
Im Foyer des Opernhauses führten australische Schüler mit Mitgliedern der Berliner Philharmoniker das Musikprojekt From Mahler's time auf. Erstmals überhaupt sind die Berliner Philharmoniker und ihr Education-Programm in Australien zu Gast. S. Seite 121

Gesellschaftliche Verantwortung
Menschen 2010

19 Mitarbeiterinnen
starteten 2009 mit dem ATLAS-Programm, das mehr Frauen in Topführungspositionen bringen soll. 2010 wurden zehn weitere Kandidatinnen in das Programm der Deutschen Bank aufgenommen.

600 Volunteers
aus dem Private Wealth Management der Deutschen Bank engagieren sich deutschlandweit seit 2009 unter dem Motto „Menschen mit Verantwortung“, unter anderem in Schulen, Kindergärten und Beratungszentren.

1 700 Kinder
von chinesischen Wanderarbeitern profitieren von mobilen Schulen, die mit Unterstützung der Deutschen Bank in Peking errichtet wurden.

4 725 Teilnehmer
besuchten die 315 Workshops des von der Deutschen Bank unterstützten pädagogischen Austauschprojekts Transatlantic Outreach Program – 52 Prozent mehr als im Vorjahr.

15 000 Zuschauer
in aller Welt verfolgten live das Saisoneröffnungskonzert der Berliner Philharmoniker – per Videostream über die Digital Concert Hall, die die Deutsche Bank ermöglicht.

140 000 Besucher
zählte das Deutsche Guggenheim, eine Partnerschaft zwischen Deutscher Bank und der Solomon R. Guggenheim Foundation – ein neuer Besucherrekord für die erfolgreichste private Kunsthalle in Berlin.

100 Stipendiaten
des START-Programms der Deutsche Bank Stiftung für begabte Schüler aus Zuwandererfamilien wurden in opernSTART-Workshops an klassische Musik herangeführt.

1 258 Schüler und Lehrer
erreichten die von der Deutsche Bank Afrika Stiftung geförderten Bildungsprogramme.

3 600 neue Wohneinheiten
für einkommensschwache Familien wurden im Rahmen der Community Development Programme der Deutschen Bank in den USA geschaffen.

14 250 Jugendliche
nahmen an Playing Shakespeare with Deutsche Bank teil. Das Programm des Shakespeare Globe Theatre führt Schüler über eigens konzipierte Aufführungen und Workshops an Shakespeares Werke heran.

75 000 Kunstinteressierte
in nur acht Wochen besuchten in Buenos Aires die Ausstellung Beuys and Beyond, die Arbeiten von Joseph Beuys und sechs seiner Schüler aus der Sammlung Deutsche Bank zeigt.

Gesellschaftliche Verantwortung
Zahlen 2010

137

137 Millionen US-Dollar beträgt das Volumen der sieben Investmentfonds der Deutschen Bank, die auf Mikrofinanzkredite spezialisiert sind.

26

26 Stunden dauerte der bisher längste Flug eines Solarflugzeugs am 7. und 8. Juli. Pilot André Borschberg schaffte mit Solar Impulse damit gleichzeitig den ersten Solarnachtflug überhaupt. Das Projekt wird von der Deutschen Bank unterstützt.

14,5

14,5 Millionen US-Dollar beträgt das Volumen des Eye Fund, den die Deutsche Bank auf den Markt brachte. Er leistet Finanzierungshilfen beim Ausbau von Augenkliniken in armen Regionen auf der ganzen Welt.

95

95 Prozent der mehr als 56 000 Kunstwerke der Sammlung Deutsche Bank sind öffentlich zugänglich. Der Schwerpunkt der Sammlung liegt auf junger internationaler Gegenwartskunst auf Papier.

3064

3 064 Seminare zur Mitarbeiterweiterbildung wurden auf unserer internen elektronischen Trainingsplattform angeboten.

2,4

2,4 Milliarden Euro beträgt das Volumen der 2010 in unserem Produktbereich Asset Finance and Leasing abgeschlossenen Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien.

3200

3 200 Volunteering-Projekte in aller Welt wurden von Mitarbeitern der Deutschen Bank unterstützt.

98,1

98,1 Millionen Euro investierte die Deutsche Bank weltweit in CSR-Projekte – mehr als je zuvor.

35,4

35,4 Millionen Euro investierte die Deutsche Bank weltweit in Bildungsprojekte – der Anteil am gesamten Fördervolumen stieg von 29 auf 36 Prozent.

6

6 Millionen Energiesparlampen finanziert ein Emissionshandelsprojekt, das die Deutsche Bank mit der ecuadorianischen Regierung im Jahr 2010 gestartet hat. Die Lampen werden an 1,5 Millionen Haushalte verteilt, deren Bewohner unterhalb der Armutsgrenze leben.

14001

ISO 14001 ist die internationale Umweltmanagementnorm. 2010 wurden auch die Deutsche Bank in Tokio sowie unser Standort in Mailand nach ISO 14001 zertifiziert.

Was Leidenschaft leisten kann …

… wenn man sie teilt – im Geschäft und darüber hinaus. Darum geht es bei gesellschaftlicher Verantwortung (CSR) der Deutschen Bank. Unser Einsatz in der Gesellschaft ist unmittelbar mit der DNA unserer Marke verbunden. Denn wir verstehen CSR als Investition in die Gesellschaft ebenso wie in unsere eigene Zukunft. In diesem Sinne ist es für uns essenziell, Leidenschaft dort weiterzugeben, wo sie zu realer Veränderung führt. Kräfte zu bündeln bewährt sich.

Die Deutsche Bank, die „Deutsche", ist der Ort für Passionate Performer – für Leute, die Leistung mit Leidenschaft verbinden, für Menschen, die ihre Vorhaben mit hohem persönlichem Einsatz vorantreiben. Deshalb ist „Passion to Perform" für uns mehr als ein Slogan, es ist die Art, wie wir handeln – im Geschäft genauso wie bei unserem Engagement für die Gemeinschaften, in denen wir tätig sind. Der sichtbarste Teil unserer CSR-Programme sind unsere Initiativen in den Bereichen Bildung, Soziales, Kunst & Musik, Corporate Volunteering und Nachhaltigkeit. In unseren Projekten aus all diesen Bereichen werden Sie Leistung aus Leidenschaft finden. Außerdem gilt: Leidenschaft gehört zu jedem Menschen, unabhängig davon, wie und wo er lebt. Und: Passionate Performer geben ihre Leidenschaft an andere weiter.

Passionate Performer sind gerüstet für eine sich immer weiter globalisierende Welt, in der Menschen immer mehr und immer intensivere Beziehungen in immer unterschiedlicheren Formen und wechselnden Kontexten eingehen. Passionate Performer sind gerüstet für eine vielfältige, komplexe Welt mit sich schnell verändernden Bezügen. Außerdem: Passionate Performer involvieren sich nicht nur selbst, sondern involvieren auch andere. Leidenschaft bündeln, um Ziele zu erreichen.





Als verantwortungsvoller Unternehmensbürger ist es unser Ziel, soziales Kapital zu schaffen – wo immer wir tätig sind. In diesem Sinne ist es für uns essenziell, Leidenschaft dort weiterzugeben, wo sie zu realer Veränderung führt. Kräfte zu bündeln bewährt sich.

Passionate Performer sind vernetzt und vernetzen. 2010 haben wir den Radius unserer CSR-Kommunikation deutlich ausgeweitet. Wesentliche Bausteine dabei waren die Aktualisierung unseres CSR-Internet-Portals, in dem wir aktuelle Anlässe nutzen, um über langfristig laufende Projekte zu informieren. Wir haben eine „Mehr als Geld"-Kampagne gestartet, die neben Print- und Online-Medien auch Social Media umfasste. Sie erreichte innerhalb von nur drei Wochen mehr als 45 Millionen Sichtkontakte und führte zu mehr als 140 000 Klicks auf unseren CSR-Webseiten.

Als verantwortungsvoller Unternehmensbürger ist es unser Ziel, soziales Kapital zu schaffen – wo immer wir tätig sind.

Nehmen Sie unser Corporate Volunteering: Ehrenamtliches Engagement ist nicht nur eine der persönlichsten Formen, Leidenschaft, die zu Veränderung führt, weiterzugeben. Volunteering lässt andere von den eigenen Fähigkeiten und Erfahrungen profitieren und bietet andererseits die Chance, neue Sichtweisen und Kompetenzen für sich dazuzugewinnen. Jeder fünfte Deutschbanker weltweit engagiert sich bereits persönlich – und stellt dafür seine Zeit, sein Wissen und seine Erfahrung zur Verfügung.

Nehmen Sie unsere Bildungsprogramme: Indem wir zahlreiche, ganz unterschiedliche Projekte unterstützen, ermutigen wir junge Menschen rund um die Welt, sich ihren Talenten zu stellen und ihre Potenziale zu entfalten. Weltweit machen die Investitionen in Bildungsprojekte mehr als ein Drittel unseres gesamten jährlichen CSR-Fördervolumens aus.

Oder unser Engagement für Kunst und Musik: Hier schaffen wir Zugang. Denn wir sind fest davon überzeugt, dass Kreativität die Quelle von Innovation, Fortschritt und Wohlstand ist – in der Kunst und in der Musik genauso wie im Geschäftsleben und in der Gesellschaft als Ganzes.

Lesen Sie selbst im neuen Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung der Deutschen Bank, was Leidenschaft leisten kann, wenn man sie teilt – im Geschäft und darüber hinaus.



Leidenschaft gehört zu jedem Menschen, unabhängig davon, wie und wo er lebt. Und: Passionate Performer geben ihre Leidenschaft an andere weiter.







pass on your passion

Was Leidenschaft leisten kann, wenn man sie teilt – im Geschäft und darüber hinaus.

Der Autor dieses Beitrags

Christofer Habig,
Global Head of Brand Communications & Corporate Citizenship

Der Mikrofinanzierung verpflichtet
Als Investor, Innovator und Meinungsführer

Die Deutsche Bank war die erste globale Bank, die einen Mikrofinanzfonds auflegte – und zwar bereits 1997. Damals erkannte man erstmals, wie wichtig Kleinstkredite im Kampf gegen die Armut sein können. Seither spielt die Deutsche Bank eine wichtige Rolle in der Entwicklung der Mikrofinanzindustrie: in den ersten Jahren, die von rasantem Wachstum und weltweitem Lob geprägt waren, und in der Gegenwart, die von Selbstzweifeln und wachsender öffentlicher Kritik bestimmt ist (s. Seite 105 ff.)

Die Deutsche Bank gehört zu den Wegbereitern der Mikrofinanzbranche: Sie legte den ersten Mikrofinanzfonds für institutionelle Anleger auf, sie etablierte den ersten globalen Fonds für nachrangige Verbindlichkeiten und sie entwickelte Instrumentarien, um den Aufbau von Mikrofinanzinstitutionen (MFIs) in besonders schwierigen Regionen zu unterstützen. Diese Innovationen haben die Möglichkeiten der Branche, sich Kapital zu beschaffen, enorm verbessert. Aber im selben Maße hat sich die Deutsche Bank auch dafür stark gemacht, den Bedürfnissen der ärmsten Bevölkerungsgruppen gerecht zu werden, die letztlich von Mikrofinanzierungen profitieren. Erst dieses doppelte Engagement bewirkte, dass die Deutsche Bank ihre Rolle als Meinungsführer erlangte. Sie fühlt sich daher verpflichtet, die wichtigsten Marktteilnehmer für so entscheidende Themen wie Kundenschutz und Transparenz zu mobilisieren und zu garantieren, dass die Branche weiterhin ihre wichtigsten Aufgaben fokussiert.

Aufruf zum Handeln: Warum Mikrofinanzierung?

Mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung lebt von weniger als zwei US-Dollar pro Tag. Diese Zahl macht deutlich, wie dringlich es ist, die Armut der Menschen zu lindern. Mikrofinanzierung ist zwar kein Allheilmittel, aber ein ökonomischer Lösungsansatz, diesem Ziel näherzukommen. Menschen, die in schwierigen sozialen und wirtschaftlichen Verhältnissen leben, brauchen einen Zugang zu Finanzdienstleistungen, vor allem zu Krediten und Sparangeboten. Erst dann besteht eine Chance, dass sie aus eigener Kraft ihr Schicksal verbessern. Menschen in Entwicklungsländern, die ein Unternehmen gründen wollen oder bereits unternehmerisch tätig sind, haben ein großes Problem: Sie erhalten von traditionellen Banken keine Darlehen, da ihnen Bonität und die nötigen Sicherheiten fehlen. Erst Mikrokredite ermöglichen es ihnen, sich zusätzliches Einkommen zu verschaffen und auf diese Weise ihre Grundbedürfnisse zu sichern.

Mikrofinanzierung unterstützt die Armen nicht nur dabei, Einkommen zu erzielen, sondern auch in den Bemühungen, ihre Einnahmen zu verwalten und Rücklagen zu bilden. Denn häufig sind ihre Einkünfte starken Schwankungen unterworfen oder von unvorhersehbaren Krisen wie Dürren, Flutkatastrophen, Krankheit oder Tod bedroht. Zudem vermitteln die Vertriebsnetze der MFIs den Betroffenen Finanzwissen, Gesundheitsvorsorge oder Versicherungen.

Kenner der Branche schätzen, dass weniger als 20 Prozent der Menschen, die einen Mikrokredit benötigen, auch einen bekommen. Diese Situation stellt für soziale Investoren mit Finanzexpertise wie die Deutsche Bank eine große Chance dar, das Leben von Millionen von Menschen zu verbessern, indem sie ihnen Zugang zu Kapital verschaffen.

Was sind Mikrofinanzinstitute?

Weltweit gibt es etwa 10 000 Mikrofinanzinstitute (MFIs). Der überwiegende Teil des globalen Mikrofinanzgeschäfts wird jedoch nur von rund 300 MFIs bestritten, der Rest verteilt sich auf viele kleine Anbieter. Auch wenn die meisten MFIs gemeinnützige Organisationen sind, nimmt deren Gewinnorientierung zu, meist durch Gründung von spezialisierten Finanzunternehmen oder Geschäftsbanken mit Einlagengeschäft. Dadurch wird es möglich, die Dienstleistungspalette und die Finanzierungsquellen zu erweitern. Neben Krediten bieten einige MFIs auch Spargeschäfte an und zunehmend auch Versicherungs- und andere Finanzdienstleistungen (wie Überweisungen).

Die Höhe der Mikrokredite beginnt meist bei knapp unter 100 US-Dollar; im Laufe der Zeit können sie ein Vielfaches davon erreichen, je nach Standort des Instituts. In Osteuropa zum Beispiel liegen die Kreditvolumina oft über jenen in Asien. Die Laufzeit für Mikrokredite beträgt in der Regel zwischen sechs Monaten und drei Jahren.

Mit Kleinstkrediten zur eigenen Existenz: Händlerin auf einem Markt

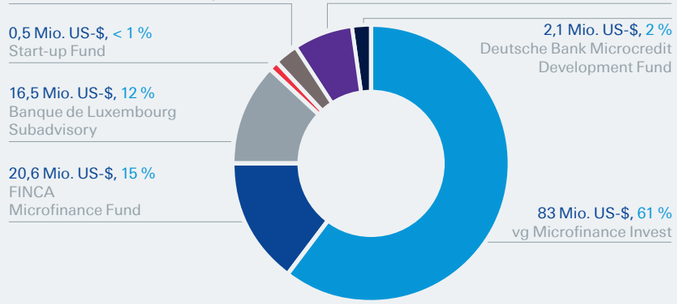


Die Philosophie unseres Mikrofinanzengagements

Die Deutsche Bank hat stets eine Position eingenommen, die der doppelten Bedeutung sozialer Investitionen Rechnung trägt. So haben auch Mikrokredite stets zwei Aspekte – einen wirtschaftlichen und einen gesellschaftlichen. Diese können nur dann ihre Wirkung entfalten, wenn die Branche Mikrokredite weder als rein kommerzielles Geschäft noch als rein karitative Unterstützung auffasst, sondern finanziellen und sozialen Zielen gleichermaßen gerecht wird. In der Mikrofinanzierung sind diese beiden Aspekte so eng miteinander verknüpft wie die Stränge der DNA. Die Deutsche Bank hat seit 1997 konsequent an der Entwicklung der Mikrofinanzbranche mitgewirkt. Sie hat innovative Finanzierungskonzepte entwickelt und Fonds geschaffen, die den Ansatz der so genannten Double Bottom Line verfolgen. Damit konnten neue institutionelle Anleger für die Branche gewonnen werden.

Mikrofinanzfonds der Deutschen Bank

Die Deutsche Bank verwaltet derzeit 137 Millionen US-Dollar an ausstehenden Mikrofinanzkrediten. Aktueller Wert des Forderungsbestands nach Fonds (in Mio. US-Dollar, Prozent)



Die derzeitige Krise der Mikrofinanzbranche und das Engagement der Deutschen Bank in diesem Sektor

Im vergangenen Jahrzehnt ist die Mikrofinanzbranche rapide gewachsen. Für ihren Ansatz, global die Armut zu bekämpfen, hat sie breite Anerkennung erhalten. Diese Entwicklung hat jedoch auch Wachstumsverwerfungen zur Folge, die ihren Ursprung in Märkten mit aggressiver Kommerzialisierung haben. Dort hat reine Profitgier dazu geführt, dass lediglich hoch standardisierte Produkte verwendet wurden, ohne die Bedürfnisse der Kunden zu berücksichtigen.

Weil Kunden vernachlässigt und Mikrokredite missbraucht wurden, hat sich die öffentliche Meinung tiefgreifend gewandelt: Der Mikrokredit hat seinen Heiligenschein verloren und wird als Übel betrachtet, das den Armen schadet. Kritiker behaupten, dass Kleinstkredite die Armen ausbeuten, weil man hohe Zinsen verlange, die Kunden sich überschuldeten und Inkassopraktiken eingesetzt würden, die mit Druck und Zwang arbeiteten. Andere Stimmen sprechen davon, dass der positive soziale Aspekt der Mikrofinanzierung überbewertet werde. Auch wenn diese Kritikpunkte in den Medien übertrieben

dargestellt werden, enthalten sie doch ein Körnchen Wahrheit, mit dem sich die Branche befassen muss. Die Deutsche Bank ist davon überzeugt, dass Mikrofinanzierung einen Beitrag zur Verbesserung des Lebens der Armen leisten kann. Und sie ist überzeugt davon, dass die Branche langfristig gesehen gestärkt aus der aktuellen Krise hervorgehen wird: Die aktuellen Probleme haben bereits Reformen angeregt und die Entwicklung eines verbesserten Kundenservice gefördert.

Entfalten Mikrofinanzierungen starke gesellschaftliche Wirkung?

Die ersten, in den neunziger Jahren veröffentlichten Studien über Mikrofinanzprogramme zeigten einen starken positiven Zusammenhang zwischen dem Zugang zu Kleinstkrediten und der Linderung von Armut. Allerdings haben jüngere Studien, die Kontrollgruppen mit einbezogen haben, weniger schlüssige Ergebnisse erbracht und Zweifel an der gesellschaftlichen Effektivität von Mikrofinanzierungen aufkommen lassen. In Medienberichten wurden diese Erkenntnisse verkürzt und zur Schlagzeile eingedampft, die Mikrofinanzierung habe überhaupt keinen Einfluss auf die Bekämpfung der Armut. In Wirklichkeit aber haben die erwähnten Studien zwar inkonsistente, oft aber positive Wirkungen auf das Leben der Armen nachgewiesen. Bislang wurden nur relativ kurze Zeitspannen untersucht; daher haben nicht nur die Verfasser der Studien dafür plädiert, die Betrachtungszeiträume auszuweiten.

Um solche Langzeituntersuchungen voranzubringen, hat die Deutsche Bank im Jahr 2010 zusammen mit der Moody's Corporation sowie der New York University, dem MIT und der Yale University die Microfinance Impact and Innovation Conference organisiert. Ihr Ziel war es, dass Praktiker und Akademiker ihr Wissen sowie ihre Erfahrungen austauschen und neue Ideen für Mikrofinanzprodukte und entsprechende Studien entwickeln.

Hat die Mikrofinanzierung negative Auswirkungen auf Endkreditnehmer?

Ein zentraler Kritikpunkt am Instrument der Mikrofinanzierung lautet, sie beute ihre Kunden aus, indem sie hohe Zinsen verlange. Rückblickend betrachtet waren die Zinssätze in manchen Regionen mit 30 bis 100 Prozent pro Jahr tatsächlich hoch. Damit haben die MFIs ihre signifikanten Personal-, Risiko- und Finanzierungskosten abgedeckt, die bei der Vergabe sehr kleiner Kredite an Menschen anfallen, die in abgelegenen Gebieten leben. Diese Zinssätze werden in der Branche akzeptiert, müssen doch die MFIs nachhaltig arbeiten können. Zum Vergleich: Informelle Geldverleiher verlangen Zinssätze von bis zu 3 650 Prozent pro Jahr, da sie einen Tageszinssatz von zehn Prozent berechnen.

Textilunternehmerinnen: im Team erfolgreich



Wenn es also eine gewisse Berechtigung für die hohen Zinssätze der MFIs gibt, vertritt die Deutsche Bank aber auch die Ansicht, dass die Preisgestaltung – für Kunden wie für die Öffentlichkeit – transparent sein muss. Daher hat die Deutsche Bank eine eigene Methodik entwickelt, um die Berechnung von effektiven Jahreszinssätzen zu standardisieren, und hat diese der Branche zur Verfügung gestellt. Außerdem hat die Deutsche Bank schon früh die gemeinnützige Organisation Microfinance Transparency unterstützt, die länderspezifische Listen mit den von den MFIs berechneten Effektivzinssätzen bereitstellt.

Neben den Zinssätzen wurden auch die aggressiven Inkassopraktiken und die unangemessenen Underwriting-Standards einiger MFIs in bestimmten Märkten kritisiert, vor allem in Indien. In ihrem Bestreben, schnell zu wachsen und ebenso schnelle Gewinne zu machen, haben einige dieser MFIs eine Null-Toleranz-Politik gegenüber Kreditausfällen verfolgt. Das hatte zur Folge, dass unethische Inkassopraktiken bei Säumigen angewandt wurden. Zudem führte das Streben nach schnellem Wachstum in Indien dazu, dass bei der Vergabe von Krediten nicht ausreichend auf die Bedürfnisse der Kreditnehmer und auf ihre Rückzahlungsfähigkeit geachtet wurde; so haben einige Kunden mehrere Kredite aufgenommen und sich überschuldet – einige haben sich aus Verzweiflung darüber sogar das Leben genommen. Auch wenn es sich dabei um Extremfälle handelt, machen sie doch deutlich, dass ein Verhaltenskodex für die MFIs dringend notwendig ist.

Obwohl häufig Mehrfachdarlehen vergeben werden, gibt es nur wenige konkrete Daten über das Ausmaß der Überschuldung; das Problem hat bisher weltweit die Qualität der Portfolios nicht verringert. Neben Teilen von Indien gibt es noch andere Märkte, die Überschuldungskrisen durchgemacht haben, so zum Beispiel Bosnien und Marokko. Bisher stellen sie ein begrenztes Risiko dar; es könnte jedoch wachsen, wenn keine Korrekturmaßnahmen ergriffen werden.

Um die öffentliche Debatte über diese sensiblen Themen voranzutreiben, hat die Deutsche Bank im Herbst 2010 ein Treffen von MFI-Netzwerken, Universitätsprofessoren, Ratingagenturen und Vordenkern organisiert; dabei ging es um die Probleme der Mikrofinanzbranche ganz allgemein und die Risiken der Überschuldung im Besonderen. Eine wichtige Erkenntnis der Konferenz bestand darin, dass weitere Analysen und empirische Daten benötigt werden, um das Überschuldungsniveau und die damit verbundenen Gefahren richtig einschätzen zu können. Aktuell entwickelt die Deutsche Bank gemeinsam mit den Beteiligten eine Methode, um diese Daten kosteneffektiv zu erheben. Außerdem prüft die Bank ein Projekt, wie Mikrofinanznetzwerke und -institute darin geschult werden können, überschuldete Kunden noch besser zu beraten.

Bereits im Jahr 2007 hat die Deutsche Bank die Risiken einer aggressiven Kommerzialisierung vorhergesehen und wichtige Branchenführer zu einem ausgedehnten Gedankenaustausch zusammengebracht, um sich über die Herausforderungen und Möglichkeiten des Mikrofinanzsektors auszutauschen. Diese Gruppe formulierte die so genannte Pocantico-Deklaration.



Exportförderung: Farmerinnen in Uganda

Mikrokreditempfänger
Khalide im ländlichen Aserbaidschan



Khalide lebt mit ihrem Mann und den Kindern im ländlichen Aserbaidschan in einem Lager für Binnenvertriebene; sie flohen Ende der achtziger Jahre vor Bürgerkrieg und ethnischen Säuberungen aus ihrem Heimatort. Die Familie erhält eine geringe staatliche Unterstützung für IDPs, Internally Displaced Persons, doch reicht diese nicht aus. Zudem gibt es dort nur wenig Arbeit für die Ärmsten. Um das Einkommen der Familie zu verbessern, wollte Khalide eine Tierzucht gründen. Sie beantragte bei einem Mikrofinanzinstitut ein erstes Darlehen, um drei Kälber zu kaufen.

„Dieser Kredit half uns in schweren Zeiten aus der Armut heraus, als unsere Kinder noch zu jung waren, um zu arbeiten und Geld zu verdienen", erzählt Khalide. „Als unsere älteren Söhne erwachsen wurden, ging es leichter: Wir halfen ihnen, etwas Eigenes aufzubauen, wiederum mithilfe von Krediten des Mikrofinanzinstituts, und kauften einen alten Traktor und einen Wassertankwagen für sie. Niemand in unserer Familie hat eine Schulbildung, deswegen freue ich mich, dass sich meine jetzt 15 Jahre alte Tochter sehr für den Besuch einer weiterführenden Schule interessiert. Dank unserem gestiegenen Einkommen können wir Lehrer für sie bezahlen."

Sie trägt dazu bei, dass im Bereich Mikrofinanzierung auf ihre Kernaufgaben fokussiert werden, insbesondere der Dienst an ihren ärmsten Kunden.

Eine der wichtigsten Initiativen, die aus der Pocantico-Deklaration hervorging, ist die Smart Campaign. Sie hat einen Verhaltenskodex für MFIs etabliert, der zentrale Grundsätze des Kundenschutzes festlegt: angemessene Inkassopraktiken, das Vermeiden von Überschuldung, transparente Preisgestaltung. Derzeit legt die Smart Campaign einen Zertifizierungsprozess für MFIs auf, der sich an den strengen Grundsätzen der Fair Trade-Gütesiegel orientiert. Die Deutsche Bank war an der Gründung der Smart Campaign beteiligt und hat sie von Anfang an finanziell sowie mit Know-how unterstützt. Sie wird auch weiter mit jenen MFIs kooperieren, die sich den hohen Standards der Smart Campaign verpflichtet fühlen.

Der Weg in die Zukunft

Die Branchenführer haben die Risiken für ihre Reputation sowie den möglichen öffentlichen Vertrauensverlust erkannt. Und sie haben darauf reagiert. Beides beweist, dass die Mikrofinanzbranche sich weiterentwickelt. Die Pocantico-Deklaration, die Microfinance Transparency-Initiative sowie die Smart Campaign und ihr MFI-Zertifizierungssystem sind sämtlich Anzeichen dieses neuen Bewusstseins. Bei den meisten dieser Initiativen und Maßnahmen hat die Deutsche Bank eine entscheidende Rolle gespielt und zu größerer Transparenz und einem verbesserten Kundenschutz in der Branche beigetragen. Erst kürzlich hat die Deutsche Bank ein Treffen führender Mikrofinanznetzwerke einberufen. Dort haben neun Spitzenvertreter der größten Mikrofinanznetzwerke beschlossen, ein CEO Council zu bilden; es soll dabei helfen, die Smart Campaign, die Microfinance Transparency und die Etablierung gesellschaftlicher Wirkungsmessung umzusetzen.

Trotz ihres Wachstums steckt die Mikrofinanzbranche immer noch in ihren Anfängen und muss deshalb auf vielen Ebenen optimiert werden. Die Deutsche Bank ist weiterhin von Wert sowie Nutzen der Mikrofinanzierung überzeugt und wird sich daher auch künftig dafür einsetzen, Armut damit zu bekämpfen. Sie wird die Mikrofinanzbranche unterstützen, sich wieder auf ihre Kreditnehmer zu konzentrieren und ihren originären sozialen Zielen treu zu bleiben.

Kundenschutzgrundsätze der Smart Campaign

1. Vermeidung von Überschuldung
2. Transparente und gewissenhafte Preisgestaltung
3. Angemessene Inkassopraktiken
4. Ethisches Verhalten der Mitarbeiter
5. Effektives Beschwerdemanagement
6. Schutz der Vertraulichkeit von Kundendaten

Ausführliche Informationen zu unserem Mikrofinanzengagement

Die Autoren dieses Beitrags

Gary Hattem, Americas Head of Corporate Citizenship, Deutsche Bank

Asad Mahmood, Community Development Finance Group, Deutsche Bank

Deutsche Bank Urban Age Award
„Wir haben das Dorf in die Stadt gebracht.“

Asamblea Comunitaria de Miravalle heißt der Gewinner des Deutsche Bank Urban Age Award 2010. Der Journalist Gerhard Waldherr hat die Gemeinschaft am Rande von Mexiko-Stadt besucht.



Wie ihr Leben ist? „Ach“, sagt Maria, „man lebt, wie man lebt, und versucht glücklich zu sein.“ Eine kleine, runde, lebhafte Frau, die eine blaue Küchenschürze trägt und einen Beutel mit Plastikbehältern. Gerade hat die Essensausgabe begonnen, auf der Treppe hinter Maria bildet sich eine lange Schlange. Maria sagt: „Manchmal hat man genug, manchmal muss man seinem Magen sagen: ‚Reg dich nicht auf, heute hast du frei.‘“ Und lacht und alle um sie herum lachen auch, weil sie fröhlich erzählt, nicht traurig, und weil alle wissen, wovon sie spricht.

Maria Antonietta Gallego, sechs Kinder, keine Arbeit, der Mann längst bei einer anderen. Die älteste Tochter ist alleinerziehende Mutter, ein Sohn wurde mit 16 Vater und heiratete. Alle leben sie nun zusammen. Die Kinder, die Schwiegertochter, die Enkel. Zehn Menschen in vier Zimmern. Wie sie es schaffen, durchzukommen? Maria weiß es selbst nicht. Es geht irgendwie. „Natürlich lache ich nicht jeden Tag“, sagt Maria, „sonst würde man mich ja für verrückt halten, aber ich lasse mir auch nicht die Freude am Leben verderben.“

Es ist Freitag, und im Comedor gibt es Tomatensuppe, Bohnen, Reis, Thunfisch mit Zwiebeln und Torta de pollo. Die Gemeinschaftsküche ist das Zentrum von Miravalle, einer Colonia an der äußersten Peripherie von Mexiko-Stadt an den Ausläufern des Vulkans Guadeloupe. Miravalle – das sind verschachtelte Häuser aus Beton und Ziegelsteinen, manche unverputzt, manche mit gepflegten Fassaden und bunt bemalt. 12 000 Menschen leben hier zwischen steilen, winkeligen Straßen, Menschen wie Maria, die vor 21 Jahren kam. Oder wie Galinda Macero Castrejon, eine der Köchinnen im Comedor, die seit 28 Jahren hier lebt und sich erinnert: „Als wir kamen, gab es keinen Strom, keinen Wasseranschluss, keinen Asphalt auf den Straßen, keinen öffentlichen Nahverkehr, wir mussten um alles hart kämpfen.“

290 Colonias gibt es in Mexiko-Stadt, die meisten entstanden nach demselben Schema. Die Menschen kommen aus der Provinz, von überall im Land, in der Hoffnung auf Arbeit. Sie kommen aus dem Zentrum von Mexiko-Stadt, weil die Sehnsucht nach vier eigenen Wänden groß ist und sie dorthin gehen, wo Grund und Boden billig ist. Sie bauen eine Hütte, ein Haus, sie erweitern die Hütte, setzen eine Etage auf das Haus. Bauen, anbauen, ausbauen. Planlos, willkürlich, unorthodox. So sind die Colonias unaufhaltsam in das Tal von Mexiko-Stadt gekrochen, wie Brei aus einem umgestürzten Eimer. Informelle Stadtentwicklung heißt das in der Fachsprache. Und so ist Mexiko-Stadt eine quintessenzielle Stadt des 21. Jahrhunderts geworden, dem ersten urbanen Jahrhundert der Geschichte; seit 2008 leben erstmals mehr Menschen in Städten als außerhalb.

Mexiko-Stadt – das sind 20 Millionen Einwohner, 60 Prozent in informell entstandenen Stadtteilen und Colonias, vier Millionen Autos. Mexiko-Stadt ist größter Verkehrsknotenpunkt Lateinamerikas, geprägt von endlosen Staus auf seinen Straßen, einem Himmel voll Smog. Selbst aus Flugzeugen, heißt es, könne man nie von einem Ende der Stadt zum anderen sehen.

„In Mexiko-Stadt“, sagt der Architekt und Stadtplaner José Castillo, „pflegen wir gerne den Chauvinismus der Katastrophe – wir, die größte, dreckigste und gefährlichste Stadt der Welt.“ Das klinge aber, so Castillo, dramatischer, als es sei. Nicht, dass er Probleme bestreiten wolle, die gerade in den Colonias grassieren. Jeder Dritte lebt unter dem Armutsniveau. Wer einen Job hat, ist Stunden zum Arbeitsplatz unterwegs, muss Familie und Kinder vernachlässigen. Die Jugendlichen formieren Banden, in denen Drogen, Gewalt und Kriminalität regieren. Mädchen werden als Teenager schwanger. Die Menschen ernähren sich meist schlecht, leiden an Atemwegserkrankungen, Diabetes und Bluthochdruck, sterben früh.

> Niemand hätte anfangs gedacht, dass wir erreichen können, was wir erreicht haben.
>
> Galinda Macero Castrejon, Köchin in Miravalle

„In Mexiko-Stadt herrscht ein Gefühl von konstanter Zerbrechlichkeit“, so Castillo, „doch das ist nur die halbe Wahrheit. Mexiko-Stadt hat gleichzeitig eine sehr aktive Bevölkerung, die Menschen sind selbstständig, vital, sie treffen täglich mutige Entscheidungen, um ihr Leben zu verbessern.“ In Miravalle etwa, sagt Castrejon, „gehen wir aus dem Haus und kämpfen, wenn es um die Kommune geht.“ Und so ist Miravalle einerseits ein Symbol für die urbane Entwicklung von Mexiko-Stadt in den letzten 50 Jahren, andererseits aber vor allem ein Symbol für die Lösung von Problemen.

Kinder im Centro Educativo von Miravalle



Menschen brauchen mehr als ein Dach über dem Kopf.

Jorge Carbajal, Ordensbruder der Maristen in Miravalle



Essensausgabe im Comedor, der Gemeinschaftsküche in Miravalle



Kakteengarten: Aloe vera und Feigenkaktus werden angebaut

Für die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG), die mit ihrem Urban Age-Projekt die Zukunft der Städte erforscht, ist Mexiko-Stadt ein geeignetes Arbeitsfeld. 2006 fand hier die zweite Urban Age-Konferenz der AHG statt, 2008 brachte die Gesellschaft die Ausstellung eines Forscherkollektivs nach Berlin: Citámbulos: Stadtwandeln in Mexiko City; und 2009 fand in Mexiko-Stadt ein Urban Age-Symposium statt, an dem auch Bürgermeister Marcelo Ebrard teilnahm, der die Arbeit der AHG tatkräftig unterstützt. Und natürlich war Ebrard auch dabei, als der vierte Deutsche Bank Urban Age Award am 22. Juli 2010 an die Asamblea Comunitaria de Miravalle verliehen wurde.

Die Asamblea ist ein Zusammenschluss von 15 Organisationen, die selbstständig arbeiten, sich jedoch regelmäßig treffen, um gemeinsame Aktionen und Richtlinien zu beschließen. Die Organisationen der Asamblea haben den Comedor eingerichtet, wo täglich etwa 200 warme Mahlzeiten für zehn Pesos (etwa 0,55 Euro) ausgegeben werden; sie haben zwei Kindergärten gegründet, eine Bibliothek, ein Gesundheitszentrum, einen Gemüsegarten und eine Müllverwertungsanlage geschaffen. Es gibt Tanz-, Musik- und Malkurse für Jugendliche. Es gibt einen Elternbeirat, der sich um Schulbelange kümmert, ein Büro für politische Angelegenheiten und eine Kommission für Menschenrechte, die Cultivamos Juntos heißt. Der Name drückt aus, worum es geht: die Zukunft gemeinsam gestalten.

Betsabeé Romero, Jurorin des Urban Age Award, in ihrem Atelier



„Es geht immer um Probleme und Lösungen, um die Transformation der modernen Stadt“, sagt Castillo, „egal ob in Mexiko-Stadt oder Mumbai, ob in Johannesburg oder Berlin.“ Und der Vorsitzende der Jury des Urban Age Award 2010 hat festgestellt: „Von den 193 Bewerbern hatte Miravalle das umfassendste Programm, die am tiefsten verwurzelte soziale Entwicklung. Es ist sicher nicht die italienische Piazza, aber es ist so nah an einer italienischen Piazza, wie man nur sein kann in einer lateinamerikanischen, globalisierten Metropolis.“

Casa de Todos, das „Haus für alle“, liegt gleich unterhalb des Comedor. Jorge Carbajal, 48, sitzt an einem rustikalen Tisch und erzählt, wie es angefangen hat. Miravalle sei entstanden um 1985, auch weil nach dem schweren Erdbeben in Mexiko-Stadt im selben Jahr viele Menschen Zuflucht, eine neue Bleibe suchten. 1988 kamen Brüder des katholischen Ordens Congregación de los Hermanos Maristas, um eine Schule zu bauen. Die Maristas betreiben 70 Schulen in Mexiko, sechs in Mexiko-Stadt, und ihre Lehrer fühlen sich auch der Entwicklung der Kommunen verpflichtet. „Wir haben die Leute über ihre Rechte aufgeklärt“, sagt Carbajal, „wir haben ihnen klargemacht, dass sie die Politiker dazu bringen müssen, ihren demokratischen Auftrag zu erfüllen, dass sie für Infrastruktur sorgen müssen, für Lebensqualität.“

Also fingen die Menschen in Miravalle an, sich zu organisieren, die ersten Interessenvertretungen entstanden. Sie sprachen den lokalen Abgeordneten an, argumentierten, forderten, bemühten sich um Steuergelder und Spenden und packten zusammen an, bauten Gemeinschaftsräume, beseitigten Müllhalden, organisierten Veranstaltungen. Die meisten Einwohner von Miravalle, so Carbajal, kämen vom Land, aus einem dörflichen Umfeld: „In Mexiko gibt es auf dem Land etwas, das ‚Faena‘ genannt wird, es ist ein Gemeinschaftsdienst, den alle einmal pro Woche leisten und den wir hier auch etablierten. So wurde der Geist des Dorfes in die Stadt gebracht.“

Auf der Hauptstraße, der Calle Nacional, treffen wir Oscar Perez. Der 27-Jährige besuchte die Schule der Maristas und sagt: „Am meisten hat mich als Kind beeindruckt, mit welcher Solidarität und Nächstenliebe sie uns behandelten.“ Nun betreut er selbst Jugendliche, hat das Foro La Bomba gegründet, eine Initiative, die an Samstagen Akrobatik und Jonglierspiele veranstaltet. „Jugendliche brauchen Raum, in dem sie sich entwickeln können“, sagt Perez, „wir geben ihnen aber nicht einfach ein Haus, ein paar Instrumente und sagen: ‚Macht Musik.‘ Sie müssen sich erst um das Haus kümmern, bevor sie mit dem Spielen anfangen können.“

Durch die Calle Nacional: Gemüsemarkt, Supermarkt, Schnellimbiss, Blumenladen, in einem Shop Türme von Tortillas, über den Häusern ein Wirrwarr von Kabeln und Plastikgirlanden. In einer Seitenstraße liegt ein Kindergarten, wo Aideé Guadeloupe Romero, 27, eine der Erzieherinnen, gerade Ananassaft in Pappbecher füllt. Hinter ihr tanzen Kinder zu Musik und singen: „Manos arriba! Manos atrás! Somos feliz!“ Hände hoch! Hände zurück! Wir sind glücklich! Aideé war acht, als ihre Eltern nach Miravalle zogen. „Damals gab es Bandenkonflikte, Einbrüche, Tote“, sagt sie, „jetzt gibt es kulturelle Aktivitäten, die Menschen haben eine völlig andere Lebensperspektive.“

Alle sagen das in Miravalle. Was hat sich verändert? „Alles!“, sagt Gallego, die lustige Überlebenskünstlerin, „einfach alles!“ Auch wenn sie noch nicht am Ziel ihrer Wünsche sind. Strom haben sie seit 1997, die Straßen sind längst geteert, doch Wasser gibt es weiter nur sporadisch, einmal, zweimal pro Woche für ein paar Stunden. Gallego wünschte sich, es gäbe mehr Arbeitsplätze. Castrejon, die Köchin des Comedor, wünschte sich, „dass die Menschen mehr Geld hätten, um die Häuser noch ein bisschen schöner zu machen.“ Doch Castrejon sagt auch, sie hätte „anfangs nie gedacht, dass wir erreichen können, was wir erreicht haben“.

Wer krank ist, kann sich im Gesundheitszentrum für 20 Pesos behandeln lassen, die Medikamente sind umsonst. In der Bibliothek erhalten Kinder Hilfe bei Schulaufgaben, Jugendliche belegen Computerkurse. Carbajal sagt: „Menschen brauchen mehr als ein Dach über dem Kopf, sie brauchen soziale Betreuung und sie brauchen eine Ökonomie, die ihnen Halt gibt, im besten Fall die Möglichkeit eines Einkommens.“ Castillo hält das für eine der vordringlichsten Aufgaben sozialer Förderung: „Es gibt keine gesellschaftliche Entwicklung ohne wirtschaftliche Entwicklung. Finanzielle Unterstützung, die keine Einkommensmöglichkeiten schafft, wäre Wasser in ein Fass ohne Boden.“

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) ist das internationale Forum der Deutschen Bank. Sie ist benannt nach dem früheren Vorstandssprecher Alfred Herrhausen. Der politisch denkende Banker fiel am 30. November 1989 einem Terrorattentat zum Opfer.

In den Mittelpunkt ihrer Arbeit hat die AHG neue Formen des Regierens gestellt. Diese sollen Antworten auf die Herausforderungen des 21. Jahrhunderts geben. Nur wenn die Spuren der Zukunft bereits in der Gegenwart erkannt werden, können die relevanten Themen unserer Zeit benannt, entwickelt und bearbeitet werden. Zu diesem Zweck plant und realisiert die AHG mit internationalen Partnern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft weltweit Diskussionsforen.

Das prominenteste Projekt der AHG ist Urban Age, eine internationale Konferenzreihe, die 2005 in New York begann und danach in Mexiko-Stadt, London, Schanghai, Johannesburg, Berlin, Mumbai, São Paulo und Istanbul gastierte. Sie wird von der AHG in Zusammenarbeit mit der London School of Economics and Political Science organisiert und vergibt seit 2007 den mit 100 000 US-Dollar dotierten Deutsche Bank Urban Age Award.

Deutsche Bank Urban Age Award



Mit dem Urban Age Award werden Partnerschaften von Bürgern, Politik, Wirtschaft und NGOs ausgezeichnet, die zur Verbesserung der Lebensqualität in Städten beitragen. Gegenwärtig lebt etwas mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung in Städten oder urbanen Zentren, immer mehr davon in Slums.

Die Zukunft der Städte ist eines der zentralen Themen der modernen Welt. Migration und die wirtschaftlichen Umwälzungen der Globalisierung haben das Phänomen der unkontrolliert wuchernden Megastädte geschaffen, vor allem in Schwellen- und Entwicklungsländern. Die daraus resultierenden sozialen und ökonomischen Folgen machen effektive Lösungsmodelle dringend nötig.

Mit dem Urban Age Award will die Alfred Herrhausen Gesellschaft die Menschen ermutigen, gemeinsam die Verantwortung für ihre Städte anzunehmen und die urbane Zukunft zu gestalten.

Die bisherigen Preisträger des Urban Age Award:

- Mumbai 2007: Mumbai Waterfronts Centre, eine Bürgervereinigung, die eine Müllkippe am Indischen Ozean in eine Uferpromenade verwandelte, sowie Triratna Prerana Mandal, eine Organisation, die von Straßenkindern aus einem Slum ins Leben gerufen wurde
- São Paulo 2008: Edifício União, ein Projekt, das den Rohbau eines Hochhauses im Stadtzentrum besetzte und in einen attraktiven Wohnkomplex für 42 Familien verwandelte
- Istanbul 2009: Barış İçin Müzik, ein Projekt im sozial benachteiligten Stadtteil Edirnekapi, das Kindern kostenlosen Musikunterricht erteilt
- Ciudad de México 2010: Asamblea Comunitaria de Miravalle (s. Foto)

Kurzfilm zum Deutsche Bank Urban Age Award Mexico 2010



Plastiknachschub für die Müllverwertungsanlage

Auch deswegen wollen sie die 100 000 US-Dollar Preisgeld, die mit dem Urban Age Award verbunden waren, mit Bedacht ausgeben. Perez: „Sollen wir dafür auf die Schnelle irgendwas bauen? Nein, wir wollen zuerst in der Asamblea ein Konzept erarbeiten und in jedem Fall lokale Arbeitskräfte beschäftigen.“ Ein Teil des Geldes, sagt Carbajal, solle in den Gemüsegarten fließen, ein Teil in die Müllverwertungsanlage. Mit dem, was dann noch übrig ist, sollen eine Fotoausstellung und ein Video entstehen, um über die kommunale Arbeit in Miravalle auch außerhalb von Miravalle zu informieren. Möglicherweise soll auch ein Radiosender für den Stadtteil aufgebaut werden.

Der Gemüsegarten und die Müllverwertungsanlage liegen am Rand von Miravalle hinter einer hohen Mauer. Carbajal geht voran. Deutet auf den Kakteengarten, den die Behinderten des Stadtteils angelegt haben – auch für sie gibt es eine Initiative, Beschäftigungsprogramme. Im Blumengarten wird Lavendel angebaut, der zu Seife verarbeitet wird. In einem betonierten Bottich studieren sie zurzeit Forellen, die sie züchten und auf dem Markt verkaufen wollen. Die Beete für drei Gewächshäuser sind bereits fertig. Darüber stampft und surrt eine klobige Maschine in einer Halle: die Müllverwertungsanlage.

Es hat eine Weile gedauert, bis die Asamblea den Einwohnern von Miravalle begreiflich machen konnte, was Umweltschutz bedeutet, dass Ressourcen wiederverwertet werden können. Doch nun sammeln sie den Unrat auf den Straßen, bauen Mülleimer aus Plastikflaschen, bis zu 20 Menschen sind bereits beschäftigt mit der Verwertung von Kunststoff aller Art, der geschreddert wird. Das Granulat kommt anschließend in eine Seifenlauge, wird erhitzt und zu Eimern, Kinderstühlen, Schüsseln, Tellern gepresst.

Castillo meint: „Das ist, was der Urban Age Award eben auch erreicht: Er wirft ein Licht auf das Potenzial, das Kommunen haben, die vermeintlich anarchisch sind. Doch Anarchie bedeutet auch Kreativität, und die Colonias sind in einem erstaunlichen Sinne produktiv.“ Wer hätte Miravalle vor dem Award gekannt, fragt Castillo: „Jetzt kommen Fernsehteams, Journalisten, demnächst werden Architekturstudenten und -professoren aus Houston kommen, um das Modell zu studieren.“

193 Bewerbungen gingen ein für den Urban Age Award 2010. Die aussichtsreichsten wurden von der Jury besucht. Vanessa Bauche und Betsabeé Romero waren zwei der sieben Juroren. Die Schauspielerin Bauche ist international bekannt geworden durch ihre Rolle in Amores Perros des Regisseurs Alejandro González Iñárritu, aber auch durch ihren Kampf gegen Sexualverbrechen in der nordmexikanischen Grenzstadt Ciudad Juárez. Romeros Arbeiten greifen häufig zurück auf die Absurditäten des urbanen Lebens, ihre Installationen aus Pkws und Autoreifen wurden weltweit ausgestellt; sie ist eine der anerkanntesten Künstlerinnen des Landes.

Bauche und Romero leben in der Metropolis, sie lieben ihre Lebendigkeit, ihr Chaos, ihre Widersprüche. Doch beide sagen, sie hätten erst durch den Urban Age Award erfahren, welche Kraft und Leidenschaft in den Menschen der Stadt stecke, wenn es um Problemlösungen gehe. „Wir fuhren durch die Stadt“, sagt Bauche, „und ein ums andere Mal war ich verblüfft, fasziniert. Als wir in Miravalle waren, dachte ich: ‚Hier möchte ich leben.‘“ Und Romero: „Die Teilnahme an der Urban Age-Jury war eines der wichtigsten Dinge, die ich 2010 gemacht habe, es war eine Ehre und Chance, von all den Projekten zu erfahren. Sie haben mir vor allem eines gegeben: Hoffnung.“

Miravalle bedeutet Talblick. Und von einer Aussichtsplattform in Miravalle aus schaut man tatsächlich hinunter auf das Tal von Mexiko-Stadt, das früher einmal von einem See bedeckt war. José Castillo blickt mit uns auf den Häuserozean, der sich nun ausbreitet unter einer graugelbbraunen Dunstglocke, umrahmt von Bergen: „Es ist der Ausblick auf ein Tal, eine urbane Realität, aber es ist vor allem ein Ausblick auf die Zukunft der Welt.“

Wer musizieren will, muss sich erst ums Haus kümmern



» Es ist der Ausblick auf eine urbane Realität, ein Ausblick auf die Zukunft der Welt.

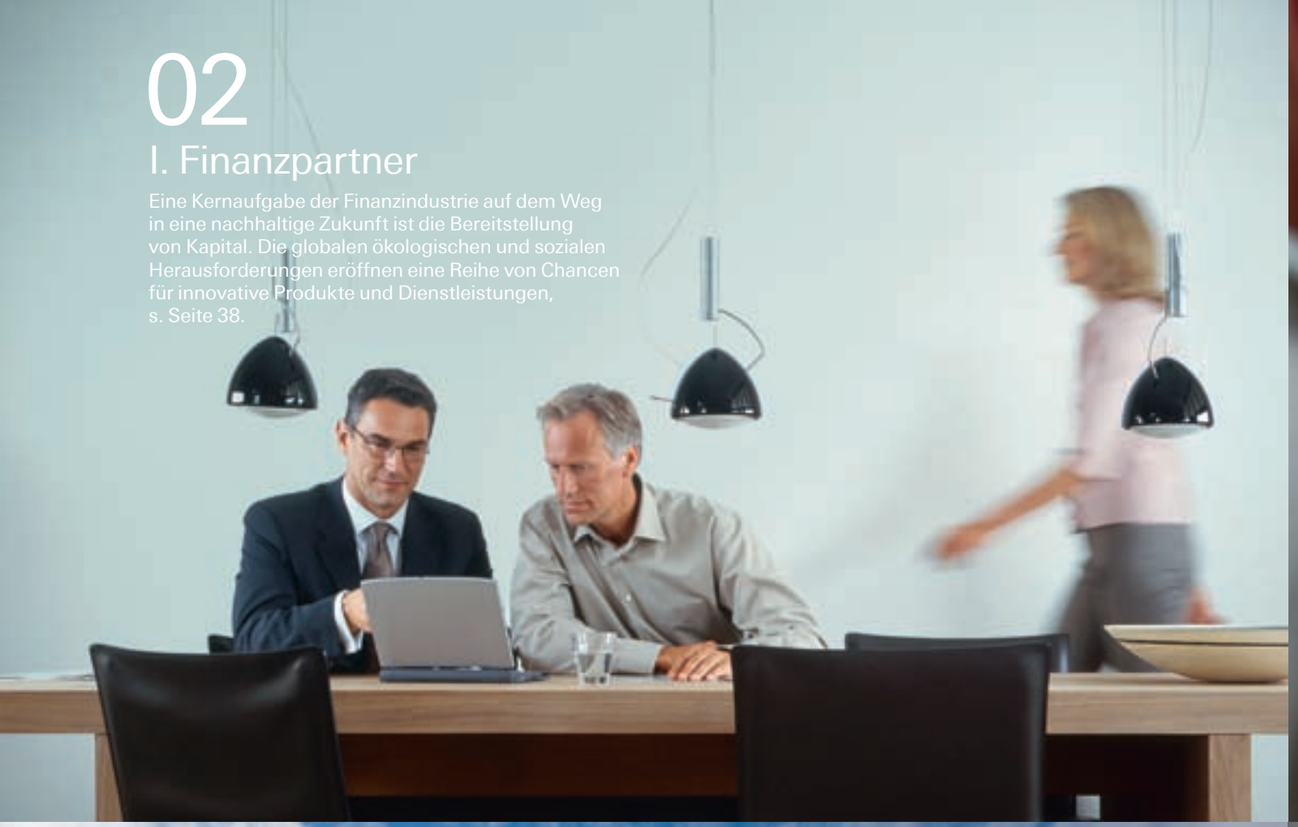
José Castillo, Jurypräsident des Urban Age Award 2010

Globalisierte Metropolis: Talblick von der Colonia Miravalle nach Mexiko-Stadt



02
Nachhaltigkeit

Die Deutsche Bank versteht Nachhaltigkeit als essenziellen Aspekt ihres Handelns, sowohl im Kerngeschäft als auch darüber hinaus. Wir wollen künftigen Generationen eine gesunde Umwelt sowie stabile wirtschaftliche und soziale Bedingungen überlassen.



02

I. Finanzpartner

Eine Kernaufgabe der Finanzindustrie auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft ist die Bereitstellung von Kapital. Die globalen ökologischen und sozialen Herausforderungen eröffnen eine Reihe von Chancen für innovative Produkte und Dienstleistungen, s. Seite 38.



02

II. Umweltaspekte

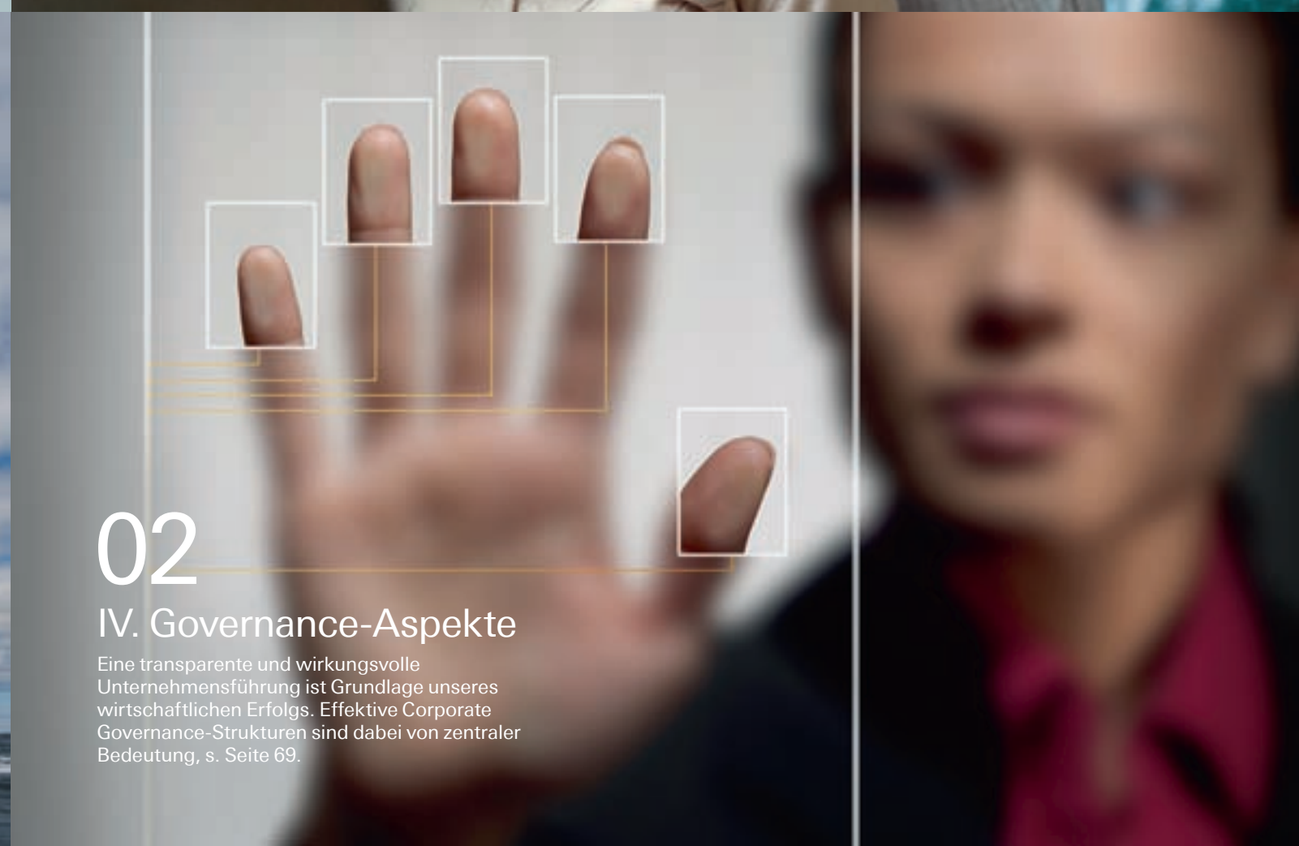
Umwelt- und Klimaschutz zählen zu den größten globalen Herausforderungen unserer Zeit. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, hat die Deutsche Bank bereits 2005 eine Klimastrategie entwickelt, s. Seite 49.



02

III. Soziale Aspekte

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Wir wollen ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld und individuelle Entwicklungsperspektiven bieten, s. Seite 60.



02

IV. Governance-Aspekte

Eine transparente und wirkungsvolle Unternehmensführung ist Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Effektive Corporate Governance-Strukturen sind dabei von zentraler Bedeutung, s. Seite 69.

Mark Fulton, Global Head of Climate Change Investment Research bei Deutsche Asset Management in New York

Nachhaltigkeit
Zukunftsfähigkeit sichern

„Hier ist ein Platz, an dem das Gesellschaftliche und das Geschäftliche zusammenkommen.“ Mark Fultons Schreibtisch im 24. Stock des Deutsche Bank-Gebäudes in der Park Avenue ist innerhalb der Bank eine wichtige Schnittstelle zwischen wissenschaftlicher Erkenntnis, gesellschaftlicher Debatte, Politik und unternehmerischer Aktivität rund um den Klimawandel. Der 54-jährige gebürtige Brite ist Global Head of Climate Change Investment Research bei Deutsche Asset Management in New York. Er vertritt die Deutsche Bank auch als Co-Leiter in der Klimawandel-Arbeitsgruppe der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI).

Mark Fulton beschäftigt sich schon seit 20 Jahren mit dem Klimawandel und dessen Auswirkungen. „1991 war ich erstmals an der Erarbeitung einer Studie beteiligt, die den Einfluss des Klimawandels auf Aktienmärkte und Rohstoffe untersuchte. Der Wechsel zur Deutschen Bank im Jahr 2006 gab mir die Gelegenheit, dieses Thema zu vertiefen, als der globale Leiter von Asset Management mich bat, das Research Team für Klimawandel im Asset Management aufzustellen.“

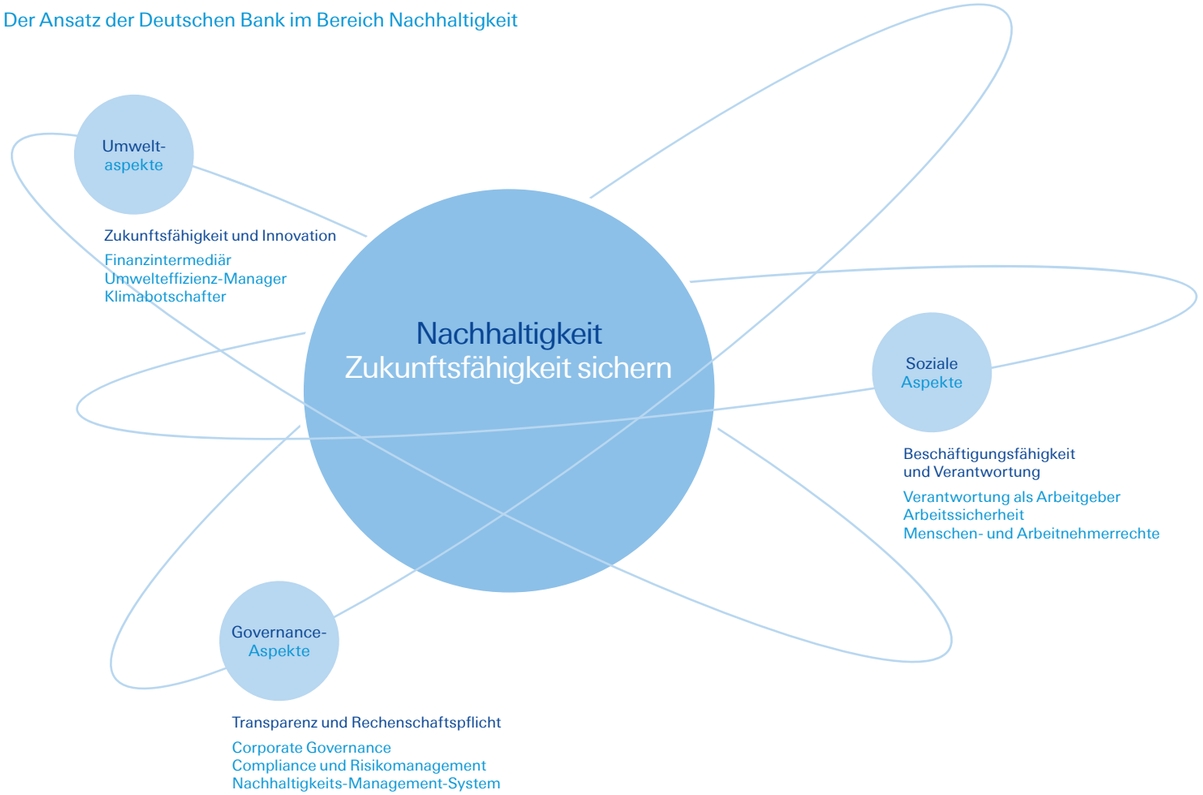
Seither bringt Mark Fulton seine Research-Erfahrung vor allem in den Bereich Asset Management ein. Zusammen mit seinem Team veröffentlicht er Thesenpapiere und identifiziert zugleich Investitionschancen für die Kunden und die Bank.

Nicht nur in Mark Fultons Aufgabenbereich spielen Fragen des Umweltschutzes und der Nachhaltigkeit für die Deutsche Bank eine Rolle. Die Herausforderungen des Klimawandels und der Nachhaltigkeit sind zentrale Bestandteile der Geschäftspolitik der Bank. „Die Wirtschaft der Zukunft muss sauberer und energieeffizienter sein“, sagt Dr. Josef Ackermann, der Vorstandsvorsitzende der Deutschen Bank: „Grünes Wachstum bedeutet gutes Wirtschaften. [...] Mein Ziel: Die Deutsche Bank soll beim Thema Grünes Wachstum weiterhin in vorderster Reihe stehen.“

Die vollständige Rede von Dr. Josef Ackermann zum Thema „Grünes Wachstum – die Rolle der Finanzinstitute“:

banking-on-green.de/intro

Der Ansatz der Deutschen Bank im Bereich Nachhaltigkeit



Leitbild der Deutschen Bank zur Nachhaltigkeit

Nachhaltigkeit bedeutet für uns Zukunftsfähigkeit – mit dem Ziel, kommenden Generationen eine gesunde Umwelt sowie stabile wirtschaftliche und soziale Verhältnisse zu übergeben. Diesem Leitbild fühlen wir uns verpflichtet.

Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeit dient der langfristigen Sicherung unseres Unternehmenswertes und unserer Reputation. Nachhaltigkeit ist ein integraler Bestandteil unserer geschäftspolitischen Entscheidungen. Über die gesetzlichen Bestimmungen hinaus berücksichtigen wir soziale, ethische und ökologische Aspekte im geschäftlichen Alltag […].

➲ banking-on-green.de/Leitbild

Die globalen Herausforderungen, die es heute zu meistern gilt, sind nur im Zusammenspiel von Politik, Wirtschaft und Gesellschaft zu lösen. Die Deutsche Bank beteiligt sich daher intensiv an der gesellschaftlichen Diskussion zu Fragen des nachhaltigen Wirtschaftens. Insbesondere auf dem Gebiet des Umweltschutzes spielt die Deutsche Bank eine zentrale Rolle als Finanzintermediär und Kapitalgeber für innovative Projekte und Unternehmen.

Hier ist ein wichtiger Wachstumsmarkt entstanden: Immer mehr Kunden sind an nachhaltigen Finanzprodukten interessiert und möchten in zukunftsfähige Technologien und Projekte investieren.

Nachhaltigkeits- und Renditeanforderungen stehen jedoch nicht immer im Einklang miteinander. Wir bewegen uns in einem Spannungsfeld gegensätzlicher Anforderungen, in dem es gilt, wirtschaftliche Interessen mit Umweltverträglichkeit und gesellschaftlicher Verantwortung in Balance zu bringen. Unser Bestreben ist es jedoch, Nachhaltigkeit fest in unserer Geschäftspolitik zu verankern und als Teil unserer unternehmerischen DNA zu leben.

Unser direkter und indirekter Einfluss

Unsere Geschäftstätigkeit wirkt sich – direkt oder indirekt – auf unsere Mitarbeiter, Kunden, Aktionäre und letztlich auf die Gesellschaft als Ganzes aus.

Direkt beeinflussbar sind für uns alle betrieblichen Belange. Im betrieblichen Umweltschutz etwa verfolgen wir ein ambitioniertes Ziel: Wir haben uns vorgenommen, unsere betrieblichen Aktivitäten ab 2013 vollständig klimaneutral zu betreiben. Für unsere Mitarbeiter versuchen wir ein attraktiver Arbeitgeber zu sein, wir fördern sie gezielt und geben ihnen die Möglichkeit, ihren Arbeitsalltag umwelt- und sozialverträglich zu gestalten. Aber auch im Rahmen unseres Kerngeschäfts können wir Einfluss nehmen. So setzen wir etwa durch den Ausbau unseres Angebots klimafreundlicher Finanzprodukte Impulse, die sich indirekt auch im weiteren Umfeld von Wirtschaft und Gesellschaft auswirken. Auch unser Einsatz für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung (Corporate Governance) wirkt indirekt über die Grenzen der Bank hinaus.

Unser Nachhaltigkeitsansatz

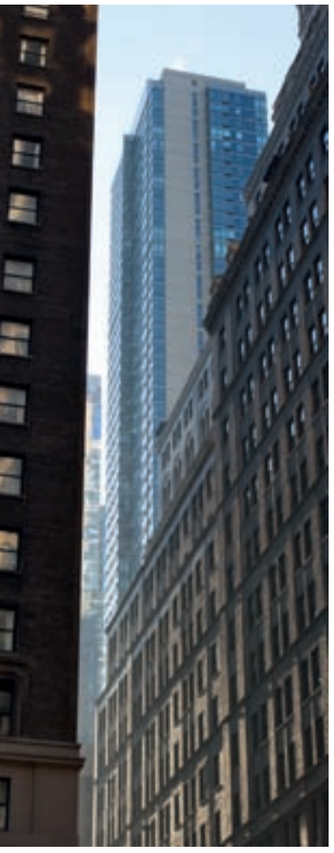
Unsere Nachhaltigkeitsstrategie basiert auf den zehn Prinzipien des Global Compact. Als eines der Gründungsmitglieder haben wir uns dazu verpflichtet, die zehn Prinzipien der UN-Initiative für unternehmerische Verantwortung zu unterstützen und in die Praxis umzusetzen. Der Global Compact umfasst die Themen der Wahrung der Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung. Wir verstehen die Prinzipien als Richtschnur für unser Engagement und wollen sie über die Grenzen unseres Unternehmens hinaustragen und fördern.

Bei der Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsansatzes folgen wir dem ESG-Konzept. Es differenziert nach Umweltthemen (Environment), gesellschaftlich sozialen Themen (Social) und Themen der Unternehmensführung (Governance).

Einweihung des weltweit ersten CO_2-Zählers in Manhattan am 18. Juni 2009

Mark Fulton, Global Head of Climate Change Investment Research bei Deutsche Asset Management, und sein Team





Finanzpartner

Als Finanzpartner stehen für uns Werte wie Verlässlichkeit, Transparenz und Vertrauen im Mittelpunkt. Wir wollen unsere Kunden bei nachhaltigen Investitionen in Umwelt- und Klimaschutz, der Förderung von Zukunftstrends wie Windkraft oder Solaranlagen sowie der Verwirklichung von nachhaltigen Zielen bestmöglich unterstützen. So möchten wir unseren Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung des Finanzsektors leisten.

Umwelt

Der Schutz der Umwelt und insbesondere des Klimas stellt eine der größten globalen Herausforderungen unserer Zeit dar. Die Deutsche Bank will zur Bewältigung dieser drängenden Problematik einen spürbaren Beitrag leisten. Wir tun dies vor allem, indem wir in innovative Technologien und Konzepte für eine emissionsarme Zukunft investieren.

Soziales

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

Governance

Auf dem Gebiet der Unternehmensführung haben Werte wie Verantwortung, Transparenz und Glaubwürdigkeit sowie die Begrenzung von Risiken für uns höchste Priorität. Unser Governance-System ist darauf ausgerichtet, eigene Standards und externe Anforderungen zu erfüllen. Das gilt für unser Nachhaltigkeits-Management-System genauso wie für unser Risikomanagement.

Unser Nachhaltigkeits-Management-System
Zertifizierte Nachhaltigkeitsleistung

Als Teil ihres Qualitätsmanagements verfügt die Deutsche Bank seit 1999 über ein unternehmensweites Nachhaltigkeits-Management-System gemäß der internationalen Norm ISO 14001. Es umfasst neben Umweltthemen auch die Felder Soziales und Governance.

2010 haben externe Zertifizierer im Rahmen des periodischen Audits die normkonforme Umsetzung unseres Nachhaltigkeitsprogramms und die kontinuierliche Verbesserung unserer Nachhaltigkeitsleistung bestätigt. Den Schwerpunkt bilden hierbei ausführliche Audits in insgesamt 42 globalen Geschäftseinheiten und Infrastrukturbereichen. Sie wurden im Rahmen unserer Matrixzertifizierung an unseren deutschen Standorten Frankfurt am Main, München und Hannover sowie an unseren internationalen Standorten in New York und London vorgenommen. 2010 wurden darüber hinaus auch unsere Standorte in Mailand und Tokio geprüft und zertifiziert.

Durch unser Nachhaltigkeits-Management-System haben wir Strukturen, Prozesse und Verantwortlichkeiten definiert, die für eine zielgerichtete und effektive Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie sorgen. Unser Anspruch ist es, die Nachhaltigkeitsleistung der Deutschen Bank in allen Bereichen – in unserem Kerngeschäft als Finanzdienstleister, im betrieblichen Umweltschutz, der Personalführung und der Unternehmenssteuerung – stetig zu verbessern und eventuelle Fehlentwicklungen frühzeitig zu erkennen und zu korrigieren. Wir wollen unser unternehmensweites Nachhaltigkeits-Management-System noch stärker regional verankern.

Steuerung und Funktionen unseres Nachhaltigkeitsmanagements

Die Hauptverantwortung für die Nachhaltigkeitsausrichtung der Deutschen Bank liegt beim Konzernvorstand. Für die operative Umsetzung ist der Group Sustainability Officer zuständig. Er koordiniert weltweit auch die Zusammenarbeit mit über 65 Nachhaltigkeitsbeauftragten aus den Divisionen und Infrastrukturbereichen der Bank.

Die Ziele unseres Nachhaltigkeitsprogramms sowie die Maßnahmen, die zu ihrer Umsetzung dienen, vereinbart der Group Sustainability Officer gemeinsam mit den Verantwortlichen auf Managementebene. Für einen direkten Austausch und die bereichsübergreifende Abstimmung von Nachhaltigkeitsthemen sorgen zentrale Gremien. Der Group Sustainability Officer ist Mitglied im bereichsübergreifenden Environmental Steering Committee (ESC) und wird bei ESG-relevanten Themenstellungen zu den Beratungen des Group Reputational Risk Committee hinzugezogen.

Im Rahmen ihres Nachhaltigkeitsprogramms haben sich die Geschäftseinheiten und Infrastrukturbereiche der Bank unter anderem verpflichtet, ihre Mitarbeiter für das Thema Nachhaltigkeit zu sensibilisieren und darüber zu informieren. Um dieses Ziel zu unterstützen, haben wir ein onlinebasiertes Lernprogramm entwickelt, das seit 2009 über unsere bankinterne Weiterbildungsplattform db Learn verfügbar ist. Es zeigt anschaulich, wie wichtig nachhaltiges Handeln für den Erfolg und die Zukunft der Bank ist. 2010 haben wir uns darauf konzentriert, die Zahl der Teilnehmer deutlich zu erhöhen.

Unsere derzeitige Periode des Nachhaltigkeitsprogramms endet 2011. Für den neuen Zertifizierungszyklus 2012–2014 werden wir uns wieder ambitionierte Ziele setzen.

Mehr zu unserer ISO-Zertifizierung unter:

banking-on-green.de/iso_14001

Nachhaltigkeits-Management-System: Steuerung und Funktion



Berichtswege, Informationsfluss

Im Dialog mit unseren Stakeholdern
Systematischer Austausch

Als Unternehmensbürger sind wir Teil der Gesellschaft und stehen in vielfältigen Beziehungen zu Menschen und Institutionen. Das ist unsere Geschäftsgrundlage und daraus erwächst uns eine besondere Verantwortung.

Eigentümer-stimmrechte

Ein wichtiges Handlungsfeld ist für Deutsche Asset Management die Ausübung der Eigentümerstimmrechte im Kundenauftrag und der damit verbundene kritische Dialog mit den Unternehmen, die sie in ihren Portfolios führt (vgl. unsere Stimmrechtspolitik Seite 44).

Um zu verstehen, welche besonderen Erwartungen an uns als Finanzunternehmen gestellt werden, und um unsere Positionen darzulegen, stehen wir in regelmäßigem Dialog mit unseren Anspruchsgruppen. Dabei erhalten wir wichtige Impulse für mehr Nachhaltigkeit in unserer Geschäftstätigkeit, lernen neue Ideen und Praxiskonzepte kennen und fördern so auch die Akzeptanz für unser Tun.

Wir legen Wert auf einen fairen und offenen Austausch mit allen wesentlichen Anspruchsgruppen unseres Unternehmens. Dazu zählen wir Kunden, Mitarbeiter, Investoren und die Gesellschaft als Ganzes.

Über den etablierten regelmäßigen Dialog mit unseren Aktionären im Rahmen unserer Investor Relations-Aktivitäten und der jährlichen Hauptversammlung hinaus verfolgen wir eine Dialogstrategie, die aus drei Elementen besteht: Wir planen und organisieren eigene Veranstaltungen zu zentralen Nachhaltigkeitsthemen, wir wirken in nachhaltigkeitsorientierten Initiativen mit und beteiligen uns an Foren und Veranstaltungen und wir suchen bei ad hoc aufkommenden Themen das direkte Gespräch mit einzelnen Gruppen bzw. organisieren eigene Dialogformate.

Unser Engagement 2010/2011

Grundsätzlich positiv beurteilten institutionelle Investoren das Nachhaltigkeitsengagement der Deutschen Bank; deren Feedback holen wir uns regelmäßig im Rahmen unserer SRI-Roadshows ein. 2010 führten wir diesen intensiven Austausch an den Finanzplätzen Paris, London, Washington D. C. und Boston.

Mehr zu unserem Engagement im Bereich Menschenrechte: s. Seite 67.

Das Thema nachhaltige Finanzprodukte stand im Mittelpunkt unserer Dialogveranstaltung in Berlin. Dort diskutierten wir mit Vertretern von Ratingagenturen, Nachhaltigkeitsexperten und Teilnehmern unseres Hauses über neue Trends auf dem Markt nachhaltiger Produkte.

Die Deutsche Bank war Gastgeber eines Stakeholder-Workshops der Global Reporting Initiative (GRI), bei der es um eine bessere Integration von sozialen Themen in den Indikatorenkatalog der GRI ging. Beteiligt waren NGOs und Unternehmensvertreter. Auch nahmen wir 2010 wieder am Bankendialog teil, zu dem die Nichtregierungsorganisation urgewald einlud. 2011 werden wir die Plattform für diesen Austausch bereitstellen. Darüber hinaus diskutierten wir mit nationalen und internationalen Organisationen wie Greenpeace und BankTrack zu Themen in den Bereichen Kernkraft, über kontroverse Waffensysteme, Agribusiness, Öl und Gas sowie Bergbau.

2011 planen wir weitere Dialogveranstaltungen mit all unseren Anspruchsgruppen. Im Rahmen unserer Mitgliedschaft werden wir zudem Gastgeber des UNEP FI/VfU Roundtable 2011 sein.

Materialitätsanalyse: Wesentliche Handlungsfelder der Nachhaltigkeit

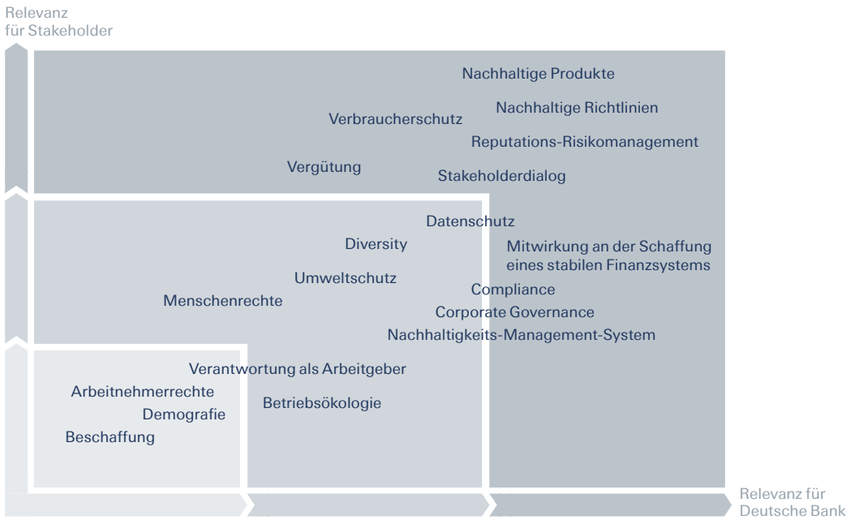
Unsere Nachhaltigkeitsberichterstattung übernimmt eine wichtige Aufgabe im Aufbau und bei der Pflege guter Beziehungen mit unseren Stakeholdern, denn damit legen wir gegenüber der Öffentlichkeit Rechenschaft ab über das, was wir erreicht haben, sorgen für Transparenz und lassen uns an konkreten Zielen und Maßnahmen messen.

2010 haben wir eine strukturierte Materialitätsanalyse durchgeführt, um in der inhaltlichen Ausrichtung unseres Berichts den Erwartungen unserer Stakeholder besser gerecht zu werden. Dabei orientieren wir uns an den von der GRI aufgestellten Kriterien der Wesentlichkeit („materiality“) und der Einbeziehung von Stakeholdern („stakeholder inclusiveness“).

Die Materialitätsanalyse hilft uns, die Handlungsfelder zu ermitteln,

- die sowohl unsere Stakeholder als auch wir als Bank im Hinblick auf Nachhaltigkeitsfragen als bedeutsam ansehen;
- die von uns besondere strategische und operative Aufmerksamkeit erfordern, weil mit ihnen nachhaltigkeitsrelevante Chancen und Risiken verbunden sind.

Materialitätsmatrix



Die Darstellung der Materialität bezieht sich auf die Nennungen der befragten Teilnehmer. Nicht genannt oder als weniger bedeutend beurteilt wurden teilweise Themen, die einem engen regulatorischen Rahmen unterliegen, systemimmanent für ein Finanzdienstleistungsunternehmen sind oder bereits einen hohen Umsetzungsgrad aufweisen.

Zur Identifikation wesentlicher Handlungsfelder haben wir folgende Quellen herangezogen:

- Ergebnisse der Leserbefragung des Berichts zur gesellschaftlichen Verantwortung 2009;
- die Auswertung von strukturierten Interviews zur Nachhaltigkeitsverantwortung der Deutschen Bank, die ein externer Dienstleister mit Vertretern von Nachhaltigkeitsratingagenturen, Investoren, Nichtregierungsorganisationen und Führungskräften der Bank im Herbst 2010 geführt hat;
- eine Auswertung von Anfragen, die im Verlauf des Jahres 2010 von externen Stakeholdern an die Deutsche Bank gerichtet wurden;
- Ergebnisse unserer globalen Mitarbeiterbefragung 2010;
- Auswertungen von Anfragen unserer Kunden und Geschäftspartner;
- Analysen von DB Research, die im Auftrag der Deutschen Bank relevante Trends einschließlich ihrer Chancen und Risiken auf dem Finanzmarkt sowie in Wirtschaft und Gesellschaft verfolgen;
- unternehmensstrategische Schwerpunktsetzungen.

In unserer Materialitätsmatrix (siehe Grafik) sind die Ergebnisse dieser Auswertungen dargestellt. Die Matrix ist in drei Bereiche gegliedert, entsprechend der Relevanzunterschiede, die wir bei den nachhaltigkeitsorientierten Handlungsfeldern ermittelt haben.

Auf Basis dieser Materialitätsanalyse haben wir unseren Bericht zur gesellschaftlichen Verantwortung in diesem Jahr weiterentwickelt und neue Schwerpunktsetzungen vorgenommen. Dazu gehört die Schaffung eines eigenständigen Kapitels, in dem wir die Chancen und Herausforderungen der Nachhaltigkeit im Kerngeschäft der Deutschen Bank in den Blick nehmen (Finanzpartner, s. Seite 38).

In den nächsten Jahren wollen wir den begonnenen Prozess der Materialitätsanalyse weiterführen und vertiefen.

Online-Befragung

Wenn Sie uns mitteilen wollen, welche Themen für Sie wichtig sind, beteiligen Sie sich online an unserer Materialitätsanalyse:

➲ banking-on-green.de/materialitaet

Nachhaltigkeit: Bilanz 2010
Ziele, Maßnahmen und Ergebnisse

Wir können durch unser Kerngeschäft unseren größten Beitrag zur nachhaltigen Entwicklung leisten. So haben wir zum Beispiel unsere Palette an nachhaltigkeitsorientierten Produkten und Dienstleistungen vergrößert. Zudem arbeiten wir daran, unseren eigenen ökologischen Fußabdruck weiter zu verkleinern.

Renommierte, auf Nachhaltigkeit spezialisierte Ratingagenturen haben unsere Nachhaltigkeitsleistung auch 2010 positiv anerkannt. Sustainable Asset Management (SAM) bestätigte uns Verbesserungen insbesondere in den Bereichen Ökonomie, Ökologie und soziale Investments. Sustainalytics bestätigt der Deutschen Bank im Rahmen ihrer Beurteilung der wesentlichen Umwelt-, sozialen und Governancekriterien den zweiten Platz unter insgesamt 93 untersuchten internationalen Finanzdienstleistungsunternehmen.

Mehr zu unseren Ratingergebnissen:
banking-on-green.de/ratings

Was wir erreicht haben:

– Mit 2,4 Milliarden Euro war unser Bereich Asset Finance and Leasing an mehr Projekten im Bereich der Erneuerbaren Energien beteiligt als je zuvor.

– Im Bereich Emissionshandel beteiligte sich die Deutsche Bank an mehr als 85 CDM- und JI-Projekten in 16 Ländern, die bis jetzt bereits 90 Millionen CERs und ERUs generiert haben und bis Ende 2012 voraussichtlich 215 Millionen CERs und ERUs generieren werden.*

– Deutsche Asset Management hat neue Richtlinien zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Investmentprozess eingeführt. Als einer der führenden deutschen Asset Manager verwaltet sie Vermögenswerte im Wert von 2,8 Milliarden Euro in nachhaltigkeitsorientierten Fonds und Themenfonds im Bereich Klimawandel.

– In unserem Privat- & Geschäftskundenbereich haben wir ein globales Nachhaltigkeitsgremium etabliert – mit dem Ziel, Nachhaltigkeitsinitiativen weiter auszubauen und besser zu koordinieren.

– Wir haben uns an der Diskussion über eine CO_2-arme Wirtschaft beteiligt und zum Beispiel an Foren zum Thema Klimawandel teilgenommen. Im Rahmen unserer eigenen Geschäftstätigkeit verfolgen wir weiterhin unser Ziel, durch Energieeffizienz und CO_2-Ausgleich unsere Nettotreibhausgasemissionen um jährlich 20 Prozent zu senken. Um dieses Ziel zu erreichen, haben wir erstmals Emissionszertifikate erworben.

– Wir haben einen so genannten Green Filter in unsere konzernweit gültige Richtlinie für das Management von Reputationsrisiken integriert. Er hilft uns zu beurteilen, inwieweit bestimmte Transaktionen dazu beitragen, unsere eigene CO_2-Effizienz und diejenige unserer Kunden zu verbessern.

– In 27 Ländern haben wir einen neuen Aktienplan eingeführt, der einen wichtigen Beitrag zur Mitarbeiterbindung leistet. Die starke Bindung der Mitarbeiter an die Bank bestätigte sich auch in diesem Jahr: Der Employee Commitment Index liegt mit 74 Punkten weiterhin auf einem sehr hohen Niveau.

– Zur Stärkung unseres bereits bestehenden Engagements für Gender Diversity ist das neue Women Global Leaders-Programm aufgesetzt worden. Zusätzlich wurden zehn weitere Kandidatinnen in unser Programm Accomplished Leaders Advancement Strategy (ATLAS) aufgenommen. Ein Drittel der ursprünglich 19 Teilnehmerinnen ist bereits in neue, verantwortungsvollere Positionen gewechselt.

Unsere Ziele für die Zukunft

Der gegenwärtige Zyklus unseres Nachhaltigkeitsprogramms läuft von 2008 bis 2011. Unsere Ziele für 2011 beinhalten:

– Den Ausbau unseres nachhaltigen Bankgeschäfts. Das beinhaltet: die Ausweitung des nachhaltig verwalteten Anlagevermögens, die weitere Integration der UN PRI-Prinzipien in unseren Investmentprozess sowie der Ausbau unserer Aktivitäten im Bereich der Erneuerbaren Energien.

– Die Klimaneutralstellung unseres Geschäftsbetriebs ab 2013. Hierzu wollen wir unsere CO_2-Emissionen jährlich weiterhin um 20 Prozent gegenüber dem Vergleichsjahr 2007 verringern.

– Die Erhöhung des Frauenanteils bei den Führungskräften der Bank.

– Die Schärfung des Bewusstseins unserer Mitarbeiter für Nachhaltigkeitsthemen durch die Implementierung eines ganzheitlichen Prozesses zum Management von ESG-Risiken.

Unsere Ziele und Maßnahmen entsprechend unseres Nachhaltigkeits-Management-Systems finden Sie hier:
banking-on-green.de/iso_14001



2,8 Milliarden Euro

Volumen des von der Deutschen Bank verwalteten Vermögens in nachhaltigen Fonds und Klimawandel-Themenfonds



0 Netto-Emission

Belastung durch unsere weltweiten betrieblichen Aktivitäten ab 2013



27 Länder

Länder, in denen 2010 ein neuer Aktienplan für Mitarbeiter eingeführt wurde

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

02

I. Die Deutsche Bank als Finanzpartner
Kundenfokus und Vertrauen

Eine Kernaufgabe der Finanzindustrie auf dem Weg in eine nachhaltige Zukunft ist die Bereitstellung von Kapital. Die globalen ökologischen und sozialen Herausforderungen eröffnen eine Reihe von Chancen für innovative Produkte und Dienstleistungen.

1200

Verwirklichung philanthropischer Ziele im Private Wealth Management
1 200: Gesamtzahl der von uns betreuten Stiftungen

762

Transparenz und Produktverantwortung im Privat- und Geschäftskundenbereich
762 Millionen Euro: Höhe der vergebenen Kredite für KfW-Darlehen zur Förderung von u.a. Investitionen in Umwelt- und Klimaschutz

2,8

Nachhaltige Investitionen im Asset Management
2,8 Milliarden Euro: Volumen des von der Deutschen Bank in nachhaltigen Investments und Themenfonds im Bereich Klimawandel verwalteten Anlagevermögens

2,4

Förderung von Zukunftstrends im Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft
2,4 Milliarden Euro: Volumen der 2010 abgeschlossenen Projekte im Bereich der Erneuerbaren Energien*

*Produktbereich: nur Asset Finance and Leasing

Privat- & Geschäftskunden
Verbraucherschutz und Produktverantwortung

Der Bereich Privat- und Geschäftskunden (Private and Business Clients, PBC) der Deutschen Bank betreut in acht Ländern Europas und Asiens Privatkunden sowie kleine und mittlere Unternehmen. Zu seinem Produktangebot gehören im Wesentlichen Zahlungsverkehr und Kontoführung, das Fonds- und Wertpapiergeschäft, sowie private und geschäftliche Kredite inklusive Baufinanzierungen. PBC zählt rund 23 000 Mitarbeiter und verfügt über insgesamt 1 770 Filialen. Deutschland ist der größte und wichtigste Markt.

Im Jahr 2010 lag ein Schwerpunkt in unserem Retailgeschäft weiterhin auf Themen wie Verbraucher- und Datenschutz, Transparenz in der Beratung, Schaffung von Kundennutzen und Beschwerdemanagement. Dies entspricht unserem Verständnis von einem am Kundeninteresse orientierten Geschäftsmodell und folgt darüber hinaus den zunehmenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen an das Wertpapiergeschäft der Finanzdienstleister.

Daneben haben wir im Jahr 2010 gezielte Schritte unternommen, um Nachhaltigkeitsaspekte in unsere Produktpalette für Privat- und Geschäftskunden zu integrieren und Geschäftschancen auf diesem Gebiet auszuloten. Diesen Prozess werden wir 2011 fortsetzen.

Eine starke Stimme für die Kunden

Um Kunden eine stärkere Stimme zu geben und dies auch nach außen deutlich zu machen, haben wir 2010 die Position des Chief Client Officer (CCO) geschaffen. Seine Aufgabe ist es, sich als sichtbarer Partner für die langfristige Wahrung von Kundeninteressen im Unternehmen einzusetzen. So steht der CCO zum Beispiel in engem Austausch mit Medien und Öffentlichkeit, mit Einrichtungen wie dem Verbraucherschutzverband, aber auch mit Politikern und Verbänden.

Darüber hinaus tragen wir mit unserer Initiative für mehr Transparenz in der Anlageberatung zum Verbraucherschutz bei. So haben wir 2010 als erste Bank in Deutschland für Investmentprodukte ein Produktinformationsblatt mit einer klaren Produktkennzeichnung eingeführt. Mittlerweile haben wir bereits für über 150 Produkte – darunter auch geschlossene Fonds und Sparprodukte – Informationsblätter veröffentlicht.

Ein wichtiges Ziel ist es für uns, unsere hohe Beratungsqualität weiter auszubauen. Dazu stellen wir sicher, dass die finanzielle Situation und die finanziellen Ziele der Anleger in jedem Beratungsgespräch berücksichtigt werden, wie dies unsere Beratungsstandards verlangen. Um die Einhaltung unserer Qualitätsstandards sowie regulatorischer Anforderungen bei der Beratung zu überprüfen, haben wir Ende 2010 wieder Testkäufe und Testanrufe (Mystery Shopping) durchgeführt. Die Ergebnisse fließen ab 2011 in unser Mess- und Steuerungssystem ein mit dem Ziel der kontinuierlichen Verbesserung.

Mit der Umsetzung der EU-Verbraucherkreditrichtlinie sind am 11. Juni 2010 Änderungen im Verbraucherdarlehensrecht in Kraft getreten, die eine transparentere Kundeninformation fördern. So können Kunden Angebote und Kreditverträge besser vergleichen und leichter beurteilen, ob ein Kreditvertrag ihren Zielen und Vermögensverhältnissen gerecht wird. Wir unterstützen diese Gesetzesänderung ausdrücklich. Die Rechte und Ansprüche, die sich für unsere Kunden daraus ergeben, setzen wir unter anderem durch vorvertragliche Informationen, umfangreiche Angaben im Darlehensvertrag sowie laufende Informationen während des Vertragsverhältnisses um.

Internetsicherheit und Schutz sensibler Kundendaten

Bei der Sicherheit von Online-Transaktionen legen wir höchste Maßstäbe an. Wir analysieren ständig die aktuellen Entwicklungen und installieren entsprechende Technologien zum Schutz unserer Kunden. Außerdem setzen wir interne Sicherheitsmechanismen ein, um missbräuchliche Transaktionen zu verhindern. Im Internet sowie bei der Übersendung der Transaktionsnummern informieren wir unsere Kunden umfassend über mögliche Sicherheitsrisiken und Vorkehrungen. Zusätzlich steht ihnen rund um die Uhr eine kostenlose Sicherheits-Hotline zur Verfügung. All dies mit Erfolg: Im Test der Zeitschrift WirtschaftsWoche wurde unser Online Banking-Angebot 2010 für höchste Sicherheit im Internet ausgezeichnet.

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

Stand: Ende Dezember 2010. Alle Angaben ohne Deutsche Postbank

Um unsere Kunden generell noch besser vor einem Missbrauch ihrer Daten zu schützen, haben wir 2010 unsere internen Sicherheitsstandards weiterentwickelt.

Darüber hinaus haben wir 2010 über 1 000 Geldautomaten erneuert und mit modernster Sicherheitstechnik ausgestattet. Hierdurch sowie mithilfe weiterer Maßnahmen gelang es, die negativen Folgen der Skimming-Angriffe auf unsere Automaten signifikant zu reduzieren.

Förderbankmaßnahmen

Im Bereich der Förderung von Investitionen in u.a. Umwelt- und Klimaschutz haben wir im Berichtsjahr 10 330 Kredite im Wert von 762 Millionen Euro für KfW-Darlehen vergeben.

Girokonto für Jedermann

Die Deutsche Bank unterstützt die Initiative Girokonto für Jedermann des Zentralen Kreditausschusses (ZKA). Ihr Ziel ist es, sozial Schwachen die Teilnahme am bargeldlosen Zahlungsverkehr zu ermöglichen. Das Angebot unserer Bank zur Führung eines Girokontos steht grundsätzlich jedem Interessenten offen, unabhängig von Art und Höhe seiner Einkünfte. Eintragungen bei der SCHUFA, die auf schlechte wirtschaftliche Verhältnisse des Kunden hindeuten, sind nur dann ein Grund, die Führung eines Girokontos zu verweigern, wenn die SCHUFA-Auskunft eindeutig auf vertragswidriges Verhalten wie zum Beispiel EC- oder Kreditkartenmissbrauch schließen lässt.

db Studenten-Kredit

Seit der Einführung im Oktober 2005 verzeichnen wir über 18 000 Kreditzusagen mit einem Volumen von rund 200 Millionen Euro. Allein im Jahr 2010 haben wir rund 2 000 neue Kredite vergeben.

Spezielle Angebote

Unsere Produkt- und Serviceangebote gehen auch auf die spezifischen Bedürfnisse einzelner Kundengruppen ein. Im Rahmen von Bankamiz (deutsch: Unsere Bank) betreuen zum Beispiel in ausgewählten deutschen Filialen zweisprachige türkischstämmige Kundenberater unsere türkischen Kunden. Auf diese Weise hat die Deutsche Bank ihre Beratungsleistungen für diese Klientel deutlich verbessert.

Auch für Studenten haben wir ein maßgeschneidertes Konzept entwickelt. Dazu gehört unter anderem ein Studentenkredit als Hilfestellung zur Studienfinanzierung. 18 000 dieser Kredite, die begabten jungen Menschen einen Weg zum Studium eröffnen, wurden bisher vermittelt. 2010 haben wir zusätzlich den Deutsche Bank Leistungsbonus eingeführt: Für angehende Studenten mit einem Abiturnotendurchschnitt, der besser als 2,0 ist, reduziert sich die jeweils gültige Effektivverzinsung um einen Prozentpunkt. Bei entsprechend gutem Studienabschluss gilt dieser Bonus auch für die Anschlussfinanzierung nach dem Studium.

Unternehmensgründungen sind ein wichtiger Motor für künftiges Wirtschaftswachstum. Wir unterstützen Gründer und Unternehmen im Aufbau mit passgenauen Finanzierungskonzepten, darunter auch solche, die öffentliche Förderprogramme – etwa das KfW-StartGeld oder den KfW-Unternehmerkredit zur Expansionsfinanzierung – einbinden.

Barrierefreie Automaten und Filialen

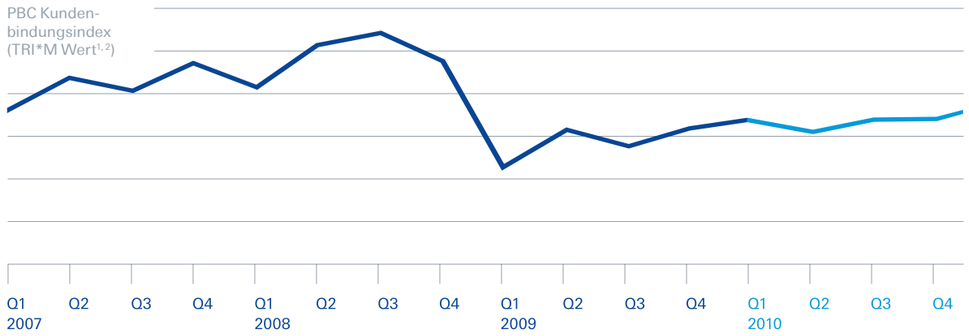
Mit unseren neuen Automaten unterstützen wir auch sehbehinderte Menschen bei der eigenständigen und sicheren Nutzung unseres Selbstbedienungsangebotes. Dazu besitzen alle neuen Geräte neben der Kennzeichnung in Brailleschrift einen Kopfhöreranschluss zur Nutzung der Sprachausgabe. Bundesweit steht dieser Audioservice zur Unterstützung der Auszahlungsfunktion an allen Geldautomaten zur Verfügung. Auch achten wir beim Um- und Ausbau unserer weltweiten Filialen darauf, die Behindertenfreundlichkeit weiter zu verbessern – etwa indem Stufen beseitigt und Durchgangsbreiten angepasst werden und so mehr Bewegungsfläche für Rollstuhlfahrer geschaffen wird.

Verantwortungsvolles Marketing

In unserer Werbung verzichten wir im Sinne eines verantwortungsvollen Marketings auf Versprechen, die möglicherweise nicht gehalten werden können. So sprechen wir zum Beispiel nicht von einer „garantierten Rendite“. Die Zinsangebote unserer Finanzierungen versehen wir mit ausführlichen, wirklichkeitsgetreuen Rechenbeispielen, um unsere Angebote für die Kunden nachvollziehbar zu gestalten.



Kundenbindung Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden



[1] Quelle: Ergebnisse Private & Business Clients, Kundenbefragung, Institut TNS Infratest Finanzforschung
[2] TRI*M Wert (Measure, Manage, Monitor) ist das weltweit führende System zum Stakeholdermanagement und zur Kundenbindung. Es wird den individuellen Bedürfnissen von Unternehmen angepasst, um Informationen aus allen Stakeholdergruppen in den Entscheidungsprozess einfließen zu lassen

Kundenbindungsmanagement

Um die Bedürfnisse unserer Kunden optimal zu erfüllen, befragen wir regelmäßig und flächendeckend, wie zufrieden sie mit unserer Bank sind, und werten die Ergebnisse aus. So gewinnen wir wertvolle Hinweise für die Verbesserung von Geschäftsabläufen und die Optimierung unserer Service- und Beratungsqualität.

Seit 2009 haben Kunden einmal pro Jahr die Möglichkeit, sich im Rahmen einer Kurzbefragung am Bankingterminal oder im Online-Banking zu ihrer Zufriedenheit, ihrer Bindung an die Deutsche Bank und seit Ende 2010 auch zur Beratungsqualität zu äußern. Mit unzufriedenen Kunden führen wir persönliche Gespräche, um die Gründe ihrer Kritik kennenzulernen und daraus Handlungsbedarf abzuleiten. Die Daten aus den Befragungen fließen in unseren KundenQualitätsIndex ein, der als Basis für die Zielvereinbarung unserer Führungskräfte im Vertrieb dient. 2010 nahm erneut fast eine Million Kunden an der Kundenbefragung teil. Das Ergebnis zeigt: Der positive Trend in der Kundenbindung setzt sich fort, wir gewinnen weiter Vertrauen zurück.

Beschwerdemanagement

Es liegt in der Verantwortung unserer Berater, auf Kundenbeschwerden einzugehen und individuelle Lösungen vorzuschlagen. Schriftlich geäußerte Beschwerden werden zentral bearbeitet und so schnell wie möglich beantwortet – wobei auch der Berater eingebunden wird. Ein Beschwerdemanagementprozess erleichtert es unseren Mitarbeitern, Kundenbeschwerden zu erfassen und zu klären sowie Kundenrückmeldungen zu verfolgen. Wiederkehrende Beschwerdethemen und Störungen in Produkt- und Serviceprozessen werden so frühzeitig sichtbar. Unser Qualitätsmanagement identifiziert Verbesserungspotenziale und lässt Lösungsvorschläge erarbeiten. Dem Gremium gehören zum Beispiel Vertreter der Service- und Vertriebseinheiten sowie des Qualitäts-, Zielgruppen- und IT-Managements an.

In einer konzernweit geltenden Richtlinie haben wir Standards für die Dokumentation von und den Umgang mit Beschwerden formuliert. Der allgemeine Grundsatz lautet, Beschwerden stets fair, effektiv und unverzüglich zu bearbeiten.

Qualitätsservice Konzern

Neben den Geschäftsbereichen verfügt die Deutsche Bank Gruppe über einen zentralen Qualitätsservice. Dessen Aufgaben sind:

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

Private Wealth Management
Bei der Anlage die Zukunft im Blick

Das Private Wealth Management (PWM) der Deutschen Bank wendet sich an vermögende Privatkunden, Familien und ausgewählte Institutionen weltweit. Außerdem bieten wir Lösungen für Family Offices und Finanzintermediäre. PWM ist an über 100 Standorten tätig und verwaltet investierte Vermögenswerte in Höhe von insgesamt 275 Milliarden Euro für knapp 80 000 Kunden.

Wir unterstützen unsere Kunden, individuelle philanthropische Ziele auch in ihrer Vermögensstrategie zu verwirklichen – sei es über eine Stiftung oder spezielle Anlageprodukte.

Stiftungsmanagement

Die Gründung von Stiftungen hat einen besonderen Stellenwert für langfristig wohltätige Zwecke. Allein in Deutschland betreut das Private Wealth Management der Deutschen Bank über 1 200 Stiftungen mit einem Stiftungsvermögen von rund acht Milliarden Euro. Begleitend und beratend ist hier unser Stiftungsmanagement tätig. Dabei reicht die Begleitung von der Stiftungskonzeption über die Stiftungserrichtung, Strukturierung und Verwaltung des Stiftungsvermögens bis hin zur Rechnungslegung und Korrespondenz mit Behörden und Begünstigten. Über die DeutscheStiftungs-Trust GmbH gibt es ein umfangreiches Angebot für gemeinnützige treuhänderische Stiftungslösungen.

Vermögensanlage mit Nachhaltigkeitsfokus

Die nachhaltigen Anlageprodukte und Dienstleistungen von PWM reichen von Publikumsfondsangeboten über individuelle Vermögensverwaltungsmandate bis hin zu speziellen (Themen-) Fondslösungen. Diese Palette möchten wir weiter ausbauen und unseren Kunden so die Möglichkeit bieten, mit ihrem Vermögen gezielt gesellschaftspolitische Impulse zu geben.

Seit 2005 bieten wir eine nachhaltige Vermögensverwaltung an. Als Anlagekriterien kommen ökologische, soziale und unternehmensethische Aspekte ebenso zum Tragen wie die individuellen Ansprüche unserer Kunden an ein ethisches Investment. Dazu können sie eigene Positiv- und Negativlisten in die Anlagerichtlinien ihres Mandats einbringen. PWM arbeitet in diesem Zusammenhang eng mit einem führenden Anbieter von Nachhaltigkeits-Research und -Ratings am deutschen Markt zusammen. Gemeinsam mit diesem Partner haben wir einen eigenen Katalog mit Ausschlusskriterien definiert, um zu gewährleisten, dass nur diejenigen Titel in den Vermögensverwaltungsmandaten und Spezialfondsangeboten Berücksichtigung finden, die über ein herausgehobenes Nachhaltigkeitsprofil verfügen. Zudem bieten wir auch geprüfte nachhaltige Anlagefonds von Drittanbietern an.

Mit der Auflage des Publikumsfonds WvF Rendite und Nachhaltigkeit der Wilhelm von Finck AG haben wir 2009 unser Angebot für Kunden aus dem Stiftungswesen und Privatkunden komplettiert. Der Fonds investiert im Rahmen seiner Anlagepolitik bis zu 30 Prozent seines Vermögens in Aktien, Aktienfonds und Aktienzertifikate. Das Anlageuniversum wird durch klar definierte und transparente Nachhaltigkeitskriterien eingegrenzt. Dazu zählen ein umfassendes Umweltmanagement, Ökoeffizienzkriterien, Corporate Governance- und Business Ethics-Standards.

Bei geschlossenen Beteiligungen ist die Auswahl von Anlagen unter dem Gesichtspunkt der Nachhaltigkeit ebenfalls ein Schwerpunkt. So bieten wir unseren Kunden Investitionen in Photovoltaikanlagen, in Waldbestände und die Bewirtschaftung von Wäldern oder in börsennotierte Unternehmen mit Schwerpunkt Klimaschutz und Umwelttechnologien ebenso an wie Beteiligungen an so genannten Green Buildings (Immobilien mit erhöhter Ressourceneffizienz).

Stiftungsmanagement
Auszeichnung als Top Anbieter durch FUCHS-Report Stiftungsvermögen 2009 und 2010 sowie als Elite der Stiftungsexperten im Elite Report 2009/2010.

Mehr zu unserem nachhaltigen Vermögens- und zu unserem Stiftungsmanagement unter:

➲ banking-on-green.de/pwm

Stand: Ende Dezember 2010

Asset Management
Nachhaltige Investitionen

Deutsche Asset Management (DeAM) betreibt als Konzernbereich der Deutschen Bank das Anlagegeschäft für verschiedene Vermögensklassen. DeAM umfasst u. a. die Vermögensverwaltung für institutionelle Kunden, das Renten- und Anlagefondsgeschäft für Privatkunden, Produkte im Bereich des Klimawandels und alternative Investmentprodukte. DeAM verwaltet Vermögen im Gesamtwert von 550 Milliarden Euro.

DeAM verwaltet rund 2,8 Milliarden Euro in an ESG-Kriterien (Environmental, Social & Governance) ausgerichteten Anlageprodukten sowie Themenfonds im Bereich des Klimawandels. Damit gehört sie deutschlandweit zu den größten Anbietern von nachhaltigen Fonds. Nachhaltige Investments sind ein fester Bestandteil der Geschäftsstrategie von DeAM. Auch für nichtnachhaltige Fonds sind ESG-Mindeststandards verbindlich.

Ein Leitgedanke bei Investmententscheidungen ist der nachhaltige Unternehmenserfolg. DeAM ist der Überzeugung, dass verantwortungsbewusstes Handeln unter Einbeziehung umweltbezogener, sozialer und geschäftsethischer Gesichtspunkte dem unternehmerischen Erfolg und damit den Anforderungen unserer Investoren langfristig am besten dient. Im Sinne der treuhänderischen Verantwortung gegenüber Anlagekunden berücksichtigt DeAM in Analysen neben traditionellen Finanzkennziffern daher auch nichtfinanzielle Aspekte – sowohl zur Risikoabschätzung als auch als Leistungsbeitrag. Für unsere ESG-Produkte im engeren Sinne legen wir noch strengere Auswahlkriterien an (s. Seite 44).

Mit der Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (UN PRI) unterstreicht DeAM ihren Anspruch, verantwortungsbewusst zu investieren. Die Leitsätze bilden ein maßgebliches Element unserer Anlageentscheidungen. An einer E-Learning-Schulung zu den UN-Prinzipien nahmen bis Oktober 2010 insgesamt 85 Prozent der Mitarbeiter von DeAM weltweit und alle Mitarbeiter im Fondsmanagement teil.

Das 2007 gegründete ESG Advisory Panel von DeAM, ein unabhängiges Gremium von ESG-Experten aus Wissenschaft und Wirtschaft, von Stiftungen und Kirchen, unterstützt und berät uns in grundsätzlichen ESG-Fragen. Gleichzeitig sorgt es für eine regelmäßige Überprüfung unserer Analysemethodik und Selektionskriterien und dient als Forum für eine kontinuierliche Weiterentwicklung der ESG-Lösungen.

Die ESG-Richtlinie von DeAM

Im Herbst 2010 hat DeAM eine interne Richtlinie zur Berücksichtigung von ESG-Kriterien im Investmentprozess verabschiedet, die bindend für alle Portfoliomanager von Asset Management in Europa ist.

Nach Maßgabe dieser Richtlinie nimmt DeAM solche Unternehmen und Staaten besonders kritisch in den Blick, die maßgeblich gegen international akzeptierte Prinzipien verstoßen. Als Maßstab ziehen wir neben geltenden deutschen und europäischen Gesetzen sowie globalen Normen anerkannte Umwelt- und Sozialstandards heran, wie sie im UN Global Compact, in den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen und in der UN-Konvention über Streumunition formuliert sind. Als Voraussetzung für die Berücksichtigung solcher Abkommen gilt für uns deren Ratifizierung durch relevante Staaten, zum Beispiel Deutschland.

Sofern wir eine schwere Verletzung dieser Normen durch Unternehmen oder Staaten erkennen, in deren Wertpapieren wir investiert sind, erwägen wir, einen konstruktiven Dialog mit den relevanten Entscheidungsträgern zu beginnen. Ziel dabei ist es, eine Besserung der Sozial-, Umwelt- oder Governance-Bedingungen zu erreichen. Erkennen wir mittel- bis langfristig keine Verbesserung der Situation, kommt als letzte Maßnahme der Ausschluss des Unternehmens bzw. des Staates aus unserem Investmentuniversum in Frage. An einer global gültigen Richtlinie wird gearbeitet.

Prinzipien für verantwortungsbewusstes Investieren

Die von den Vereinten Nationen unterstützte Initiative Principles for Responsible Investment (PRI) ist ein Netzwerk internationaler Investoren, die sich gemeinsam engagieren, um sechs Prinzipien für verantwortungsbewusstes Investieren in die Praxis umzusetzen.

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

Stand: Ende Dezember 2010

Die Stimmrechtsgrundsätze von DeAM

Zu der treuhänderischen Verantwortung von DeAM gegenüber ihren Anlagekunden gehört die aktive, sachgerechte Ausübung von Eigentümerstimmrechten im Sinne des Aktienrechts. Hierbei setzen wir uns für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung ein und sprechen mit den Unternehmensleitungen regelmäßig über Fragen der Unternehmensleistung und -kontrolle. Auf diese Weise können wir Einfluss auf die Unternehmensstrategie nehmen und die Managementleistung kontrollieren. Ist ein konstruktiver Dialog nicht möglich, richten wir unser Abstimmungsverhalten entsprechend aus und äußern uns, sofern sinnvoll, gegenüber den Medien. Zudem sprechen wir regelmäßig auf Hauptversammlungen.

Unsere Stimmrechtsgrundsätze im Wortlaut und unsere Präsenz auf Hauptversammlungen:

➔ dws.de/stimmrecht

In der Wahrnehmung der Stimmrechte folgt DeAM einem einheitlichen und transparenten Prozess. In unserer Stimmrechtsrichtlinie haben wir Prinzipien guter Unternehmensführung formuliert, die international gültige Standards wie die Corporate Governance Principles des ICGN (International Corporate Governance Network) und den Deutschen Corporate Governance Kodex aufgreifen. Sie schließen das Prinzip der Korruptionsbekämpfung des UN Global Compact ein und werden ergänzt durch gängige Umwelt- und Sozialstandards, die unserer Ansicht nach essenziell für eine verantwortungsvolle Unternehmensführung sind.

Bei gravierenden Mängeln in der Unternehmensführung, bei einem schlechten Abschneiden gegenüber Wettbewerbern, bei einer wiederholten Verfehlung von Unternehmenszielen und im Falle einer deutlichen Verfehlung zentraler umweltbezogener und sozialer Standards verweigern wir die Entlastung des Vorstands und des Aufsichtsrats.

Nachhaltige Investments

Immer mehr Investoren legen Wert darauf, ihr Kapital auf ökologisch und gesellschaftlich verantwortliche Weise anzulegen. Zwar ist der Markt der nachhaltigen Investments im engeren Sinne noch klein, aber er wächst: In den vergangenen Jahren sind die in ESG-Produkten investierten Vermögenswerte erheblich angestiegen.

Unter verantwortungsbewusstem Investieren verstehen wir die Verbindung von herkömmlichen finanziellen Zielsetzungen mit ESG-Erwägungen ohne Abstriche bei den Renditechancen. Der Fokus der Investitionstätigkeit von DeAM liegt auf Unternehmen, die in Bezug auf ESG-Gesichtspunkte weltweit führend und gleichzeitig hinsichtlich einer traditionellen Analyse der Finanzsituation attraktiv sind. Für Staatsanleihen gilt das analog. Unser ESG-Anlagekonzept folgt daher in den Bereichen Renten, Aktien und Multi-Asset einem klaren Best in Class-Ansatz. Maßgebliche Fonds sind der DWS Invest Responsibility und der DWS Stiftungsfonds.

In DeAMs thematischen Anlagen im Bereich Klimaschutz – wie den Aktienprodukten DWS Klimawandel, DWS Invest Climate Change oder Rentenprodukten wie DB Advisors Invest Euro Corporate Credit Environmental Selection – berücksichtigen wir insbesondere auch Unternehmen, die etwa in den Bereichen Emissionskontrolle und -vermeidung, Energieeffizienz, Erneuerbare Energien, Müllvermeidung und saubere Zukunftstechnologien tätig sind.

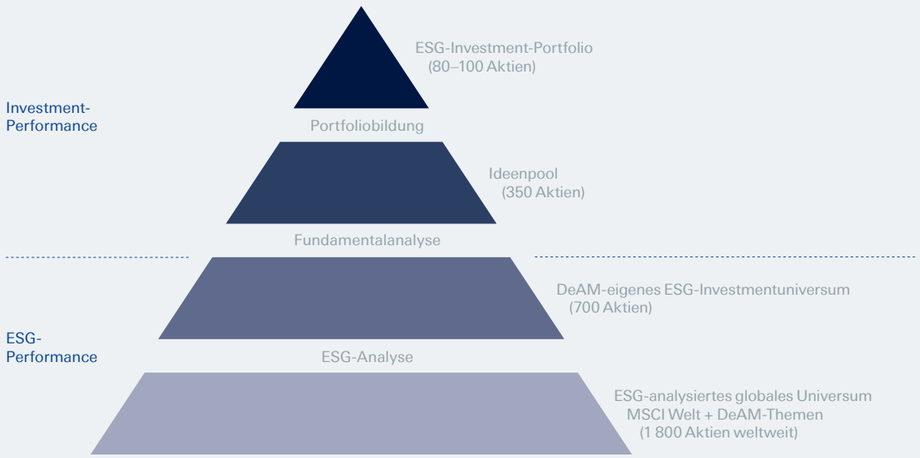
Für die Portfolioentwicklung hat DeAM ein eigenes ESG-Analysekonzept entwickelt. Der Anlageprozess gliedert sich in zwei Schritte: Als Erstes prüfen wir die Fundamentaldaten der einzelnen Emittenten – Unternehmen oder Staaten –, deren Papiere in Frage kommen. Im zweiten Schritt folgt die Auswahl anhand von ESG-Kriterien. Unsere Research-Teams greifen dabei auf bis zu 160 Indikatoren für jedes Unternehmen sowie rund 30 Indikatoren pro Staat zurück. Erhoben werden detaillierte Informationen von ökologischen Daten über arbeitsrechtliche Mindeststandards bis hin zu Nachhaltigkeitsanforderungen im Lieferantenmanagement bei Unternehmen. Bei Staaten prüfen wir die regulatorische Qualität, den Umgang mit natürlichen Ressourcen und soziale Mindeststandards. Für die Gewichtung der einzelnen Indikatoren und Sektoren in den drei Hauptbereichen Umwelt, Soziales und Governance kommt eine detaillierte Methodik zum Einsatz.

Immer wieder erhalten die nachhaltigen Anlageprodukte von DeAM Spitzenbewertungen durch unabhängige Ratingagenturen. So hat die Agentur TELOS unseren nachhaltigen Spezialfonds ESG Euro Investment Grade Corporate Credit im Februar 2011 mit der sehr guten Bewertung AAA- ausgezeichnet. Bei den Feri EuroRating Awards 2011 schaffte es der Fonds DWS Invest Responsibility unter die Top-5-Platzierten in der Kategorie Aktien Nachhaltigkeit/Ethik Welt. Darüber hinaus wurde DWS Investments im Jahr 2010 zum dritten Mal in Folge für ihr Engagement im Umwelt- und Klimaschutz mit einem Preis gekürt: Der Fonds DWS Invest New Resources wurde als Bester Fonds Alternative Energien von der Investment Week in Zusammenarbeit mit dem Vermögensverwalter Holden & Partners 2010 mit dem Climate Change Award ausgezeichnet.

Mehr Informationen zu den einzelnen Fonds:

➔ banking-on-green.de/asset_management

ESG-Investmentprozess für Aktien



Für die Entwicklung unserer ESG-Portfolios setzen wir ein mehrstufiges Analysekonzept ein. Die Basis bildet ein globales, nach ESG-Kriterien analysiertes Aktienuniversum, bestehend aus Unternehmen des MSCI World und ergänzt durch einen DeAM-eigenen Themenpool aus rund 1 800 Aktien weltweit. Die ESG-Analysedaten dafür liefert der unabhängige Research-Anbieter Sustainalytics. Durch eine eigene ESG-Analyse, bei der wir Bewertungsaufschläge zum Beispiel für gute CO_2-Emissionswerte vergeben, schränken wir dieses Universum weiter auf rund 700 Aktien ein. Es folgt eine Fundamentalanalyse nach klassischen finanziellen Kennzahlen, bei der wir Marktchancen, regionale und sektorale Faktoren einbeziehen. Daraus entwickeln wir einen Ideenpool von etwa 350 Aktien, aus denen wir die ESG-Portfolios zusammenstellen. Alle zugrunde liegenden Analysewerte werden regelmäßig geprüft und aktualisiert, sodass sich die Zusammensetzung unseres Ideenpools jederzeit ändern kann.

ESG-Research und -Ratings

Über unser eigenes internes Investmentportal G-CUBE, das als globale Kommunikationsplattform und Datenbank für Research dient, haben alle Investmentspezialisten von DeAM Zugang zu aktuellen Ergebnissen des ESG-Research und können diese in ihre Entscheidungsfindung einbeziehen.

Für unseren ESG-Investmentprozess verfügen wir über einen weltweiten Pool erfahrener Spezialisten, zu denen Portfoliomanager, Produktmanager und Vertriebsspezialisten gehören. Dieses Team wurde über die letzten Jahre kontinuierlich ausgebaut. Die DeAM bietet seither nicht nur Aktien-, sondern auch Rentenprodukte sowie Multi-Asset, Advisory Services und Private Equity Investments an. Außerdem arbeiten wir bei der Produktentwicklung, beim Portfoliomanagement sowie bei der Entwicklung von Anlagerichtlinien mit externen ESG-Fachleuten, unabhängigen Datenprovidern und Interessengruppen zusammen.

Altersvorsorgeprodukte

Ethische, soziale und ökologische Kriterien prüfen wir nach Maßgabe unserer ESG-Richtlinie auch bei privaten Altersvorsorgeprodukten (so genannten Riester- und Basisrenten). Bei diesen Produkten gelten die Ausschlusskriterien der ESG-Richtlinie auch für aktiv gemanagte Investmentfonds von Anbietern außerhalb des Deutsche Bank Konzerns.

Bei Anlageentscheidungen im Rahmen der Altersvorsorge für unsere Mitarbeiter berücksichtigen wir ebenfalls ESG-Kriterien: Der Deutsche Bank Pensionsfonds umfasst ein Volumen von 5,5 Milliarden Euro. Davon werden zwar erst 100 Millionen Euro nach ESG-Kriterien angelegt. Unser Ziel ist es jedoch, diese Art der Anlage langfristig auszubauen.

Nachhaltige Fonds und Themenfonds

Stand Ende Dezember 2010: Assets unter Management in Milliarden Euro

Fonds mit einer umfassenden ESG-Ausrichtung
0,80

Fonds mit einem „grünen" Themenschwerpunkt
1,82

Fonds mit einem Fokus auf ethischen Themen
0,15

Gesamt
2,77

Ausgewählte Produkte der Deutschen Bank im Bereich nachhaltiger Investments:

➔ banking-on-green.de/asset_management

Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft
Förderung von Zukunftstrends

Unser Konzernbereich Corporate & Investment Bank (CIB) umfasst das Kapitalmarktgeschäft einschließlich Emissionen, Verkauf und Handel von Kapitalmarktprodukten, außerdem das Geschäft mit Transaktionsdienstleistungen sowie das Beratungs- und Kreditgeschäft. CIB berät ausschließlich institutionelle Kunden sowohl aus der Privatwirtschaft als auch aus dem öffentlichen Sektor.

Eine besondere Bedeutung im Hinblick auf Nachhaltigkeit haben in diesem Konzernbereich die Sektoren Erneuerbare Energien, Umweltfreundliche Technologie („green and clean technology"), Infrastruktur sowie Anlageprodukte mit klima- bzw. entwicklungspolitischem Fokus. Aber auch bei der Entwicklung von Finanzierungslösungen für die öffentliche Hand, bei der Förderung des Mittelstandes und beim Emissionshandel bringen wir unsere Kompetenzen ein.

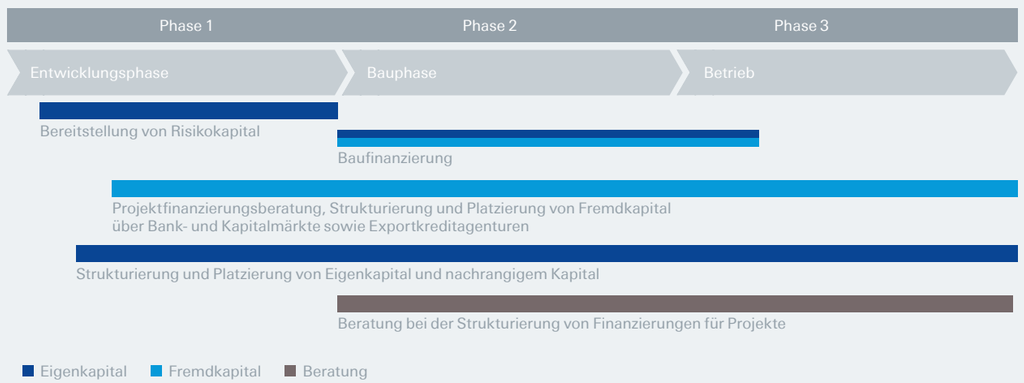
Grundsätzlich kommt der Berücksichtigung nachhaltiger Aspekte im Rahmen unseres Corporate & Investment Banking eine doppelte Bedeutung zu:

– Zukunftstrends erkennen und fördern:
  Durch unsere Beratungs- und Finanzierungsangebote bereiten wir den Weg für neue Branchen, Projekte und Unternehmungen, die einen wichtigen Beitrag zur Lösung gesellschaftlicher Zukunftsfragen leisten.
– Ausschlusskriterium für Finanzierungen:
  Wir beteiligen uns nicht an Geschäften, die grundlegenden Nachhaltigkeitsanforderungen zuwiderlaufen (s. dazu etwa unsere Kreditrichtlinien, den „Green Filter" sowie unsere Prüfprozesse für neue Produkte und Kunden, Seite 76).

Erneuerbare Energien

Die Deutsche Bank nimmt auf dem Sektor Erneuerbare Energien eine führende Position ein. Unsere Aktivitäten reichen von der Beteiligung an ausgesuchten Projektentwicklungen im In- und Ausland über die Beratung zu und Unterstützung von Finanzierungen bis hin zur Strukturierung von Beteiligungsmodellen, um auch privaten Investoren den Zugang zu diesem Markt zu ermöglichen. Außerdem vermitteln wir öffentliche Fördermittel etwa des Bundes oder der EU. Mit unseren global aufgestellten Produktbereichen decken wir die gesamte Wertschöpfungskette von Projekten im Bereich der Erneuerbaren Energien ab (s. Schaubild unten).

Unsere Dienstleistungen entlang der Wertschöpfungskette für Erneuerbare-Energien-Projekte



2010 haben wir Projekte in Deutschland, Spanien, Italien, Frankreich, Kanada und den USA im Gesamtwert von 2,4 Milliarden Euro abgeschlossen. Dazu gehören 38 On- und Offshorewindparks und 23 Solarparks mit einer Gesamtkapazität von fast 850 Megawatt. Darüber hinaus haben wir – gemeinsam mit Partnern – Projekte im Wind- und Solarsektor mit einer Gesamtkapazität von 536 Megawatt entwickelt, darunter einen 400-Megawatt-Offshorewindpark in der deutschen Ostsee.

Zu den weiteren Aktivitäten der Bank gehörten auch eine 400-Millionen-Euro-Anleihe für SolarWorld und eine Wandelanleihe über 160 Millionen Euro für SunPower.

Unsere Aktivitäten im Sektor Erneuerbare Energien wurden mit der Auszeichnung als Best Renewable Energy Finance House 2010 – Europe durch das Environmental Finance and Carbon Finance Magazine gewürdigt.

Umweltfreundliche Technologien

Diese Technologien entkoppeln nicht nur Wirtschaftswachstum und Umweltzerstörung, sondern stärken auch die Wirtschaft. Kohlenstoffarme Technologien sind eine Hauptantriebskraft bei der Entwicklung neuer Industriezweige, der Erschließung neuer Exportmärkte und der Schaffung neuer Arbeitsplätze weltweit.

Bei der Beschaffung von Kapital für Umwelttechnologien unterstützt die Deutsche Bank durch die Emission von Anleihen, durch Börsengänge und durch Kapitalerhöhungen. Unsere Zusammenarbeit reicht von multinationalen Unternehmen bis zu Neugründungen. Auch für Sonderprojekte im Bereich Erneuerbare Energien oder einzelne Umweltprojekte beschaffen wir Kapital.

Im Jahre 2010 gehörte zu den wichtigsten Aktivitäten der Deutschen Bank auf diesem Gebiet die Mitwirkung im Konsortium beim 160-Millionen-Euro-Börsengang von Tesla, einem bedeutenden Hersteller von Elektroautos in den USA.

Infrastruktur

Wir unterstützen und beraten unsere Kunden in Europa, Russland/GUS, Nordamerika und Asien bei der Finanzierung und der Durchführung komplexer Infrastrukturvorhaben sowie der Erarbeitung wettbewerbsfähiger Angebote im Rahmen internationaler Ausschreibungen. Diese beziehen sich auch auf Projekte, die den Schutz des Klimas sowie soziale Belange fördern. Hierzu zählen Projekte zum Neu- und Ausbau von Bahnstrecken und des öffentlichen Nahverkehrsnetzes, zur Modernisierung und zum Bau von Energiegewinnungs- und Wasseraufbereitungsanlagen sowie zur Sanierung und Neuerrichtung von Schulen und Krankenhäusern. Neben rechtlichen Vorgaben prüfen und berücksichtigen wir bei allen Projekten, an denen wir beteiligt sind, geltende Umwelt- und Sozialstandards.

Durch die Energiewende gewinnen insbesondere Infrastrukturprojekte im Bereich Erneuerbare Energien an Bedeutung, mit dem vorrangigen Ziel, veraltete Anlagen auf den neuesten technischen Stand zu bringen. Aber auch beim Ausbau intelligenter Stromnetze sind unser Know-how und unsere Finanzierungslösungen zunehmend gefragt. Im Jahr 2010 fungierte die Deutsche Bank als alleiniger Eigenkapital-Placement-Agent bei der privaten Kapitalbeschaffung in Höhe von 106 Millionen US-Dollar durch Trilliant, einem Anbieter von intelligenten Smart Grid-Lösungen, die die Energieeffizienz verbessern, Betriebskosten senken und dabei helfen, Erneuerbare Energien einzubinden.

Kapitalmarktprodukte mit klima- bzw. entwicklungspolitischem Fokus

Der Produktbereich „Sustainable Investments" befasst sich mit der Strukturierung nachhaltiger Anlageprodukte. Im Fokus steht dabei die Finanzierung von Portfolios in den Bereichen Mikrofinanzierung, Erneuerbare Energien, Energieeffizienz und Landwirtschaft/Fair Trade. Unser Anspruch ist es, Investitionsmöglichkeiten zu entwickeln, die gleichermaßen sozial verantwortungsbewusst wie wirtschaftlich tragfähig sind.

Ein Beispiel für das Engagement in diesem Bereich ist der Global Climate Partnership Fund, den das Bundesministerium für Umwelt, Naturschutz und Reaktorsicherheit gemeinsam mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) aufgelegt hat. Dieser wird von der Deutschen Bank als Investment Manager betreut. Es handelt sich dabei um den weltweit ersten strukturierten Fonds, der privates und öffentliches Kapital für den Klimaschutz in Entwicklungs- und Schwellenländern mobilisiert. Er investiert in Projekte zur Verbesserung der Energieeffizienz sowie in Erneuerbare Energien. Vorwiegend werden dabei Banken vor Ort als Intermediäre genutzt, um die nachhaltige Einbindung der lokalen Wirtschaft zu erhöhen. Der Fonds soll bis 2015 ein Volumen von 360 Millionen Euro erreichen, wobei die Mittel von öffentlichen Gebern, internationalen Entwicklungsbanken wie der KfW sowie privaten Investoren stammen. Auch die Deutsche Bank selbst ist mit rund drei Millionen Euro in den Fonds investiert.

Externe Anerkennung

Unsere Leistungen im Infrastruktursektor erfahren durch eine Vielzahl international renommierter Auszeichnungen auch externe Anerkennung. So wurde die Deutsche Bank unter anderem beim Euromoney Project Finance Borrower Survey 2010 als Joint Best Overall Advisory Bank and Best Project Bond Arranging Institution ausgezeichnet.

Unsere Initiativen im Bereich Mikrofinanzierung: s. Seite 14 ff.

Mehr zum Global Climate Partnership Fund:
gcpf.lu

Auszeichnung im Bereich Emissionsforschung

2010 wurde die Deutsche Bank zum wichtigsten Händler von CER*-Zertifikaten von Branchenexperten in der Zeitschrift Energy Risk ernannt. In der Kategorie Emissionsforschung schnitten wir im zweiten Jahr in Folge am besten ab.

*Certified Emission Reduction

Emissionshandel

Die Deutsche Bank nimmt auf dem internationalen Emissionshandelsmarkt seit seiner Entstehung eine führende Rolle ein.

Bis Ende 2010 war die Deutsche Bank an mehr als 85 Clean Development Mechanism and Joint Implementation-Projekten beteiligt, die bis 2012 schätzungsweise 215 Millionen Emissionszertifikate generieren werden. Eine besondere Transaktion war der Ankauf von fast einer Million zertifizierten Emissionsreduktionen. Dadurch wurde ein staatliches Projekt in Ecuador gesichert, bei dem sechs Millionen Energiesparlampen (Kompaktleuchtstofflampen) an 1,5 Millionen Haushalte verteilt wurden, deren Bewohner unterhalb der Armutsgrenze leben. Damit werden sowohl CO_2-Emissionen als auch die Energiekosten der Haushalte gesenkt.

Mittelstandsförderung

Die Förderspezialisten der Deutschen Bank beraten mittelständische Kunden sowie Kunden des öffentlichen Sektors. Sie bieten Finanzierungserleichterungen, etwa in Form von zinsgünstigen Krediten oder durch Vermittlung von Bürgschaften und Risikoentlastungen über Förderbanken. Zu diesen zählen Landesförderbanken, die nationale deutsche Förderbank (KfW Bankengruppe) sowie die Förderbank der EU (EIB – Europäische Investitionsbank).

2010 hat die Deutsche Bank über zwei Milliarden Euro an Mittelstandsförderung in Form von zinsgünstigen Krediten, Bürgschaften und Zuschüssen zur Verfügung gestellt. Ein wesentlicher Anteil dieses Fördervolumens stammt aus Globaldarlehen der KfW Bankengruppe und dient dem Erreichen von wirtschaftspolitischen Zielen. So hat sich die Deutsche Bank in den vergangenen beiden Jahren an der Umsetzung des Konjunkturpaketes der deutschen Regierung beteiligt. Mit dem KfW-Sonderprogramm konnten 2009 rund 410 Millionen Euro und 2010 über 330 Millionen Euro an den deutschen Mittelstand ausgezahlt werden. Außerdem wurden im Jahre 2010 im Bereich der Innovationsfinanzierung Förderungen im Umfang von 22 Millionen Euro vergeben; für die Finanzierung von Erneuerbaren Energien und Maßnahmen zur Verbesserung der Energieeffizienz wurden 30 Millionen Euro zur Verfügung gestellt.

Finanzlösungen für die öffentliche Hand

Heute stehen Bund, Länder und Kommunen vor der Herausforderung, trotz begrenzter finanzieller Ressourcen zukunftsgerichtete Investitionen – etwa in den Bereichen Bildung, Energieversorgung, Energieeffizienz und öffentlicher Nahverkehr – zu verwirklichen. Das macht es nötig, nach alternativen Finanzierungslösungen zu suchen. Im Bereich Öffentlicher Sektor und Institutionen betreuen wir bundesweit neben Kommunen und anderen Gebietskörperschaften insgesamt 45 Kundengruppen: von kommunalen Unternehmen der Daseinsvorsorge über soziale Einrichtungen und Wohlfahrtsverbände bis hin zu Versorgungswerken, Banken und Finanzdienstleistern.

Eine wieder stärker zu nutzende Möglichkeit, öffentliche Investitionen umzusetzen, sind Public Private Partnerships (PPP). Nach einer rückläufigen Entwicklung infolge der Finanz- und Wirtschaftskrise und dem massiven Einbruch des deutschen PPP-Markts im Jahr 2010 stehen Staat und Wirtschaft vor der Aufgabe, dieses Finanzierungsinstrument wieder zu beleben.

Die Deutsche Bank engagiert sich im Rahmen öffentlicher Vergabeverfahren vor allem als Berater von Bieterkonsortien. Darüber hinaus übernimmt sie eine führende Rolle in der Initiative Partnerschaften Deutschland, die zu einer qualifizierten Vorbereitung von Projekten beitragen und deutschlandweit einheitliche PPP-Standards entwickeln will.

02

II. Umweltaspekte
Zukunftsfähigkeit und Innovation

Umwelt- und Klimaschutz zählen zu den größten globalen Herausforderungen unserer Zeit. Um diesen Herausforderungen zu begegnen, hat die Deutsche Bank 2005 eine Klimastrategie entwickelt, die auf drei Säulen basiert. Als Finanzintermediär fördern wir Umwelt- und Klimaschutz in unserem Kerngeschäft. In unseren betrieblichen Abläufen agieren wir als Umwelteffizienz-Manager. Durch die Förderung innovativer Projekte und die Zusammenarbeit mit Entscheidungsträgern vermitteln wir die Klimabotschaft.

26

Als Klimabotschafter das Bewusstsein für Klimawandel stärken
26 Stunden: Dauer, die Solar Impulse – das erste bemannte Solarflugzeug – in der Luft war, ohne Treibstoff zu verbrauchen oder die Umwelt zu verschmutzen

2,7

Als Finanzintermediär im Kerngeschäft zu Umwelt- und Klimaschutz beitragen
2,7 Milliarden Euro: maximal geschätztes Marktvolumen für den Bau energieeffizienter Gebäude, an dem wir durch unseren Global Climate Partnership Fund partizipieren

0

Als Umwelteffizienz-Manager für Ressourceneffizienz an den Standorten sorgen
0: Netto-Emissionsbelastung durch unsere weltweiten betrieblichen Aktivitäten ab 2013

Die Klimastrategie der Deutschen Bank
Drei Säulen des Klimaschutzes

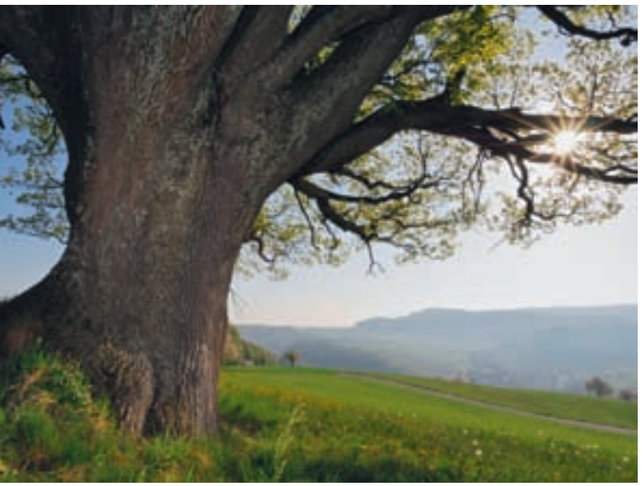
Unsere Aktivitäten im Bereich Umwelt konzentrieren wir auf die Bekämpfung des Klimawandels. Dies ist das drängendste Umweltproblem unserer Zeit, bei dem wir einen nennenswerten Beitrag leisten können.

High-Level Advisory Group

Der private Sektor hat 2010 bereits Rekordinvestitionen in Höhe von 175 Milliarden Euro getätigt. In Cancun wurden Ende 2010 die Ergebnisse der UN-Expertenkommission High-Level Advisory Group on Climate Change Financing vorgestellt, der auch Deutsche Bank Vice Chairman Caio Koch-Weser angehörte. Die Gruppe war der Meinung, es sei zwar „eine Herausforderung, aber machbar", die Finanzierung von Klimaschutzmaßnahmen in Entwicklungsländern bis zum Jahr 2020 auf 100 Milliarden US-Dollar pro Jahr aufzustocken.

Die internationale Gemeinschaft macht kontinuierlich Fortschritte bei der Reduzierung von Klimarisiken. Zwar wurde auf der UN-Klimakonferenz in Cancun keine Nachfolgevereinbarung für das Kyoto-Protokoll unterzeichnet, nichtsdestotrotz konnten beträchtliche Fortschritte erzielt werden.

Auch bestätigte sich auf der Konferenz unsere Einschätzung, dass insbesondere die Schwellenländer klimapolitisch an Bedeutung gewinnen und der privatwirtschaftliche Sektor einen entscheidenden Beitrag zur Lösung der weltweiten Herausforderung Klimawandel leisten muss. Die Deutsche Bank möchte ihren Teil dazu beitragen.



Unsere Klimastrategie

Die Klimastrategie der Deutschen Bank basiert auf drei Säulen:

– Finanzintermediär: Als Asset Manager können wir Produkte anbieten, die Investitionen in emissionsarme Unternehmen lenken, als Händler sorgen wir für Liquidität am Markt für Emissionszertifikate und als Kapitalmarktakteur beschaffen wir Fremd- und Eigenkapital zur Finanzierung von grünen Technologieunternehmen (s. Seite 43 ff.).

– Umwelteffizienz-Manager: Mit der Verringerung unserer eigenen CO_2-Emissionen leisten wir nicht nur einen positiven Beitrag für das Klima, sondern motivieren uns auch selbst, energieeffiziente Lösungen zu finden, die sich positiv auf unser Unternehmensergebnis auswirken (s. Seite 52 ff.).

– Klimabotschafter: Aufbauend auf unsere renommierte Research-Plattform und unsere Expertise bei der Entwicklung politischer Strategien sind wir in vielen der 74 Länder, in denen wir geschäftlich engagiert sind, in engem Kontakt mit Aufsichtsbehörden und politischen Entscheidungsträgern, um die „Klimabotschaft" an unsere Stakeholder weiterzutragen (s. Seite 58).

Das Environmental Steering Committee (ESC), das bereits 2007 unter dem Vorsitz des Vice Chairman der Deutschen Bank gegründet wurde, koordiniert unsere Aktivitäten in puncto Umweltschutz. Dem Komitee gehören Führungskräfte aller Konzernteile an: Privat- und Geschäftskunden, dem Asset Management, dem Investment Banking sowie aus den Infrastrukturbereichen der Bank.

Wertvolle externe Informationen erhalten wir von unserem Climate Change Advisory Board, dem zehn Experten aus unterschiedlichen Fachbereichen und Ländern angehören. Das Board trat 2010 zweimal zusammen, um über Themen wie Erneuerbare Energien und Elektromobilität zu diskutieren und die Deutsche Bank bei ihrer Klimastrategie zu beraten.

Finanzintermediär
Chancen für die Umwelt in unserem Kerngeschäft

Die Bedingungen für umweltfreundliche Investitionen sind weiterhin volatil, aber die fundamentalen Markttreiber sind günstig. Wir sind weltweit konfrontiert mit steigendem Energiebedarf, endlichen natürlichen Ressourcen und möglicherweise ernsthaften Auswirkungen des Klimawandels auf Wirtschaft und Umwelt. Investitionen in alternative Energien und CO_2-arme Technologien sind daher essenziell.

Die Deutsche Bank will das mit dem Klimawandel zusammenhängende Geschäft deutlich ausweiten. Ein integrierter Ansatz, der die gesamte Bank mit einbezieht, eröffnet Geschäftschancen in fünf Schlüsselbereichen:

1. Förderung von Investitionen in umweltfreundliche Technologien
   Durch unser Engagement im Bereich saubere Technologien haben wir seit 2007 unter anderem Investitionen in Erneuerbare Energien und Energieeffizienz ermöglicht und so dazu beigetragen, Wirtschaftswachstum von steigender Umweltbelastung zu entkoppeln (s. Seite 46).

2. Emissionshandel
   Die Deutsche Bank spielt eine führende Rolle im Handel mit Emissionszertifikaten. Dies lässt sich daran ablesen, dass sie in den Energy Risk Environmental Rankings Rangerste in den Kernmärkten und über alle Kategorien hinweg ist (s. Seite 48).

3. Management von Nachhaltigkeitsfonds
   Investoren verlangen neben hervorragenden finanziellen Renditen zunehmend auch hohe Standards in Bezug auf Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (ESG). Ein erfahrenes Spezialistenteam hat dementsprechende Aktien, Rentenpapiere und andere Anlagemöglichkeiten im Blick und arbeitet bei der Entwicklung von Richtlinien mit externen Experten zusammen. Die Deutsche Bank ist zudem Unterzeichner der Principles for Responsible Investment (s. Seite 43).

4. Kommerzielle Gebäudesanierung
   Energieeffizienz im Gebäudebereich zählt zu den wirkungsvollsten und kosteneffizientesten Möglichkeiten, den CO_2-Ausstoß zu mindern. Jüngsten Analysen zufolge wird der Markt für energieeffizientes Bauen bis 2020 auf 1,5 bis 2,7 Milliarden US-Dollar anwachsen. Die Deutsche Bank verfolgt diesen Geschäftsbereich über den Global Climate Partnership Fund, einen vom Bundesumweltministerium und der KfW Bankengruppe aufgelegten öffentlich-privaten Fonds, sowie über eine ähnliche EU/EIB-Fazilität (s. Seite 47).

5. Finanzierung von Infrastruktur für Erneuerbare Energien
   Eine Analyse des Industriesektors, unserer Investitionskapazität sowie unserer Expertise im Bereich Finanzierung zeigt, dass Investitionen in eine alternative Energieinfrastruktur eine attraktive Möglichkeit sind. Schon heute hat die Deutsche Bank eine Führungsposition im Bereich Erneuerbare Energien inne (s. Seite 46).

Industrieinitiative von DESERTEC

Die Industrieinitiative von DESERTEC befasst sich mit der Realisierung des DESERTEC-Konzepts. Ziel ist es, einen bedeutenden Teil des europäischen Strombedarfs aus sauberen Energiequellen der Wüsten Nordafrikas und des Nahen Ostens zu decken.

dii-eumena.com

Umwelteffizienz-Manager
Unseren ökologischen Fußabdruck verringern

Die Deutsche Bank trägt aktiv zum Entstehen einer emissionsarmen Wirtschaft bei und fängt dabei bei sich selbst an: Wir wollen unsere betrieblichen Abläufe ab 2013 klimaneutral stellen.

Zur Reduzierung ihres CO_2-Fußabdrucks hat die Deutsche Bank vier Aktionsfelder definiert:
– Verbesserung von Energieeffizienz und Verringerung des Energieverbrauchs
– Förderung von „grünen“ Gebäuden und „grünen“ Mietverträgen
– stärkere Nutzung von Erneuerbaren Energien
– Erwerb hochwertiger Ausgleichszertifikate (CER) zur Neutralisierung der verbleibenden Emissionen

Darüber hinaus wollen wir unseren Verbrauch von anderen Ressourcen wie z. B. Wasser und Papier verringern und haben Nachhaltigkeitsanforderungen für unsere Lieferkette aufgestellt.

Organisatorische Strukturen für Klimaneutralität und effiziente Ressourcennutzung

Unser globales Eco Operations Committee legt die Strategie im Bereich Betriebsökologie fest und überwacht die Ergebnisse. Ihm gehören Vertreter aller relevanten Bereiche an; es berichtet an das Environmental Steering Committee.

Regionale Eco-Teams setzen die Strategie mit Unterstützung durch das Eco Project Management Office (EPMO) um. Das EPMO dient als Expertisezentrum und Netzwerk zum praktischen Erfahrungsaustausch. Es entwickelt Instrumente zur Erreichung unserer Ökoeffizienzziele, überwacht Ergebnisse und führt Projekte zur Optimierung der Ressourcennutzung in unseren Gebäuden durch. Im Jahr 2010 hat das EPMO 217 Projekte umgesetzt. Zu den größten Erfolgen gehört die Verbesserung der Beleuchtungseffizienz in wichtigen Gebäuden, durch die innerhalb von zwei Jahren 13,5 Millionen Kilowattstunden Strom eingespart wurden. Dies entspricht den CO_2-Emissionen von über 800 privaten Haushalten.

Die regionalen Eco-Teams setzen unser Umweltmanagement- und Umweltberichtssystem um und stellen sicher, dass die Anforderungen der ISO 14001-Zertifizierung für die entsprechenden Standorte erfüllt werden.

Berichterstattung und Überprüfung

Die Daten zu Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen, Abfall, Papier- und Wasserverbrauch wurden zum ersten Mal in einer neuen, globalen Datenbank konsolidiert, die systematisch Zahlen für die Bereiche Energie, Mobilität und weitere klimarelevante Aktivitäten (z. B. Klimatisierung) für knapp 2 300 Standorte sammelt. Die umfangreiche Datenbank enthält zu allen Strom-, Brennstoff- und Kältemittelquellen verfügbare Informationen der vergangenen drei Jahre. Des Weiteren deckt sie alle Standorte mit einem nennenswerten Energieverbrauch ab und erfasst insgesamt über 76 Prozent unseres Energiekonsums. Anhand dieser Daten rechnen wir den Verbrauch für Standorte hoch, die ihre Verbrauchszahlen nicht berichten, und erhalten so Ergebnisse für unseren gesamten Energieverbrauch und unsere Treibhausgasemissionen. Diese Daten werden entsprechend dem internationalen Treibhausgasstandard ISO 14064 quantifiziert und berichtet. Zudem enthält die Datenbank auch die Abfall-, Papier- und Wasserdaten.

Die Abfalldaten stützen sich auf die ISO 14001-zertifizierten Standorte in Deutschland, London und New York. Die Zahlen zum Verbrauch von Kopierpapier stammen aus Deutschland und London. Für den Wasserverbrauch erfassen wir 72 Prozent der Büroflächen an Standorten in aller Welt. Diese Daten werden mitarbeiterbezogen hochgerechnet, um das Gesamtergebnis für die Deutsche Bank Gruppe zu erhalten.

Zum ersten Mal können wir weltweite Daten bereitstellen, die überwiegend auf dem tatsächlichen Verbrauch beruhen. Damit lassen sich für die meisten Kennzahlen Verbesserungen bei den Leistungstrends aufzeigen.

Die Datenerfassung, interne Berichtsprozesse und der Kauf der Certified Emission Reductions (CER) wurden von ERM Certification and Verification Services (ERM CVS) geprüft (s. Seite 147).

Entwicklung im Jahr 2010

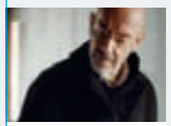
Wir haben zum ersten Mal CERs erworben, um unser Jahresziel – die Senkung der Treibhausgasemissionen um 20 Prozent – zu erreichen. Während sich die Emissionen aus Flugreisen erhöht haben, sank der Energieverbrauch im Vergleich zum Jahr 2009. Der Anteil an umweltfreundlichem Strom beträgt knapp 70 Prozent des gesamten Stromverbrauchs.



Modernisierung der Konzernzentrale in Frankfurt am Main

Meilensteine:
Ganzheitliche Modernisierung der Konzernzentrale der Deutschen Bank

2006



Sanierungsbeschluss
Der Vorstand der Deutschen Bank beschließt eine umfassende Innenerneuerung der 1984 erstmals bezogenen Konzernzentrale in Frankfurt am Main. Ein internationaler Architekturwettbewerb wird ausgelobt, den der international anerkannte Architekt Mario Bellini gewinnt.

2007



Ganzheitlicher Ansatz
Der Vorstand der Deutschen Bank entscheidet sich für einen ganzheitlichen Ansatz bei der Sanierung der Konzernzentrale. Auf der Grundlage ihrer Selbstverpflichtung zur Nachhaltigkeit will die Deutsche Bank damit einen aktiven Beitrag zum Klimaschutz leisten.

2008

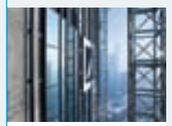


Green Building
Das Modernisierungskonzept vereint Kriterien der Energieeffizienz, des Nutzerkomforts und der Lebenszykluskosten mit einem ästhetischen Gesamtkonzept. Entsprechend dem Green Building-Ansatz sollen künftig 74 Prozent weniger Wasser, 67 Prozent weniger Heizenergie, 55 Prozent weniger Strom verbraucht und 89 Prozent weniger CO_2 ausgestoßen werden.



Beginn der Abbrucharbeiten
Von 30 500 Tonnen Abbruchmaterial müssen letztendlich nur zwei Prozent entsorgt werden – das gesamte übrige Material wird wiederverwendet oder recycelt.

2009



Beginn der Fassadenarbeiten
Die vollständige Erneuerung der Fassade ist integraler Bestandteil des energetischen Sanierungskonzeptes. Bis zur Beendigung der Arbeiten werden insgesamt 55 000 Quadratmeter Fassaden- und Fensterflächen erneuert sein.

2009



Öffnung des Foyers
Die bisherige Eingangshalle wird komplett umgestaltet. Durch das Entfernen der Zwischendecken und den Einbau eines neuen Glasdachs werden die Türme vom Foyer aus sichtbar.



Gütesiegel
Die Deutsche Bank erhält für die Modernisierung der Türme in Frankfurt am Main ein Vorzertifikat in Gold von der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB). Es wird für Gebäude vergeben, die sich noch im Realisierungsstadium befinden und vorbildhaft für nachhaltiges Bauen sind.

2010

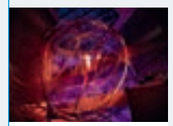


Richtfest
Rund 1 000 Gäste stoßen auf die bislang geleistete Arbeit an. Insgesamt wirken bis zu 900 Bauarbeiter und 35 zumeist mittelständische Firmen an der Modernisierung mit. 98 Prozent der beauftragten Firmen stammen aus Deutschland, davon 40 Prozent aus der Region Frankfurt-Rhein-Main.



Wiedereinzug
Rund 2 900 Mitarbeiter ziehen in Etappen zurück in die neuen Deutsche Bank-Türme. Damit arbeiten jetzt fast 500 Mitarbeiter mehr als 2007 in der neuen Konzernzentrale – eine Steigerung der Flächeneffizienz um 20 Prozent dank unseres neuen Arbeitsplatzkonzeptes db New Workplace.

2011



Offizielle Eröffnung
Nach Ende der Modernisierung beträgt der CO_2-Ausstoß nur noch 0,4 Tonnen je Mitarbeiter und Jahr, eine Einsparung von 89 Prozent. Die Zertifizierung nach dem internationalen LEED-Standard in der höchsten Kategorie Platinum sowie das DGNB-Zertifikat in Gold werden den neuen Deutsche Bank-Türmen am 24. Februar 2011 verliehen.

Treibhausgas (THG)-Emissionen, Energie- und Wasserverbrauch

	Maßnahme	2007	2008	2009	2010
THG-Emissionen	CO_2-Äquivalente, in t	536 101	588 573	591 247	612 588
Scope 1: direkte THG-Emissionen	CO_2-Äquivalente, in t	28 781	27 235	27 230	26 643
Scope 2: indirekte THG-Emissionen	CO_2-Äquivalente, in t	398 068	452 438	470 076	470 290
Scope 3: sonstige indirekte THG-Emissionen	CO_2-Äquivalente, in t	109 253	108 900	93 941	115 654
THG-Verringerung durch CER-Käufe	t	n/a	n/a	n/a	-120 000
Netto-THG-Emissionen (einschl. CERs, RECs, Erneuerbare Energien)	CO_2-Äquivalente, in t	518 524	426 848	365 722	265 267
Gesamter Energieverbrauch	GJ	4 418 314	4 356 840	4 509 609	4 438 242
Wasserverbrauch	m^3	2 190 700	2 218 794	1 694 236	1 943 856

Anmerkungen zur Tabelle:
1 Scope 1-Treibhausgasemissionen (im Folgenden: THG-Emissionen) umfassen die Verbrennung fossiler Brennstoffe und Leckagen von Kältemittel aus Kälteanlagen; Scope 2 umfasst die THG-Emissionen aus bezogener Energie (z. B. Strom und Fernwärme); Scope 3 umfasst die THG-Emissionen aus dem Erwerb von Gütern und Dienstleistungen, bei denen die Emissionsquellen von Dritten kontrolliert werden (z. B. Flugreisen). Die Netto-THG-Emissionen schließen Erneuerbare Energien ein, die mit einem Emissionsfaktor von null berechnet wurden. Bei den Daten für Strom aus erneuerbaren Quellen wurden 2010 neben Australien, Österreich, Kanada, Deutschland, Italien, Spanien, der Schweiz, Großbritannien und den USA zum ersten Mal auch Belgien und die Niederlande erfasst.
2 Die THG-Berichtsgrenzen werden gemäß dem im THG-Protokoll festgelegten Ansatz der operativen Kontrolle definiert: Die operative Kontrolle erstreckt sich auf geschäftliche Tätigkeiten und Standorte, an denen Deutsche Bank Mitarbeiter über Führungspositionen im Unternehmen verfügen und die operativen Verfahren der Deutschen Bank innerhalb des Bereichs umgesetzt werden. Wenn der Betrieb von Rechenzentren ausgelagert wird, werden die Emissionen der Hardware erfasst, soweit diese am jeweiligen Standort ins Eigentum der Deutschen Bank fällt.
3 Sal. Oppenheim und die Berliner Bank sind aus operativer Sicht inzwischen ein Bestandteil der Deutschen Bank und fallen dementsprechend unter die THG-Berichtspflicht; sie wurden auch bei den Hochrechnungen für Energie, Abfall, Wasser und Papier berücksichtigt. Die Daten für die Postbank sind aus organisatorischen Gründen noch nicht in die Umweltberichterstattung integriert.
4 Das THG-Basisjahr ist 2007. Die Emissionen für die Folgejahre wurden aufgrund der Einbeziehung von Sal. Oppenheim und der Berliner Bank sowie von Veränderungen bei den Emissionsfaktoren, dem hochgerechneten Bedarf an Heizenergie, basierend auf der Klimazone, und der Erhöhung des Anhebungsfaktors um neun Prozent für Flugreisen entsprechend den Empfehlungen des THG-Protokolls und dem britischen Department for Environment, Food and Rural Affairs (DEFRA) zur Berücksichtigung von Umwegen und Verspätungen neu berechnet.
5 CERs werden über das gesamte Jahr hinweg erworben, um Emissionen zu kompensieren und so die Zielwerte bei der Klimaneutralität zu erreichen.
6 Die Daten für Kältemittel stammen aus Deutschland, Großbritannien und den USA und werden flächenbezogen hochgerechnet.
7 Die Daten zu Flugreisen erfassen 93 Prozent aller Flüge, 7 Prozent werden anhand der Kosten hochgerechnet.
8 Der gesamte Energieverbrauch in Gigajoule umfasst alle genutzten Quellen: Erdgas, flüssige Brennstoffe, erneuerbare und lokale Stromerzeugung, Fernwärme und Kälteanlagen.
9 Die Daten für Wasser werden mitarbeiterbezogen hochgerechnet und beziehen sich lediglich auf Trinkwasser.

Globaler Papierverbrauch und Abfallentwicklung 2009/2010

		Deutschland		Großbritannien		USA		Deutsche Bank Gruppe	
	Messgröße	2009	2010	2009	2010	2009	2010	2009	2010
Papierverbrauch	t	2 757	2 942	420	444	n/a	n/a	3 577	3 811
Anteil Recyclingpapier	%	1	1	84	84			21	21
Anteil Neupapier	%	99	99	16	16			79	79
Anteil Neupapier mit FSC-Zertifikat	%	100	100	0	0	n/a	n/a	98	98
Anteil Neupapier ohne FSC-Zertifikat	%	0	0	100	100	n/a	n/a	2	2
Abfall	t	11 296	13 438	3 000	3 602	4 090	4 381	29 797	34 826
Verbrennung	%	5	5	5	5	0	3	3	4
Deponien	%	0	0	0	0	15	14	4	4
Recyclingquote	%	95	95	95	95	85	83	92	92
Gefährliche Abfälle	%	1	1	1	1	0	6	1	3
Nicht gefährliche Abfälle	%	99	99	99	99	100	94	99	97

Anmerkungen zur Tabelle:
1 Daten zum Kopierpapierverbrauch stammen aus Deutschland und Großbritannien und werden mitarbeiterbezogen hochgerechnet.
2 Abfalldaten werden anhand der FTE-Daten für die Standorte mit einem ISO 14001-Zertifikat in Deutschland (Daten für 2009), Großbritannien und den USA hochgerechnet; diese Standorte haben einen Anteil von 64 Prozent an unserer FTE-Zahl (FTE=Full-time equivalent). Dabei sind Abfälle aus Projektvorhaben wie z. B. der Renovierung der Konzernzentrale nicht berücksichtigt. Die Abfalldaten für Großbritannien umfassen auch den Abfall aus Wartungsarbeiten für ausgewählte Vertragspartner. Die Abfalldaten schließen R 22-Erneuerungen aus. Der Restmüll für Deutschland wurde hochgerechnet.
3 FSC steht für Forest Stewardship Council und bezeichnet eine gemeinnützige Organisation, die nachhaltige Forstwirtschaft zertifiziert.

Während wir uns in den Vorjahren auf Deutschland, London und New York konzentrierten, haben wir uns inzwischen globale Ziele für alle wichtigen Umweltindikatoren gesetzt.

Eine Ausnahme bilden die Daten für Abfall und den Verbrauch von Kopierpapier, die wir nur an unseren Standorten in Deutschland und London erheben. Für unser Abfallaufkommen ziehen wir darüber hinaus auch die Daten unseres Standortes in New York heran. Diese Zahlen wurden dann hochgerechnet, um eine Schätzung für die globalen Auswirkungen unserer operativen Unternehmenstätigkeit zu erhalten. Unsere Strategie zielt darauf ab, ein verantwortungsbewusstes und effizientes Ressourcen- und Abfallmanagement zu betreiben und unsere Möglichkeiten zur weltweiten Überwachung und Erfassung von Umweltdaten weiter zu verbessern.

Ziele für 2011

Energie Senkung des gesamten Energieverbrauchs um 3 Prozent gegenüber dem Vorjahr

Erneuerbare Energien Erhöhung des Verbrauchsanteils von „grünem“ Strom, Beibehaltung von Ökostromverträgen

Wasser Verbrauchsreduzierung um 20 Millionen Liter

Abfall Reduzierung des Gesamtabfalls um 5 Prozent

Weltweites Recycling Beibehaltung der weltweiten Recyclingquote von über 90 Prozent für den Gesamtabfall

Papier Senkung des Papierverbrauchs um 15 Prozent, Erhöhung des Anteils von FSC-zertifiziertem und Recyclingpapier

Immobilien

Weltweit verfügt die Deutsche Bank über rund 3 000 Immobilien in 74 Ländern. Diese Gebäude haben einen Anteil von über 70 Prozent an unseren weltweiten Treibhausgasemissionen. Die Renovierung der Konzernzentrale in Frankfurt am Main zeigt, welche ökologischen Verbesserungen wir bei Bestandsimmobilien realisieren können (vgl. Seite 52–53). Auch bei der Wahl neuer Standorte setzen wir umfangreiche Umweltkriterien an.

Die Vermeidung von Emissionen im Rahmen unseres Gebäudemanagements sehen wir als entscheidenden Beitrag zur Erreichung der Klimaneutralstellung unseres Geschäftsbetriebs. Wir arbeiten eng mit unseren Lieferanten und Partnern im Immobiliensektor zusammen, um vorbildliche Praktiken für den Immobilienbereich zu fördern. Unsere Expertise nutzen darüber hinaus auch unsere Geschäftsbereiche bei der Finanzierung von Sanierungsprojekten.

Durch die neue, zentralisierte Datenerfassung können wir die umweltrelevanten Ergebnisse unserer Standorte besser verfolgen. Wir können wichtige Energiekennzahlen in Echtzeit verfolgen und dabei Chancen und Probleme erkennen, sodass wir rasch und gezielt im Sinne der Ergebnisverbesserung handeln können. Mithilfe unserer Building Performance Scorecard werden die wichtigsten Kennzahlen für unsere zehn größten Immobilien monatlich erfasst.

2010 ging der Gesamtenergieverbrauch in unseren Gebäuden trotz einer anhaltenden Expansion in Asien zurück. Damit setzte sich der im Vorjahr begonnene Trend fort.

Vier unserer US-Immobilien sowie drei Standorte in Europa und einer in Indien haben ein LEED-Zertifikat (LEED = Leadership in Energy and Environmental Design) in Gold erhalten. Für die Konzernzentrale in Frankfurt am Main wurden wir mit einem LEED-Zertifikat in Platin ausgezeichnet. Weitere Zertifizierungen sollen folgen.

Mehr zu unserer Zielerreichung 2010 auf
banking-on-green.de/umweltdaten

„Grüne“ Mietverträge

Im Rahmen unseres „Green Lease“-Programms achten wir darauf, dass die von uns genutzten Gebäude wirtschaftliche Anforderungen erfüllen und gleichzeitig Aspekten der Nachhaltigkeit entsprechen. Wir legen Wert darauf, dass der Ressourcenverbrauch in der gesamten Immobilie messbar ist und uns die entsprechenden Daten zur Verfügung stehen. Unsere neu abgeschlossenen Mietverträge enthalten „grüne“ Klauseln. Sie beziehen sich z. B. auf Kriterien der Energie- und Wassereffizienz, die Luftqualität in Innenräumen, das Abfallmanagement und die umweltfreundliche Reinigung der Räume.

Durch unser eigenes Engagement, aber auch durch unsere Kooperation mit Organisationen wollen wir unseren Beitrag für ein nachhaltigeres Gebäudemanagement leisten. Zu den Initiativen zählen unter anderem:
– Etablierung praktischer Standards und Instrumente für „Green Lease“-Vereinbarungen
– Erstellung eines nachhaltigen Kriterienkatalogs für Immobilienagenturen
– Definition von ökologischen Auswahlkriterien für neue Standorte und deren Ausstattung
– Forderung von Energie- und Umweltratings für gemietete Immobilien, um Mietern die Vergleichbarkeit von Standorten zu ermöglichen
– Zusammenarbeit mit der Greenprint Foundation zur Festlegung globaler Standards für die Darlegung der CO_2-Emissionen in Gebäuden

Umsetzung mithilfe unserer Mitarbeiter

Zur Verringerung der Umweltauswirkungen unserer Immobilien, reicht es nicht, gute Technologien und Systeme einzusetzen, sondern wir wollen auch sicherstellen, dass diese in der Praxis nach dem

Energieeffizienz der Rechenzentren

- Unser Optimierungsprogramm für unsere Rechnerlandschaft hat 2010 zu Energieeinsparungen in Höhe von knapp einem Megawatt geführt; alte Server wurden durch neue, hocheffiziente ersetzt.
- Im Rahmen unseres Infrastruktur-Effizienz-Projekts (IEP) haben wir 2010 innovative Kühlsysteme für Rechenzentren entwickelt und getestet. Das IEP nutzt eine so genannte Kaltgangeinhausung, bei der kalte Luft auf intelligente Weise zu den Servern geleitet wird. Zusammen mit entsprechenden Kontrollkreisläufen kann der Stromverbrauch für die Raumklimatisierung um bis zu 95 Prozent gesenkt werden. In London wird das Projekt ab 2011 pro Jahr knapp zehn Millionen Kilowattstunden Strom einsparen.
- Unser Eco Data Center in New Jersey wurde 2010 gebaut. Dieses innovative Rechenzentrum nutzt Frischluft zur Kühlung eines besonders dichten Rechnerumfelds. Ersten Tests zufolge wurde ein Energieeffizienzgrad von 85 Prozent erreicht.

Öko-Lieferanten-Programm

Unser Öko-Lieferanten-Programm berücksichtigt nicht nur die finanziellen Auswirkungen eines bestimmten Einkaufs, sondern auch seine Auswirkungen auf die Umwelt: Energieverbrauch, Reduzierung gefährlicher Chemikalien, umweltfreundliches Design usw. Dies wird in unserem Green Supply Chain Framework erfasst.

Bezug der Gebäude gut funktionieren. Das Verhalten unserer Mitarbeiter ist dabei entscheidend. Damit wir unsere Umweltziele erfüllen können, gilt es, eine Verantwortungskultur zu schaffen und dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeiter gut informiert und motiviert bleiben und auch gut geschult sind.

Unser Informationsportal „Passion for the Planet“ unterstützt unsere Mitarbeiter bei einfachen Verhaltensänderungen wie zum Beispiel doppelseitigem Drucken, Ausschalten der Monitore oder der Nutzung lokaler Recyclingangebote. Die Eco-Teams versuchen in ihren jeweiligen Regionen, die Ergebnisse für alle Geschäftsbereiche zu verbessern. Dabei integrieren sie auch die Vorschläge unserer Mitarbeiter.

In neuen bzw. umgebauten Immobilien zeigen wir unseren Mitarbeitern, wie sie energieeffizient arbeiten können. So zeigten „Stockwerksbeauftragte“ den Mitarbeitern, die 2010/2011 in die Konzernzentrale zurückkehrten, wie die Heizung und Beleuchtung in ihren Bereichen funktionieren und wie sie ihre IT-Ausrüstung effizient nutzen können.

Umweltfreundliche IT

2009 haben wir ein Acht-Punkte-Programm für eine umweltfreundliche IT bis zum Jahr 2012 verabschiedet. Dadurch ändern sich die Arbeitspraxis, das Verhalten und das Umfeld innerhalb der Bank, was dazu beiträgt, unser Ziel – Klimaneutralität – zu erreichen und unsere Betriebskosten zu senken.

Ziele und Strategie im Bereich IT

Ziel	Strategie	Fortschritte im Jahr 2010
1. Klimaneutralstellung der IT entsprechend dem Klimaneutralitätsziel der Bank	– Verbesserung der Ökoeffizienz – Stärkere Nutzung von Erneuerbaren Energien – Kauf und Stilllegung von Emissionszertifikaten	Die Daten zum Energieverbrauch und zu Energieeinsparungen im Bereich IT gehen in das Standardberichtssystem der Deutschen Bank ein.
2. Einrichtung eines Eco Supplier-Programms, um die gesamten Auswirkungen größerer IT-Käufe zu beurteilen	– Zusammenarbeit mit Verkäufern, um Auswirkungen auf die Umwelt zu beurteilen – Einbeziehung der Gesamtkosten („Total Cost of Ownership“, TCO) in unsere finanziellen Entscheidungen, einschließlich Auswirkungen auf die Umwelt – Einführung von Ökoratings für alle Verkäufer und/oder Kategorien – Einsatz für CO_2-Berichterstattung entlang der Lieferkette	2010 haben wir Branchenstandardratings für die Umweltverträglichkeit von IT-Produkten und deren Nutzung begonnen. Wir haben die Anforderung für IT-Verkäufer getestet, Fristen für die Eliminierung giftiger Substanzen in den von uns erworbenen IT-Ausrüstungsgegenständen zu setzen.
3. Nachverfolgung ausgemusterter IT-Geräte und Sicherstellung, dass sie so weit wie möglich verantwortungsvoll recycelt werden	– Einführung eines kontrollierten Eco Recycling-Programms, um bis 2012 alle IT-Geräte zu recyceln, deren Nutzungszeit abgelaufen ist – Entwicklung von Standardrichtlinien für Recycling – Forderung nach einer verantwortungsbewussten Entsorgung von IT-Geräten durch die Hersteller	Wir haben eine Überprüfung unserer Prozesse für IT-Geräte, deren Nutzungszeit abgelaufen ist, vorgenommen und auch unsere Lieferantenbeziehungen analysiert. Wir haben Branchenstandardratings für Recyclingunternehmen ermittelt.
4. Nutzung von technischen Möglichkeiten zur Reduzierung von Geschäftsreisen und Pendleraufkommen	– Investitionen in qualitativ hochwertige Technologien für Telekonferenzen und zur Telezusammenarbeit – Einsatz von Technologien für mobile und nicht standortgebundene Arbeit	Die Einrichtung neuer Technologien und die Durchführung von Kampagnen zu ihrer Nutzung haben dazu geführt, dass die Nutzung von Video- und Internetkonferenzen von 2009 bis 2010 um über 75 Prozent angestiegen ist.
5. Nutzung von Technologie zur Halbierung des Papierverbrauchs	– Ökodruckprogramm – Umsetzung einer weltweiten PRINT LESS-Kampagne – Reduzierung der Umweltauswirkungen von Papiereinkäufen	2010 konnten durch unser zentrales Druckprogramm (soweit bereits umgesetzt) im Durchschnitt 30 Prozent an Kopierpapier und über 40 Prozent des Energieverbrauchs für Druckvorgänge eingespart werden.
6. Verdoppelung des Einsatzes von moderner Hardware	– Umsetzung von Diensten auf der Grundlage von Virtualisierungstechnologien – Erhöhung der Kapazität unserer Rechenzentren	Durch unser Virtualisierungsprogramm konnten wir im Jahr 2010 über 800 kWh Strom für neue Server in unseren vier größten Rechenzentren einsparen.
7. Vervierfachung der Energieeffizienz in wichtigen Rechenzentren	– Messung der und Berichterstattung über die Energieeffizienz unserer Rechenzentren	Bis Ende 2010 hatten wir die Energieeffizienz unserer Rechenzentren im Vergleich zum Jahresende 2008 verdoppelt.
8. Halbierung des Pro-Kopf-Energieverbrauchs an unseren Standorten	– Messung des und Berichterstattung über den IT-Energieverbrauch pro Kopf	2010 haben wir den durchschnittlichen Energieverbrauch pro Kopf in verschiedenen Projekten um durchschnittlich über 55 Prozent gesenkt.

Mobilität

Für die gesamte Deutsche Bank Gruppe gelten Richtlinien für umweltfreundliche Mobilität. Unsere Mitarbeiter sind dazu angehalten, vor einer Reise zu prüfen, ob stattdessen Telefon- oder Videokonferenzen durchgeführt werden können. Wir arbeiten daran, an allen Standorten arbeitsplatzgebundene Audio-Video(AV)-Technologien zu installieren.

Unser Global Travel Team hat zusammen mit unseren Reiseagenturen einen CO_2-Rechner entwickelt, der die Mitarbeiter bei Buchung über ihren durch die Reise zu erwartenden CO_2-Ausstoß informiert.

Unsere Intranetseite für Reisen bietet Informationen zur nachhaltigen Mobilität an. In Deutschland kaufen wir klimaneutrale Bahnfahrkarten, denen seitens des Anbieters erneuerbarer Strom zugeordnet wird.

Wir haben die Kennzahlen für die Auswirkungen unserer Reisetätigkeit verbessert und können Analysen nach Ländern und Standorten vornehmen.

Die Emissionen aus Flugreisen als wichtigste Emissionsquelle stiegen 2010 um 23 Prozent an, was vor allem auf die Belebung des Geschäfts nach der Rezession zurückzuführen ist. In den beiden vorhergegangenen Jahren waren die Emissionen zurückgegangen und lagen dann 2010 knapp über dem Stand von 2007.

Erneuerbare Energien und Ausgleichsmaßnahmen

Ökostrom-Lieferverträge

In Deutschland, Italien, der Schweiz, Großbritannien, Spanien, Österreich, Australien, Kanada und den USA beziehen wir Strom aus erneuerbaren Energiequellen, seit 2010 auch in den Niederlanden und Belgien.

Ausgleich von CO_2-Emissionen

Im Jahr 2010 tätigten wir erstmals den Kauf von 120 000 Certified Emission Reductions (CERs) aus dem UN Clean Development Mechanism. Die CERs wurden beim Greenhouse Gas Emissions Trading Scheme Registry der britischen Regierung stillgelegt. Dies hilft uns, unser Ziel der Klimaneutralität ab 2013 zu erreichen. Weitere CER-Käufe zum Ausgleich unserer Emissionen und zum Erreichen unserer Emissionsziele richten sich nach unseren finalen THG-Daten, die einer unabhängigen Überprüfung unterworfen wurden.

Beschaffung

2010 hat die Deutsche Bank bis zu sieben Milliarden Euro für den Einkauf von Waren und Dienstleistungen ausgegeben. Diese Summe verdeutlicht, welche Bedeutung die Lieferantenbeziehungen für unsere Nachhaltigkeitsbemühungen haben. Wir verlangen von unseren neu unter Vertrag genommenen Lieferanten, dass sie soziale und ökologische Mindeststandards auf der Grundlage des internationalen Standards SA8000 und des UN Global Compact erfüllen. Unser Verhaltenskodex für Lieferanten umfasst Regeln zur Gleichberechtigung, Gesundheit und Arbeitsplatzsicherheit, Standards für Arbeitnehmer und Umweltschutz.

Anerkannte Zertifizierungssysteme wie z. B. Renewable Power Certificates, Forest Stewardship Council, Basel Action Network, Green Guard und Energy Star helfen uns dabei, nachhaltige Alternativen zu ermitteln.

Die Nachhaltigkeit gibt bei gleichwertigen Angeboten den Ausschlag für eine Beschaffungsentscheidung. Nachhaltigere Alternativen müssen preislich wettbewerbsfähig sein. Wir vergleichen die Kosten jedoch anhand einer Gesamtkostenanalyse über den gesamten Lebenszyklus (einschließlich Abfallmanagement) hinweg, nicht nur den unmittelbaren Anschaffungspreis.

Wir haben uns 2010 auf die nachhaltige Beschaffung im Bereich Immobilien konzentriert, der die stärksten Umweltauswirkungen hat. Insbesondere haben wir sichergestellt, dass Produkte und Lieferanten für die neue Konzernzentrale in Frankfurt am Main die höchsten Standards für eine LEED-Zertifizierung erfüllen.

Weitere Erfolge
- Entwicklung eines Standardverfahrens, um Nachhaltigkeitskriterien für den gesamten Beschaffungsprozess für eine Materialgruppe/Ressource sicherzustellen, von der Marktanalyse über die Entwicklung von Produkt- oder Dienstleistungsspezifizierungen bis hin zur Berechnung und Dokumentierung von CO_2-Einsparungen
- Anwendung des oben genannten Prozesses in Pilotprojekten im Bereich Immobilien/Gebäude und IT
- Kauf und Installation von LED-beleuchteten Werbematerialien für rund 200 Banknierderlassungen in Europa
- Beschaffung von Klimatisierungsanlagen für rund 30 Gebäude auf der Grundlage neuer Produkt- und Lieferantenanforderungen
- Erhöhung der Zahl der Lieferanten, die unsere Nachhaltigkeitskriterien erfüllen
- Einsatz der ersten Elektroautos für den Fuhrpark in Frankfurt am Main

Ziele für 2011
- Umsetzung des Standardverfahrens zur Sicherung von Nachhaltigkeitskriterien im Beschaffungsprozess für wichtige Materialgruppen, das 2010 in Pilotprojekten erprobt wurde
- Ausbau des Lieferantenportfolios auf der Grundlage von Nachhaltigkeitskriterien

IT für Endnutzer

- Unsere neuen Standardtechnologien für Arbeitsplätze weisen eine hohe Energieeffizienz auf. Wir haben den Energieverbrauch pro Kopf im Jahr 2010 in verschiedenen Projekten um durchschnittlich mehr als 55 Prozent senken können. Dazu gehören die renovierte Konzernzentrale in Frankfurt am Main und Gebäude in London, New Jersey und Asien. In einigen Fällen konnte der Stromverbrauch pro Arbeitsplatz sogar um über 85 Prozent gesenkt werden, z. B. in London in der Infrastrukturabteilung mit 100 Mitarbeitern, deren Energieverbrauch von 103 Megawattstunden/Jahr auf 10 Megawattstunden/Jahr zurückging, sowie in einer Geschäftsabteilung mit 500 Mitarbeitern (von 508 Megawattstunden/Jahr auf 62 Megawattstunden/Jahr).
- Im neuen Gebäude des International Commerce Centre der Bank in Hongkong haben wir zum ersten Mal Trader Workstation Blades eingeführt, eine virtuelle Trading-Desk-Lösung, die im Rechenzentrum gehostet und über Thin Client-Lösungen mit dem Handelsraum verbunden ist. Diese energieeffizienten Arbeitsplätze ersetzen lokale Arbeitsrechner und wirken sich merklich auf die Effizienz und Flexibilität der gesamten Gebäudeinfrastruktur aus.

Fallstudie: Projekt Dragon, Hongkong

Wir haben für 1 800 Mitarbeiter auf zwölf Etagen im International Commerce Centre, dem höchsten Gebäude in Hongkong, ein weltweit hervorragendes Arbeitsumfeld geschaffen. Es handelt sich um unseren größten Standort in Asien und den fünftgrößten weltweit.

Im gesamten Gebäude steht vollständig integrierte audiovisuelle Technik zur Verfügung, und die Mitarbeiter haben an jedem Arbeitsplatz Zugriff auf ihren Computer. Bei allen Maßnahmen wurden hohe Umweltstandards eingehalten, und wir verfolgen dauerhaft ein Programm zur Sicherung der Nachhaltigkeit.

Wir streben für diese herausragende Immobilie ein LEED-Zertifikat in Gold an.

Klimabotschafter
Bewusstsein schaffen

Wir nutzen unsere globale Präsenz und unsere weltweiten Netzwerke, um das Bewusstsein für die fortschreitende Erderwärmung zu schärfen.

Research zum Klimawandel

Klimawandel und Ressourcenschutz sind auch für die Research-Experten der Deutschen Bank ein Schwerpunktthema. Unser auf das Thema Klimawandel spezialisiertes Research-Team DB Climate Change Advisors veröffentlicht regelmäßig Studien, auch in Zusammenarbeit mit renommierten Organisationen wie dem Umweltprogramm der UN oder dem World Business Council for Sustainable Development. Außerdem beschäftigt sich auch unser Thinktank DB Research intensiv mit umweltökonomischen und umweltpolitischen Themenstellungen. Ziel ist es, relevante Trends in Wirtschaft und Gesellschaft zu verfolgen, Marktakteuren Entscheidungshilfen an die Hand zu geben und gleichzeitig die öffentliche Diskussion zu Zukunftsfragen wie dem Klimaschutz, anzuregen.

- banking-on-green.de/research
- dbcca.com/research

Solar Impulse
Video-Impressionen

Mehr Informationen über unsere Initiativen als Klimabotschafter und unsere Mitgliedschaften:

- banking-on-green.de

Mit unserer Expertise wollen wir geeignete Maßnahmen zur Eindämmung des Klimawandels benennen, fördern und aktiv unterstützen. Dabei binden wir Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre, die breite Öffentlichkeit sowie gesellschaftliche Entscheidungsträger über diverse Aktivitäten ein, die vom lokalen und nationalen politischen Dialog bis hin zum Engagement in globalen Programmen auf höchster Ebene reichen.

Über Partnerschaften mit Industrie- und Handelsverbänden, Thinktanks, NGOs sowie Wohlfahrtsverbänden tragen wir unseren Teil zu einer nachhaltigen Entwicklung bei. 2010 wurde unser Expertenwissen zum Thema Klimawandel und Umweltschäden regelmäßig nachgefragt, und wir haben eine Reihe von Initiativen, die in diesem Bereich engagiert sind, unterstützt.

Solar Impulse

Das Projekt Solar Impulse zeigt, welches Potenzial saubere und innovative Technologien in Kombination mit klugem Ressourcenmanagement bieten. Der erste bemannte Flug um die Welt in einem Flugzeug, das ausschließlich durch Sonnenenergie betrieben wird, rückte 2010 ein Stück näher. Das Solarflugzeug blieb erstmals mehr als 26 Stunden ununterbrochen in der Luft, ohne auch nur einen Tropfen Treibstoff zu verbrauchen oder Schadstoffe auszustoßen. Als einer der Hauptpartner von Solar Impulse hat die Deutsche Bank dieses innovative Projekt schon früh unterstützt.



pass on your passion

„Die Natur beschenkt uns mit einer unglaublichen Großzügigkeit. So ist es eine große Freude, mal selbst etwas für sie zu tun.“



3 400 Mitarbeiter haben sich im Jahr 2010 allein in Deutschland bei rund 200 Social Days engagiert.

Gemeinsam mit Kolleginnen und Kollegen sowie zahlreichen Familienangehörigen griff Cristiana Galliazzo, Assistant Vice President im Bereich Human Resources, People Engagement & Marketing bei der Deutschen Bank in Frankfurt, zum Spaten. Bei einer Baumpflanzaktion anlässlich des Weltwassertages setzte die Gruppe rund 300 bis zu 3,5 Meter hohe Elsbeeren in die Erde und leistete damit einen nachhaltigen Beitrag zur Verbesserung des Grundwassers.

Baumpflanzaktion anlässlich des Weltwassertages

02

III. Soziale Aspekte
Beschäftigungsfähigkeit und Verantwortung

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unsere wichtigste Ressource. Wir wollen ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld und individuelle Entwicklungsperspektiven bieten. Mit Blick auf die sozialen Aspekte unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen unsere Verantwortung als Arbeitgeber, der Einsatz für Menschen- und Arbeitnehmerrechte sowie die Gesundheit und Sicherheit unserer Mitarbeiter im Fokus.

32 554

Sicherheit unserer Mitarbeiter, Geschäftspartner, Lieferanten und Besucher gewährleisten
32 554: Anzahl der Mitarbeiter in Deutschland, die an Schulungen zu Arbeitssicherheits-, Brandschutz- und Gesundheitsschutzthemen teilgenommen haben

14 000

Aktiv **Verantwortung als Arbeitgeber** übernehmen
14 000: Anzahl der Mitarbeiter, die unseren Talent-Management-Prozess zur individuellen Karriereentwicklung durchlaufen haben

2000

Für **Menschen- und Arbeitnehmerrechte** einsetzen
2000: Jahr, in dem wir den UN Global Compact unterschrieben haben – als einer der Erstunterzeichner

Die Deutsche Bank als Arbeitgeber
Ein förderndes Umfeld gestalten

Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind unser wichtigster Erfolgsfaktor: Sie sind es, die unser Geschäft täglich ausführen und der Deutschen Bank – im Kontakt mit unseren Kunden – ein Gesicht geben.

Arbeitgeberverantwortung und Beschäftigungsfähigkeit

Unser Anspruch ist es, die besten Talente zu gewinnen und ihnen als Arbeitgeber ein optimales Arbeitsumfeld und individuelle Entwicklungsperspektiven zu bieten. Wir wollen unsere Beschäftigten vom ersten Arbeitstag an motivieren und fördern – über ihr gesamtes Arbeitsleben hinweg. Daher ermuntern wir sie, eigene Ideen zu verwirklichen, Verantwortung zu übernehmen und unseren Erfolg mitzugestalten.

Dabei wissen wir, dass Einsatzbereitschaft und Motivation geeignete Voraussetzungen brauchen. Dazu gehören die Anerkennung und finanzielle Honorierung individueller Leistung ebenso wie ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und die Verhinderung und Sanktionierung jeder Form von Diskriminierung. Ein Schwerpunkt unserer Personalstrategie liegt daher auf der Förderung einer Kultur der Vielfalt (Diversity), die Mitarbeiter gerade in ihrer Verschiedenheit wertschätzt und es jedem Einzelnen ermöglicht, seine Talente optimal einzubringen. Zu unserem Diversity Management gehört deswegen auch eine breite Palette an personalpolitischen Angeboten, entsprechend der vielfältigen Voraussetzungen und Bedürfnisse, die unsere Mitarbeiter mitbringen.

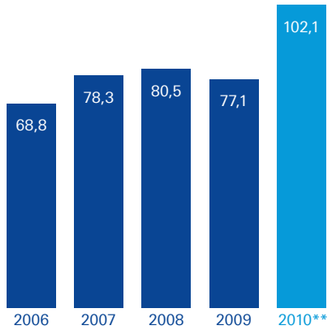
Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterzufriedenheit

Eine gute Reputation als Arbeitgeber ist entscheidend, um die besten Talente auf dem Arbeitsmarkt zu gewinnen und unsere Beschäftigten zu halten. Seit elf Jahren befragen wir jedes Jahr unsere Mitarbeiter weltweit, um zu erfahren, wie zufrieden sie mit ihren Arbeitsbedingungen und der Geschäftsstrategie der Deutschen Bank sind und wo sie sich Verbesserungen wünschen.

Mehr zu unseren Einstiegsprogrammen für Hochschulabsolventen, zu Praktikumsprogrammen und Informationsmöglichkeiten für Schüler, Eltern und Lehrer:
➔ deutsche-bank.de/careers

Auszeichnungen der Deutschen Bank im Personalbereich:
s. Seite 148.

Mitarbeiterzahl 2010*
in Tausend



*In Vollzeitkräfte umgerechnet
**Davon 20 400 Deutsche Postbank

Leistungskennzahlen*

	2008	2009	2010
Mitarbeiter-Commitment-Index	74	77	74
Austritte wegen Stellenwechsels	7,3 %	4,8 %	6,6 %
Weiterbildung (Aufwendungen in Mio. €)	114	86	95
Berufsausbildung (Aufwendungen in Mio. €)	41	41	41
Frauenanteil insgesamt	44,5 %	44,3 %	43,8 %
Anteil von Frauen in Managementpositionen (Managing Director, Director)	15,6 %	16,1 %	16,5 %

*Ohne Deutsche Postbank

Unsere Karriere-Website:
➔ deutsche-bank.de/careers

Mehr zur Charta der Vielfalt:
➔ charta-der-vielfalt.de

Unser Diversity-Leitbild

Wir wollen eine offene Geschäftskultur leben, die die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wertschätzt, ihre einzigartigen Talente nutzt und ihnen ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld bietet, in dem sie ihr volles Potenzial entfalten können.

Für die Deutsche Bank sind vielfältige Teams die erfolgreicheren Teams, da Erfolg auf unterschiedlichen Perspektiven beruht. Nur mit gelebter Diversity können wir auf die vielfältigen Kundenanforderungen mit innovativen Lösungen erfolgreich reagieren.

Der Commitment-Index, mit dem wir die Verbundenheit der Mitarbeiter mit unserem Unternehmen messen, lag 2010 bei 74 von 100 Punkten und damit weiterhin auf einem hohen Niveau. 2009, im Jahr der Finanzkrise, war ein Spitzenwert von 77 erreicht worden. Ein leichter Rückgang lässt sich, wie externe Studien zeigen, auch bei anderen Unternehmen beobachten, die die Rezession hinter sich gebracht haben: Während in der Krise Belegschaft und Unternehmen näher zusammenrücken, richtet sich mit der sich entspannenden wirtschaftlichen Lage der Blick jedes Einzelnen verstärkt auf individuelle Chancen und Möglichkeiten im oder auch außerhalb des Unternehmens.

Diversity und Chancengleichheit

Gelebte Diversity ist eine Voraussetzung, um für die vielfältigen Anforderungen unserer Kunden auf dem globalen Markt gerüstet zu sein und innovative Lösungen zu entwickeln. Teams, in denen unterschiedliche Perspektiven und Erfahrungen zusammenkommen, sehen wir daher als einen wesentlichen Erfolgsfaktor für unsere Arbeit an.

Belegschaftsentwicklung: 20 361 neue Mitarbeiter allein durch Übernahme der Deutschen Postbank

Eine große personalpolitische Aufgabe ist die Integration der Deutschen Postbank AG in die Deutsche Bank. Mit dem Erreichen der Kapitalmehrheit Ende November 2010 wuchs die Zahl unserer Beschäftigten zum Jahresende auf 102 062 (Vollzeitkräfte). Es gilt jetzt nicht nur, Unternehmensprozesse und -strukturen aufeinander abzustimmen, sondern auch zwei verschiedene Unternehmenskulturen miteinander zu vereinen. Das können wir nur erreichen, wenn wir die Mitarbeiter beider Unternehmen auf diesem Weg mitnehmen.

Schon zum 1. April 2010 hat die Deutsche Bank die Übernahme von Teilen des Commercial Banking von ABN AMRO in den Niederlanden abgeschlossen. Damit gewannen wir 1 195 neue Mitarbeiter hinzu. Außerdem kamen durch den Erwerb der Sal. Oppenheim-Gruppe 3 675 Beschäftigte hinzu.

Ohne erworbene bzw. veräußerte Unternehmensteile wuchs der Personalbestand der Deutschen Bank gegenüber 2009 um 222 Mitarbeiter.

Die Wertschätzung von Vielfalt ist jedoch kein Selbstläufer. Sie ist angewiesen auf eine offene Unternehmenskultur, die Raum schafft für ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und dafür, dass unsere Mitarbeiter ihre Potenziale entfalten und ihre einzigartigen Talente einbringen können – unabhängig von Alter, Geschlecht, Religion, ethnischer Herkunft, sexueller Orientierung oder körperlichen Fähigkeiten. Entsprechende Grundsätze haben wir in unserem global gültigen Verhaltens- und Ethikkodex sowie in unserem Diversity-Leitbild formuliert. Diese Grundsätze sind integraler Bestandteil unserer Geschäftspolitik, alle unsere Personalmaßnahmen sind darauf abgestimmt. Um die Anerkennung von Vielfalt in der Wirtschaft insgesamt voranzubringen, haben wir 2006 gemeinsam mit anderen deutschen Unternehmen die Charta der Vielfalt ins Leben gerufen. Heute gehören wir zum Förderkreis der Initiative.

Wir haben drei Kernbereiche definiert, in denen wir uns langfristig entwickeln wollen:

– Generationenvielfalt: Wir wollen unsere derzeit drei Mitarbeitergenerationen optimal einbinden, den Erfahrungsschatz aller Generationen nachhaltig nutzen und junge Toptalente rekrutieren (s. Kasten Seite 63).

– Geschlechterspezifische Maßnahmen: Wir wollen in unserem Unternehmen einen höheren Anteil von Frauen im Senior Management erreichen.

– Vorurteilsfreies Arbeitsumfeld: Wir setzen auf das Engagement aller Führungskräfte, um das Diversity-Leitbild im Bewusstsein unserer Belegschaft und in unseren Geschäftsabläufen noch besser zu verankern.

In Großbritannien, den USA, Deutschland, Indien, Japan und Hongkong haben wir Diversity Councils gegründet, die unter der Leitung der lokalen Geschäftsführung stehen. Sie setzen – in Kooperation mit unserem globalen Diversity Team – unsere konzernweite Diversity-Strategie um und entwickeln konkrete Maßnahmen. Sie setzen bedarfsgerecht regionale Schwerpunkte.

Außerdem haben wir weltweit Kontaktstellen eingerichtet, an die sich diejenigen wenden können, die von Diskriminierung, sexueller Belästigung und Mobbing betroffen sind. Grundsätzlich halten wir uns an die geltende Antidiskriminierungsgesetzgebung der Länder, in denen wir tätig sind.

Mehr Frauen in Führungspositionen

Ein besonderes Augenmerk legen wir weiterhin auf die „Gender Diversity" – Geschlechtervielfalt –, denn wir sind davon überzeugt, dass die Erhöhung des Frauenanteils in Führungspositionen eine strategische Voraussetzung für einen nachhaltigen Geschäftserfolg darstellt. Dabei verzichten wir bewusst auf eine definierte Frauenquote. Das Group Executive Committee der Bank setzt sich jedoch aktiv für genderbezogene Maßnahmen in der Bank ein und hat diese mit konkreten Zielen unterlegt. Darüber hinaus beteiligt es sich auch aktiv an Programmen, die die Aufstiegschancen von Frauen verbessern. Damit wollen wir geeignete Kandidatinnen für Spitzenpositionen aufbauen. Außerdem setzen wir uns für eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf ein (s. Seite 64).

2009 haben wir unter der Schirmherrschaft von Dr. Josef Ackermann das Programm Accomplished Top Leaders Advancement Strategy (ATLAS) ins Leben gerufen. Sein Ziel ist es, geeignete Mitarbeiterinnen für die Topführungspositionen in der Bank aufzubauen und den Frauenanteil in Seniorführungspositionen insgesamt zu erhöhen. 2010 haben wir das Programm fortgesetzt und zehn weitere Kandidatinnen ausgewählt. Ein Drittel der ursprünglich teilnehmenden 19 weiblichen Managing Directors ist bereits in neue, verantwortungsvollere Positionen gewechselt. 2010 haben wir zudem ein neues Women Global Leaders-Programm für weibliche Directors ins Leben gerufen. Ziel ist es auch hier, die Führungskompetenzen von Frauen zu stärken.

Eine Kultur des lebenslangen Lernens fördern

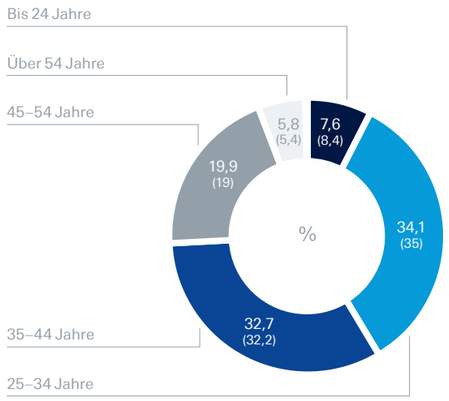
Globale Märkte und ein beschleunigter technologischer Wandel fordern von Unternehmen heute mehr denn je Veränderungsbereitschaft und Flexibilität. Das gilt auch für die Beschäftigten. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter dabei, immer wieder neu zu lernen, ihre persönlichen Kompetenzen zu stärken und ihre Beschäftigungsfähigkeit zu erhalten und auszubauen.

Seit 2006 läuft bei der Deutschen Bank mit großem Erfolg das Programm „In eigener Sache – fit in die berufliche Zukunft". Es steht allen Mitarbeitern ohne vorherige Absprachen kostenfrei zur Verfügung. In

Video-Informationen zum integrierten Studium

Altersstruktur unserer Beschäftigten 2010*

(2009 in Klammern)



* Ohne Deutsche Postbank

Zukunftsthema Generationenvielfalt

In der Personal- und Unternehmensstrategie der Deutschen Bank nimmt Generationenvielfalt zunehmend eine Schlüsselrolle ein. Dabei stehen wir als global tätiges Unternehmen vor der Herausforderung, auf unterschiedliche demografische Trends adäquat zu reagieren. So sind wir z. B. in Deutschland, Japan und den USA mit einer alternden Gesellschaft – und dem daraus resultierenden Fachkräftemangel – konfrontiert. In anderen Regionen unseres Unternehmens, wie z. B. Indien und England, stehen andere Fragen im Vordergrund. Angesichts dieser vielfältigen Voraussetzungen können wir keinen einheitlichen Ansatz im Bereich der Generationenvielfalt verfolgen. Vielmehr heißt es, geeignete Maßnahmenbündel zu etablieren, um Wissensressourcen und Kundenbeziehungen zu erhalten, uns auf den Märkten der aufstrebenden Schwellenländer im Wettbewerb zu behaupten und unsere Stellung als attraktiver Arbeitgeber auszubauen. Unser Engagement reicht daher von einem intensiven Talentmanagement über flexible Arbeitszeitmodelle, Programme zur Gesundheitsvorsorge und Mobilitätsprogramme bis hin zur Einbindung des familiären Umfelds von Mitarbeitern.

eigener Sache bietet Instrumente zur Analyse und zum Ausbau des eigenen Kompetenz- und Erfahrungsprofils, außerdem leistet es Unterstützung bei der individuellen Zielfindung. Mehr als 12 000 registrierte Nutzer machen bereits von den innovativen Angeboten Gebrauch.

Auf unserer elektronischen Trainingsplattform db Learn haben wir 2010 insgesamt 3 064 verschiedene Seminare angeboten – angefangen bei fachspezifischen Schulungen über Führungskräftetrainings bis hin zu Seminaren zur Persönlichkeits- und Teamentwicklung. Außerdem bieten wir seit 2009 ein Lernprogramm zur Nachhaltigkeit auf unserer Trainingsplattform an.

Mehr zu den Projekten und Initiativen für unsere Mitarbeiter unter:

➲ banking-on-green.de/hr

Personalentwicklung und Führungsverantwortung

Eine wesentliche Säule unserer Personalarbeit ist die individuelle Karriereentwicklung. Die Entwicklungsprogramme der Deutschen Bank richten sich an alle Beschäftigten. Unsere Führungskräfte sind dazu angehalten, jedes Jahr strukturierte Mitarbeitergespräche zu führen. In diesem Rahmen werden Ziele vereinbart und ein individueller Weiterbildungsplan besprochen.

Als Analyseinstrument in unserem Talentmanagement setzen wir eine systematische Leistungs- und Potenzialeinschätzung (LPE) ein. Ihre strategische Bedeutung liegt vor allem in der Nachfolgeplanung. Bei der LPE diskutieren Führungskräfte gemeinsam das Leistungsniveau und die Einsatzbereitschaft ihrer Mitarbeiter und stufen sie ein. Unseren einheitlichen Talent-Management-Prozess haben im Jahr 2010 insgesamt 14 000 Mitarbeiter weltweit durchlaufen.

Work-Life-Balance

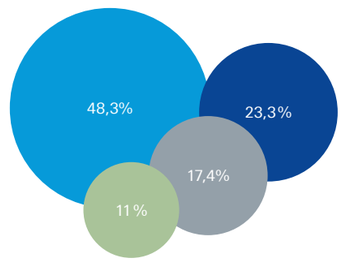
Eine entscheidende Voraussetzung für die Leistungsbereitschaft von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ist die Balance zwischen Arbeits- und Privatleben.



Frauennetzwerke

Zahlreiche regionale und internationale Frauennetzwerke unterstützen unsere weiblichen Beschäftigten dabei, sich zu vernetzen und individuelle Karriereoptionen auszubauen. Regelmäßig werden Veranstaltungen organisiert, wie zuletzt die Konferenz „Balance statt Burn-out" mit 250 Teilnehmerinnen verschiedener Banken.

Regionaler Einsatz unserer Mitarbeiter 2010*



- Deutschland
- Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika
- Asien/Pazifik
- Nord- und Südamerika

*In Vollzeitkräfte umgerechnet, inklusive Deutsche Postbank

Qualifikation unserer Beschäftigten*

	2008	2009	2010
Hochschulabschluss	64,0%	63,5%	63,9%
Hochschulreife	17,3%	19,1%	15,5%
Sonstige Schulabschlüsse	18,7%	17,4%	20,6%

* Anzahl Mitarbeiter (Kopfzahl), ohne Deutsche Postbank

Teilzeitbeschäftigte in Deutschland 2010*

Privatkunden und Asset Management (PCAM)	21%
Corporate und Investment Banking (CIB)	13%
Infrastruktur	16%
Insgesamt	18,9%

*Ohne Deutsche Postbank

Wir haben deswegen eine breite Palette an Angeboten entwickelt, die dazu beitragen, arbeitsplatzspezifische Anforderungen mit privaten und insbesondere familiären Bedürfnissen in Einklang zu bringen.

Zum Beispiel können unsere Beschäftigten ihre Arbeitszeit in Absprache mit der Führungskraft flexibel gestalten. Neben Gleitzeitregelungen, Zeitwertkonten und vielfältigen Teilzeitmodellen sind auch alternierende Telearbeit und weitere mobile Arbeitsformen möglich. Weltweit haben wir 296 Kindertagesstättenplätze in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz eingerichtet. Ein kostenloser Familienservice in Deutschland, Großbritannien und den USA hilft im Bedarfsfall, Betreuungslücken zu überbrücken. Für einen erfolgreichen Wiedereinstieg nach und den Kontakt während der Elternzeit sorgen Beratungsangebote, Newsletter und Wiedereinstiegsworkshops.

Mit dem Zertifikat Beruf und Familie der gemeinnützigen Hertie-Stiftung, das die Deutsche Bank nach einer Reauditierung 2010 zum zweiten Mal erhielt, wurde uns erneut eine familienfreundliche Personalpolitik bescheinigt. Im Rahmen dieser Zertifizierung haben wir uns zudem zu neuen Maßnahmen verpflichtet. So wollen wir in den nächsten drei Jahren unter anderem flexible Arbeitszeitmodelle und Beratungsangebote speziell für ältere Beschäftigte entwickeln und Angebote zur Pflege Angehöriger ebenso wie mobile Arbeitsmöglichkeiten ausweiten. Außerdem soll das Thema Vereinbarkeit von Beruf und Familie in den konzernweiten Mitarbeiterbefragungen verankert werden.

Ein wichtiges Ziel ist für uns zudem, die Gesundheit unserer Beschäftigten zu erhalten und zu fördern. In zahlreichen Ländern bieten wir daher Programme zur Gesundheitsvorsorge an.

Vergütung

Das Vergütungssystem der Deutschen Bank verbindet eine attraktive marktgerechte Grundvergütung mit einem individuell leistungsbezogenen Gehaltsbestandteil. In seine Berechnung fließen das Konzern-



Kinderbetreuung

Die Deutsche Bank möchte eine optimale Vereinbarkeit von Beruf und Familie ermöglichen. Aus diesem Grund wird bereits seit mehreren Jahren für die Mitarbeiter unter anderem in den USA, Großbritannien und Deutschland ein spezieller Kinderbetreuungsservice angeboten, der einspringt, wenn die normale Kinderbetreuung nicht verfügbar sein sollte. Insgesamt stellt die Bank ihren Mitarbeitern 296 Kindergartenplätze in unmittelbarer Nähe zum Arbeitsplatz.

ergebnis, der bereichsspezifische Unternehmenserfolg sowie der individuelle Leistungsbeitrag ein.

Wir sehen die Beteiligung unserer Beschäftigten am Unternehmen als wichtige Komponente der Mitarbeiterbindung an. Zum 1. April 2010 haben wir deswegen einen neuen Aktienkaufplan eingeführt, der allen berechtigten Mitarbeitern erlaubt, innerhalb eines Jahres in monatlichen Teilbeträgen von mindestens 25 Euro und höchstens 125 Euro Deutsche Bank Aktien zu erwerben. Die Deutsche Bank stockt dann den so angeschafften Aktienbestand im Verhältnis eins zu eins um maximal zehn Gratisaktien auf, sofern der Mitarbeiter ein weiteres Jahr dem Konzern angehört. Zum Jahresende 2010 wurde der Plan in 27 Ländern eingeführt.

Im März 2010 hat die Deutsche Bank als eine von wenigen global aktiven Banken einen separaten Vergütungsbericht vorgelegt, um ihrer freiwilligen Selbstverpflichtung auf Basis der Grundsätze ordnungsgemäßer Vergütung des Financial Stability Board (FSB) und des Rundschreibens der deutschen Finanzaufsicht (BaFin) von Ende Dezember 2009 nachzukommen. Unser Bericht wurde im Juni 2010 vom Committee of European Banking Supervisors (CEBS) als beispielhaft gewürdigt. Zeitgleich mit unserem Geschäftsbericht 2010 haben wir im März 2011 den zweiten eigenständigen Vergütungsbericht veröffentlicht. Darin zeigen wir auf, dass unser aktuelles Vergütungssystem auch die seit Jahresbeginn 2011 geltenden neuen Vorgaben vollständig erfüllt.

Unser Vergütungsbericht ist abrufbar unter:
➲ deutsche-bank.de/ir

Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz
Gesund bleiben durch Vorsorge und Training

Die Gesundheit und Sicherheit unserer Beschäftigten, Geschäftspartner, Lieferanten und Besucher ist uns wichtig. Wir legen besonderen Wert auf Präventionsmaßnahmen, Unfallvorsorge und Training.

Lokale Vorschriften bilden das Mindestmaß für unsere Gesundheits- und Sicherheitsstandards, meistens gehen unsere Maßnahmen darüber hinaus.

Wir sind der Auffassung, dass ein effektives Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement dazu beiträgt, Arbeitsqualität und Arbeitsproduktivität zu verbessern sowie die Mitarbeiterzufriedenheit zu fördern. Unser Ansatz soll unsere Beschäftigten dabei unterstützen, möglichst lange fit und gesund zu bleiben; er umfasst Gesundheitsuntersuchungen, psychologische Unterstützungsleistungen und Stressberatung.

Wir arbeiten eng mit den für Gesundheits- und Arbeitssicherheitsfragen zuständigen Behörden zusammen und setzen qualifizierte Spezialisten für interne und externe risikobasierte Überprüfungen unserer Sicherheitsmanagementsysteme ein. Wir vergleichen unseren Ansatz im Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagement regelmäßig mit demjenigen anderer Unternehmen aus dem Finanzsektor.

Rund 94 Prozent der Belegschaft der Deutschen Bank arbeiten im Rahmen eines Arbeitssicherheitsmanagementsystems, das auf dem internationalen Standard OHSAS 18001 basiert. London ist nun ebenfalls ISO 18001-zertifiziert. In Deutschland ist unser Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementsystem nach dem VGB-Unfallversicherungs-Standard zertifiziert, der den lokalen Vorschriften entspricht. Wir führen für unsere Mitarbeiter regelmäßig Schulungen zu unseren Gesundheits- und Arbeitssicherheitsstandards durch, damit diese konsequent umgesetzt werden. 2010 fanden gezielte Schulungen in der Region Asien/Pazifik, in den USA, in Europa, Afrika und im Nahen Osten statt. Für die Bereiche, in denen noch Verbesserungen erforderlich sind, wurden Aktionspläne entwickelt.

Weitere Informationen über unseren Gesundheits- und Arbeitssicherheitsmanagementansatz in Deutschland finden sich auf unserer Internetseite:
➲ banking-on-green.de/sicherheit



Check-up 40+

Allen Mitarbeitern ab dem 40. Lebensjahr bieten wir einen regelmäßigen Gesundheits-Check-up an, der weit über die gängigen Vorsorgeleistungen der Krankenkassen hinausgeht. Die medizinische Untersuchung wird ergänzt durch eine individuelle Beratung zu körperlicher Gesundheit, Ernährung und Stressbewältigung.

Menschen- und Arbeitnehmerrechte
Selbstverständliche Beachtung

Die Achtung der Menschenrechte und die Wahrung der Arbeitnehmerrechte gehören zu unserem Selbstverständnis und finden in den Geschäfts- und Infrastrukturprozessen der Deutschen Bank durch klare Regeln Berücksichtigung.

Verhaltenskodex für Lieferanten

Unser Verhaltenskodex für Lieferanten fordert Chancengleichheit, Verhandlungsfreiheit und das Verbot von Kinder- und Zwangsarbeit. In unserem Code of Conduct verpflichten wir uns dazu, jede Form der Diskriminierung zu vermeiden.

Achtung der Menschenrechte

Den Rahmen für die Berücksichtigung von Menschenrechtsaspekten bilden unsere konzernweit gültigen Richtlinien. In ihnen bekennen wir uns zu internationalen Abkommen wie den Weltbankstandards, den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen, den Standards der internationalen Arbeitsorganisationen und den Prinzipien des UN Global Compact.

2010 haben wir eine Initiative gestartet, bei der das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Bedeutung der Menschenrechte geschärft wird. Außerdem haben wir eine Evaluierung der Einflüsse unserer Geschäftstätigkeit auf die Menschenrechte vorgenommen sowie Richtlinien und Instrumente etwa im Bereich des Risikomanagements einer Prüfung unterzogen. 2011 wollen wir diese Arbeit fortführen und, wo nötig, Richtlinien überarbeiten. Daraus resultierende Ziele und Maßnahmen wollen wir über unser Nachhaltigkeits-Management-System in den Geschäfts- und Infrastrukturprozessen verankern.

Arbeitnehmerrechte

Die Prinzipien des UN Global Compact sowie die Normen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) bilden die Grundlage für die Ausgestaltung der Arbeitnehmerrechte bei der Deutschen Bank. Darüber hinaus ist für uns die jeweilige nationale Gesetzgebung maßgeblich.

Wir respektieren das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Kollektivverhandlungen und pflegen auf sämtlichen Ebenen eine konstruktive und vertrauensvolle Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und Gewerkschaften.

Rund 60 Prozent unserer Mitarbeiter in Deutschland und rund 50 Prozent unserer Mitarbeiter weltweit sind auf Basis von Tarifverträgen oder ähnlichen Vereinbarungen beschäftigt. An den Betriebsratswahlen 2010 in Deutschland nahmen mehr als 70 Prozent der wahlberechtigten Arbeitnehmer teil. So vertreten z. B. in Deutschland mehr als 400 Betriebsratsmitglieder Mitarbeiterinteressen, zum Teil sind sie für diese Arbeit freigestellt. Sie verhandelten und vereinbarten 2010 mit der Unternehmensleitung unter anderem neue Vergütungssysteme für außertarifliche Mitarbeiter.

Für die Wahrung der Arbeitnehmerrechte setzen wir uns auch außerhalb unseres eigenen Unternehmens ein. Unsere weltweit geltenden Beschaffungsgrundsätze sehen vor, dass unsere Lieferanten die jeweiligen nationalen Gesetze strikt befolgen und die Chancengleichheit sowie das Recht auf Kollektivverhandlungen und angemessene Mindestlöhne und Leistungen anerkennen. Verstößt einer unserer Geschäftspartner in fundamentaler Weise gegen diese Grundsätze, beenden wir die Geschäftsbeziehung.

02
IV. Governance-Aspekte
Transparenz und Rechenschaftspflicht

Eine transparente und wirkungsvolle Unternehmensführung ist Grundlage unseres wirtschaftlichen Erfolgs. Effektive Corporate Governance-Strukturen sowie umfassende Compliance- und Risikomanagementsysteme sind dabei von zentraler Bedeutung.

18 000

Compliance mit Gesetzen und Richtlinien
18 000: Anzahl der Konten, die bei der Deutschen Bank täglich eröffnet und durch aufwendige Filter- und Monitoringsysteme auf Geldwäsche untersucht werden

3 086

Sicherheit durch Training
3 086 Kolleginnen und Kollegen haben im Jahr 2010 an Ersttrainings in Sachen Krisen-Notfallkommunikation und -planung teilgenommen

2010

„Good Corporate Governance"
2010: Jahr der Einführung unseres neuen Ethikkodex, der unsere Senior Financial Officers verpflichtet, die Grundsätze der Integrität, Rechenschaft, Verantwortlichkeit, Fairness und Rücksichtnahme auf andere zu beachten

13

Reputationsschutz durch effektives Risikomanagement
13 Prozent der im Rahmen unseres Reputational Risk Management-Prozesses eskalierten Transaktionen hatten ökologische, soziale oder Governance-Aspekte

Kommunikation mit nationalen und internationalen Institutionen
Politische Meinungsbildung

Die Deutsche Bank betrachtet es als Teil ihrer gesellschaftlichen Verantwortung, aktiv an der politischen Meinungsbildung mitzuwirken und zum demokratischen Gesetzgebungsprozess beizutragen.

Mit unserer politischen Arbeit in Berlin, Brüssel, London und Washington D.C. beteiligen wir uns an den internationalen Anstrengungen, die Rahmenbedingungen für die Finanzaufsicht zu stärken. Dies tun wir, indem wir Initiativen zur Verbesserung der Kapitalmärkte unterstützen, sowie durch unsere Mitarbeit in Fachausschüssen, Fachvereinigungen und bei dem Prozess der Richtliniengestaltung im legislativen Raum und bei Aufsichtsbehörden.

Die weltweiten Reformvorhaben legen ihren Schwerpunkt auf neue Eigenkapital- und Liquiditätsvorschriften, die Verbesserung der Marktinfrastruktur sowie eine verbesserte Corporate Governance in Bereichen wie dem Risikomanagement. Die Deutsche Bank setzt sich außerdem für Maßnahmen ein, die die Finanzmärkte und -institutionen in Krisen widerstandsfähiger machen.

Wir führen einen ständigen Dialog mit Regierungen, Parlamenten und Aufsichtsbehörden, um sie bei der Entwicklung von Hilfsmitteln zur Vermeidung einer weiteren weltweiten Finanzkrise zu unterstützen. Die zentrale Koordination von globalen regulatorischen Fragen übernimmt unser Government & Regulatory Affairs Department in enger Zusammenarbeit mit den Büros in Berlin, London und Washington D.C. sowie der EU-Repräsentanz in Brüssel. Die Mitarbeiter dieses Bereichs stehen in direktem Kontakt mit Aufsichtsbehörden und Gesetzgebern in nationalen und supranationalen Institutionen und helfen, den Dialog mit Fachexperten aus der ganzen Bank abzustimmen. Im Laufe des Jahres 2010 haben wir an Konsultationen teilgenommen und Stellungnahmen zu einer Vielzahl von Initiativen abgegeben – von erweiterten Kapital- und Liquiditätsanforderungen über Corporate Governance bis hin zur Bankenabgabe.

Ein Regulatory Contact Office in Frankfurt, London und New York unterstützt die Kommunikation mit den inländischen sowie ausländischen Aufsichtsbehörden. Den Schwerpunkt der Tätigkeit bildet die Koordination der Zusammenarbeit mit den so genannten Aufsichtskollegien (Colleges), insbesondere dem Trilateral, das die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), die Federal Reserve Bank of New York (Fed) und die UK Financial Services Authority (FSA) umfasst. Als Ansprechpartner für allgemeine aufsichtliche Anfragen agieren lokale Chief Country Officers, die von Compliance unterstützt werden.

Die Deutsche Bank EU-Repräsentanz

Rund 70 Prozent aller Finanzmarktgesetze und -verordnungen in Europa werden heutzutage in Brüssel erlassen. Unsere dortige EU-Repräsentanz fungiert seit vielen Jahren als Bindeglied zwischen unserem Konzern und den EU-Institutionen. Das Büro bietet den EU-Vertretern bei Fragen zu Finanzdienstleistungen unsere Expertise und Markterfahrung an. Indem es so auf eine solide Regulierung, mehr Transparenz und die weitere Integration der europäischen Finanzmärkte hinwirkt, trägt das Büro zu einer kontinuierlichen politischen Kommunikation mit den EU-Entscheidungsträgern auf allen Ebenen bei und wird dabei von unseren Experten unterstützt. Als Teil des demokratischen Entscheidungsfindungsprozesses, in den die Sichtweisen aller betroffenen Stakeholder einfließen, bringt die EU-Repräsentanz die Interessen der Deutschen Bank in die politische Diskussion ein.

Ihre Botschafterfunktion unterstreicht unsere EU-Vertretung zudem durch zahlreiche Veranstaltungen im kulturellen und sozialen Bereich, die der breiten Öffentlichkeit in Brüssel zugängig gemacht werden. Neben ihrer politischen Arbeit fördert sie somit auch die Wahrnehmung der Bank als verantwortungsvoller Unternehmensbürger.

Corporate Governance
Unsere Verantwortung in der Unternehmensführung

Die Deutsche Bank legt größten Wert auf eine wirkungsvolle Corporate Governance, die eine verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle sicherstellt.

Die wesentlichen Grundlagen für diese Corporate Governance sind das deutsche Aktiengesetz und der Deutsche Corporate Governance Kodex. Da unsere Aktie auch an der New Yorker Börse notiert ist, unterliegen wir zudem den US-amerikanischen Kapitalmarktgesetzen und Bestimmungen der Securities and Exchange Commission (SEC) sowie der New York Stock Exchange.

Gute Beziehungen zu den Aktionären, eine effektive Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat, ein an Nachhaltigkeit und Langfristigkeit ausgerichtetes erfolgsorientiertes Vergütungssystem sowie Transparenz in unserer Rechnungslegung und frühzeitige Berichterstattung sind für die Deutsche Bank zentrale Elemente einer wirkungsvollen Corporate Governance.

Darüber hinaus stellen wir an das Verhalten unserer Mitarbeiter hohe Anforderungen. Diese sind in unserem Verhaltenskodex und in unseren Global Compliance Core Principles festgeschrieben. Ausgehend von den Werten der Deutschen Bank bildet ein professionelles, faires und respektvolles Handeln die Zielgröße für jeden Einzelnen. Unser Ethikkodex verpflichtet unsere Senior Financial Officers, die Grundsätze der Integrität, Rechenschaft, Verantwortlichkeit, Fairness und Rücksichtnahme auf andere zu beachten.

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

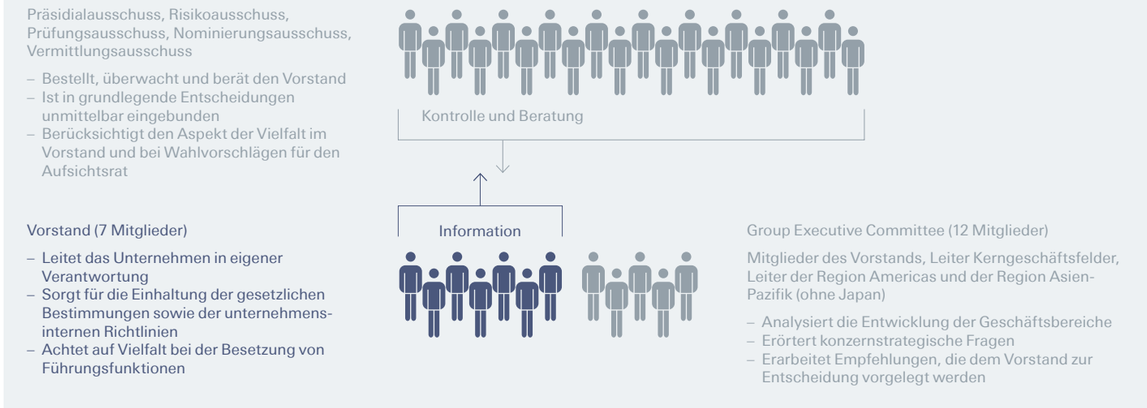
Mehr Informationen finden Sie in unserem Jahresbericht 2010, s. Seite 27, unserem Finanzbericht 2010, s. Seite 376 ff., und dem Vergütungsbericht des Finanzberichts 2010, s. Seite 128 ff.

➔ banking-on-green.de/corporate_governance
➔ deutsche-bank.de/ir

Unser Ethikkodex unter:

➔ banking-on-green.de/kodex

Funktion von Aufsichtsrat und Vorstand



Stand: Februar 2011

Compliance und Anti-Geldwäsche
Übereinstimmung mit den rechtlichen Rahmenbedingungen

Als Compliance-Risiko betrachten wir die Gefahr einer unzureichenden Einhaltung von Gesetzen, Vorschriften und Regelungen. Mögliche Folgen sind gerichtliche oder aufsichtsrechtliche Sanktionen gegen die Bank oder finanzielle und Reputationsschäden.

Die Nichteinhaltung von Vorschriften kann das Geschäft und den Ruf schädigen. Die Deutsche Bank legt daher größten Wert darauf, Compliance-Risiken mit einem eigenen Compliance- und einem Anti-Geldwäsche-Programm zu managen und zu minimieren. Beide Programme werden von der globalen integrierten Compliance-Organisation der Bank überwacht.

Die Compliance-Abteilung berät alle Abteilungen und Managementverantwortlichen der Bank in Bezug auf ethisches Verhalten. Sie unterstützt dabei, regulatorische Lösungen zu finden, schützt die Integrität und den Ruf der Bank und fördert in Zusammenarbeit mit den operativen Abteilungen die Compliance-Kultur der Bank. Alle Mitarbeiter tragen Verantwortung für die Compliance-Kultur. Wir haben unseren Verhaltens- und Ethikkodex im Jahr 2010 überarbeitet und aktualisiert. Die Einhaltung des Rundschreibens der BaFin zu den Mindestanforderungen an Compliance, das die Grundsätze einer ordnungsgemäßen Compliance-Funktion erstmals näher ausführt, wurde besonders überprüft.

Der Compliance-Bereich hat weltweit mehr als 500 Mitarbeiter und ist von den Geschäftsbereichen unserer Bank unabhängig.

Anti-Geldwäsche-Programm

Wir unterhalten weltweit mehr als 14 Millionen Kundenverbindungen und transferieren täglich etwa eine Billion Euro in mehr als zehn Millionen Transaktionen. Pro Tag werden etwa 18 000 Konten bei der Deutschen Bank eröffnet. Aufwendige Filter- und Monitoringsysteme überwachen Kontoneueröffnungen und bestehende Konten ebenso wie laufende Transaktionen.

Mit dem Anti-Geldwäsche-Programm unterstützt die Deutsche Bank nachdrücklich die internationalen Bemühungen im Kampf gegen Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und andere kriminelle Handlungen. Der Anti-Geldwäsche-Standard der Deutschen Bank spiegelt alle rechtlichen und regulatorischen Anforderungen wider, darunter auch die Empfehlungen der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF) und die Empfehlungen und Standards des Basler Ausschusses für Bankenaufsicht. Darüber hinaus ist die Deutsche Bank Mitglied der Wolfsberg-Gruppe, zu der sich führende international tätige Banken zusammengeschlossen haben, um Prinzipien zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu entwickeln. Allein unser Anti-Geldwäsche-Programm setzen 135 Mitarbeiter um.

Wir überprüfen kontinuierlich unsere Anti-Geldwäsche-Strategien und -Zielsetzungen. Im Zuge der Dritten EU-Geldwäsche-Richtlinie wurde das deutsche Geldwäschegesetz korrigiert. Wir setzen diese Änderungen, die im Wesentlichen extraterritoriale Anwendbarkeit haben, mit einer globalen und abteilungsübergreifenden Arbeitsgruppe in der Bank um. Von unseren Geschäftsführern und Mitarbeitern erwarten wir eine konsequente Einhaltung der hohen Standards, denen wir uns verpflichtet haben. So können wir einen Missbrauch unserer Bank, ihrer Produkte und ihrer Dienstleistungen für Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung verhindern.

Programm gegen Korruption

Auch Korruptionsrisiken überprüfen wir laufend. Mithilfe unseres Anti-Korruptions-Programms können unsere Mitarbeiter die Transparenz und Integrität der Deutschen Bank bei allen geschäftlichen Tätigkeiten sicherstellen und so vermeiden, dass ungerechtfertigte Vorteile erlangt werden oder auch nur der Anschein eines fragwürdigen Verhaltens entsteht. Im Rahmen eines globalen Programms gegen Korruption passen wir die internen Kontrollmechanismen an die Vorgaben internationaler Abkommen und der lokalen Gesetzgebung an. Nach der Verabschiedung des Gesetzes zur Bestechungsbekämpfung in Großbritannien (Bribery Act) haben wir unter anderem die Konzernrichtlinie zur Annahme und Gewährung von Geschenken und Einladungen überprüft.

Um Korruption zu verhindern, haben wir bereits 2009 ein EDV-gestütztes System eingeführt, das Geschenke und Einladungen erfasst und überwacht. Auch gibt es eine globale, professionell geführte Telefon-Hotline, bei der Anliegen vertraulich zur Sprache gebracht werden können. Alle Mitarbeiter weltweit nehmen regelmäßig an dem computergestützten Training „Verhinderung von Korruption und Betrug“ teil, das regelmäßig angepasst und wiederholt wird.

Innovativer Ansatz

Zum Jahresende wurden wir aufgrund unseres innovativen Ansatzes bei der Erbringung von Compliance-Leistungen innerhalb der Deutschen Bank als Compliance Innovator of the Year (Thomson Reuters/Complinet) ausgezeichnet.

Die Kernaufgaben der Compliance-Abteilung

- Beratung der Geschäftsbereiche hinsichtlich geltender Gesetze, Vorschriften und Regeln sowie Unterstützung bei deren Umsetzung
- Überwachung, Überprüfung und Analyse von Handelsgeschäften, Transaktionen und Geschäftsverfahren, um mögliche Compliance-Risiken zu ermitteln und abzumildern
- Erstellung und Kommunikation global und lokal geltender interner Compliance-Prinzipien, -Standards und -Verfahren
- Überwachung und Kontrolle der Einhaltung dieser Prinzipien, Standards und Verfahren
- Führung der Watch- und Restricted-Listen der Bank, Unterstützung beim Umgang mit Interessenkonflikten und Verwaltung von Handelswünschen der Mitarbeiter
- Unterstützung bei der Einhaltung von innerbetrieblichen Vertraulichkeitsbereichen („Chinese Walls“)
- Maßnahmen im Rahmen des Anti-Geldwäsche-Programms, die sicherstellen, dass alle Embargo-Bestimmungen eingehalten werden, die in der EU und in weiteren Staaten gelten, in denen die Bank Niederlassungen oder Zweigstellen unterhält
- Maßnahmen, die sicherstellen, dass Vorgänge, die den Verdacht der Geldwäsche oder Terrorismusfinanzierung begründen, aufgedeckt und bestimmungsgemäß den Strafverfolgungsbehörden mitgeteilt werden
- Regelmäßige Schulungen der Beschäftigten im Hinblick auf geltende Vorschriften und Regeln
- Koordination der Risikosteuerung mit anderen Funktionen
- Steuerung des Reputational Risk Management
- Steuerung der täglichen Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden weltweit

Konzernsicherheit
Vorbeugende Schutzmaßnahmen

Die Programme von Corporate Security & Business Continuity (CSBC) tragen zum Schutz von Infrastruktur, Prozessen und Informationen bei. Sie befassen sich außerdem mit der Fortführung und Wiederaufnahme der Geschäftstätigkeit und schließen Notfallpläne für mögliche Terroranschläge oder Naturkatastrophen ein.

CSBC ist für die Sicherheit der Deutschen Bank, die Fortführung unserer Geschäftstätigkeit und das Krisenmanagement zuständig. In diesem Rahmen werden strategische Richtlinien für Themen entwickelt, die von der Betrugsbekämpfung bis zum Schutz von Mitarbeitern und Gebäuden reichen.

Wie andere deutsche Banken war auch die Deutsche Bank im Jahr 2010 Ziel von Ausspähungskriminalität an Geldautomaten. CSBC entwickelte in Zusammenarbeit mit dem zuständigen Geschäftsbereich Betrugsabwehrmaßnahmen, die zu einer merklichen Verringerung der Verluste und Verbesserung der Kundensicherheit im Hinblick auf diese Problematik beitrugen.

Die Deutsche Bank beobachtet auch die weltweiten Sicherheitsrisiken und überprüft ihre Reisestandards, um damit einhergehend mögliche persönliche und geschäftliche Risiken zu verringern. So ist die Zahl der Mitarbeiter begrenzt, die zusammen denselben Flug nehmen dürfen, um das geschäftliche Risiko im Fall eines Unglücks zu verringern.

Programme zur Steigerung der Konzernsicherheit sind ein wichtiger Bestandteil unseres Geschäfts. Obligatorische Online-Schulungen, die damit verbundene Themen abdecken, stellen sicher, dass unsere Mitarbeiter Risiken kennen und angemessen darauf reagieren.

IT-Sicherheit

Das Computer Emergency Response Team (dbCERT) ist als zentrale Stelle für die Analyse und Untersuchung von IT-Sicherheitszwischenfällen zuständig. Es wehrt Online-Bedrohungen wie zum Beispiel Trojaner, Viren und Phishing-Angriffe sowie andere nicht autorisierte Zugriffe ab.

Datenschutz
Kunden- und Mitarbeiterdaten schützen

Datenschutz dient dazu, das Recht jedes Einzelnen auf informelle Selbstbestimmung zu wahren und einer missbräuchlichen Verwendung personenbezogener Daten – etwa von Kunden und Mitarbeitern – vorzubeugen.

Accountability-Prinzip

Durch die Verankerung des Datenschutzes in der Organisation und in den Prozessen und durch ihr globales Datenschutznetzwerk verfügt die Deutsche Bank schon heute über wesentliche Elemente des Accountability-Prinzips, das derzeit in der EU diskutiert wird.

Als Bankunternehmen nutzen wir für unsere Geschäfte IT-gestützte globale Prozesse und Applikationen. Der Datenschutz ist von zentraler Bedeutung.

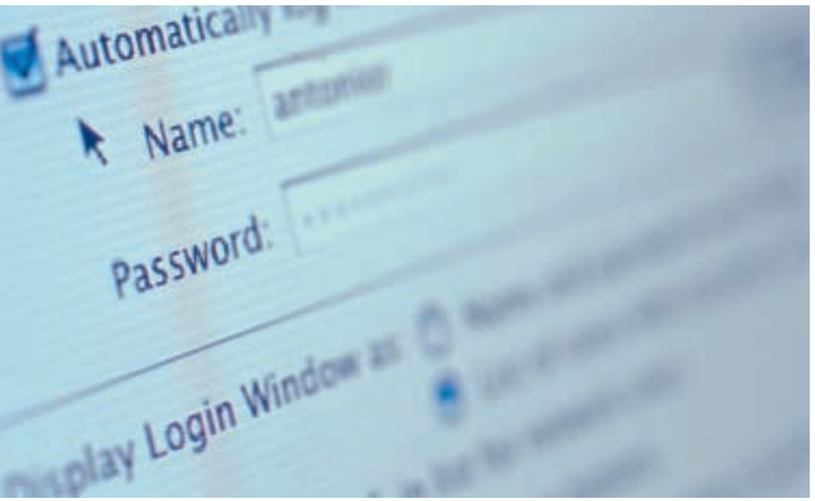
Unsere Datenschutzexperten arbeiten über alle Regionen hinweg eng zusammen. Sie stellen sicher, dass national gültige Datenschutzbestimmungen eingehalten werden. In Deutschland wachen darüber zusätzlich die gesetzlich vorgeschriebenen Datenschutzbeauftragten. Die zentrale Koordinierung und Steuerung aller datenschutzrelevanten Prozesse übernimmt der Bereich Group Data Protection (GDP). Die Gesamtverantwortung für den Datenschutz ist beim Konzernvorstand angesiedelt.

Im täglichen Betrieb gelten umfassende interne Datenschutzrichtlinien. Zudem haben wir detaillierte Verfahren etwa zur Prävention und für den Umgang mit Datenschutzbeschwerden etabliert. Um unsere Beschäftigten für die Bedeutung des Datenschutzes zu sensibilisieren und eine konsequente Einhaltung der Vorschriften zu gewährleisten, führen wir an all unseren internationalen Standorten regelmäßig Datenschutzschulungen durch.

Ein Schwerpunkt unserer Tätigkeit lag 2010 auf der Umsetzung des novellierten Bundesdatenschutzgesetzes. Betroffen sind davon vor allem die Bereiche Credit Scoring und die Kommunikation mit Auskunfteien. Bei der Beratung und Unterstützung der betroffenen Geschäftsbereiche arbeiten unsere Datenschutzexperten eng mit der Datenschutzaufsicht zusammen.

Im Juni 2010 fand in unserem Haus ein Workshop des European Privacy Officer Network statt. Verschiedene international tätige Unternehmen und deutsche Datenschutzaufsichtsbehörden trafen sich zu einem praxisnahen Gedankenaustausch.

Auch in Zukunft werden wir unser Handeln im Bereich Datenschutz hinterfragen und wollen unter anderem unser globales Datenschutznetzwerk noch stärker mit Geschäftsprozessen verbinden, um die Effektivität des Datenschutzes weiter zu steigern.



Risikomanagement
Die komplexe Welt verstehen und einschätzen

Unser konzernweites Risikomanagement gehört zu den zentralen Aufgaben des Vorstands. Neben den klassischen Risiken, denen Banken von jeher Beachtung zukommen lassen, rücken nunmehr ökologische, soziale und Governance-Gesichtspunkte immer mehr in den Fokus.

Im vergangenen Jahr haben wir ein noch größeres Gewicht auf ein wirkungsvolles Risikomanagement gelegt. Die kontinuierliche Überarbeitung unserer Richtlinien und Prozesse trägt dazu bei, die Strukturen der Bank noch besser an den Anforderungen auszurichten, die unsere Stakeholder im Hinblick auf Risikomanagement und nachhaltiges Handeln an uns stellen.

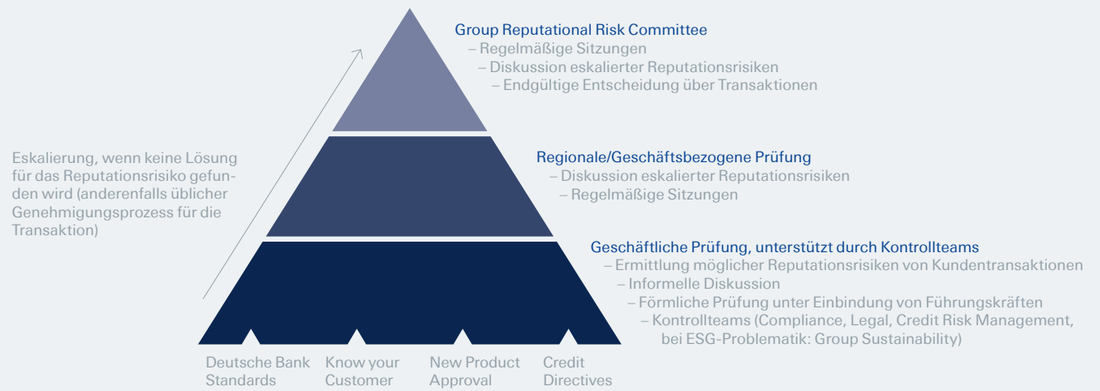
Unsere Grundsätze und Richtlinien zum Risikomanagement sind genau auf die einzelnen Konzernbereiche und deren Tätigkeitsfelder abgestimmt. In Verbindung mit unseren systematischen Verfahren zur Identifizierung, Messung, Überwachung und Steuerung von Risiken unterstützen sie die Entscheidungsfindung auf allen Ebenen der Bank.

Der Reputational Risk Management-Prozess

Die Deutsche Bank ist sich bewusst, dass ihre Geschäftsaktivitäten möglicherweise negative Auswirkungen auf Umwelt und Gesellschaft haben können. In diesem Zusammenhang können sich Risiken für die Reputation der Bank ergeben. Diese zu vermeiden ist ein wichtiges Ziel des bankweiten Risikomanagements. Von unseren Mitarbeitern fordern wir, dass sie verantwortungsvoll mit diesen Risiken umgehen.

Eine wichtige Grundlage für ein umfassendes und zeitgerechtes Management von Reputationsrisiken ist die Identifizierung so genannter „Sensitive Topics". Dabei handelt es sich um Themen, die in der aktuellen öffentlichen Diskussion einen hohen Stellenwert besitzen und die Geschäftsaktivitäten der Deutschen Bank mittelbar oder unmittelbar beeinflussen könnten. Die Abteilung Group Sustainability sowie unser globaler Bereich Compliance überwachen solche Themen kontinuierlich. Als Teil unseres Managements von Reputationsrisiken kommunizieren wir die Sensitive Topics im Rahmen eines festgelegten Prozesses innerhalb der Deutschen Bank, beispielsweise durch Monats- und Quartalsberichte. Auf diese Weise stellen wir sicher, dass negativen Auswirkungen auf unsere Reputation, die sich im Zusammenhang mit solchen Themen ergeben können, begegnet wird.

Eskalation von Reputationsrisiken



Unsere Funktionsträger im Bereich Risikomanagement

Chief Risk Officer
- Gesamtverantwortung für das Risikomanagement
- Leitung des Risk Executive Committee, das die Risiken konzernweit steuert

Group Credit Policy Committee
- Sub-Komitee 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-Komitee des Risk Executive Committee, das bereichsübergreifend Reputationsrisiken prüft
- Entscheidung über reputationsrelevante Fragen nach Eskalation durch Geschäftsleitung oder regionales Management bzw. aufgrund bestehender Konzernrichtlinien und -verfahren
- Fallbezogene Einbindung des Konzernbeauftragten für das Nachhaltigkeits-Management-System bei der Behandlung von ESG-Risiken

Eskalation von Reputationsrisiken

Die konzernweite Richtlinie für das Management von Reputationsrisiken legt die Verantwortung für die Identifizierung, Eskalation und Bewältigung von Reputationsrisiken in die Hände der Mitarbeiter der Geschäftsbereiche vor Ort. Die Aufgabe interner Kontrollfunktionen wie Compliance, Legal, Credit Risk Management oder auch Group Sustainability ist es, die Geschäftsbereiche zu beraten. Die enge Kooperation der Kontrollfunktionen mit den Geschäftsbereichen stellt sicher, dass Reputationsrisiken zuverlässig erkannt und eskaliert werden, damit ihnen wirkungsvoll begegnet werden kann.

Ist im Rahmen der Kooperation zwischen Geschäftsbereich und Querschnittsfunktionen keine einvernehmliche Regelung hinsichtlich der Risiken einzelner Transaktionen zu erreichen, erfolgt die Eskalation in eines unserer geschäftsbereichbezogenen oder regionalen Reputational Risk Committees. Kann auf dieser Ebene keine Entscheidung herbeigeführt werden oder handelt es sich um einen besonders komplexen oder risikobehafteten Fall, wird das Group Reputational Risk Committee mit der Regelung betraut. Dieses ist ein Sub-Komitee des Risk Executive Committee und steht unter dem Vorsitz des Chief Risk Officer der Deutschen Bank.

Sowohl das Group Reputational Risk Committee als auch das Risk Executive Committee erhalten monatliche Berichte über die Transaktionen, die im Rahmen des Reputational Risk Management-Prozesses in die geschäftsbereichbezogenen und regionalen Reputational Risk Committees eskaliert wurden. Im Jahr 2010 wurde in diesem Zusammenhang über 98 Transaktionen berichtet. Hiervon betrafen 13 Prozent ökologische, soziale oder Governance-Aspekte.

Green Filter

Um der wachsenden Bedeutung von Klimarisiken gerecht zu werden und die im Bereich Klimaschutz und Ökologie bereits erreichten Fortschritte langfristig zu verankern, haben wir im Jahr 2009 einen Green Filter entworfen. Im Januar 2010 haben wir diesen Filter in unsere Konzernrichtlinie für das Management von Reputationsrisiken integriert und damit einen Schwerpunkt auf Risiken gelegt, die sich aus Geschäftsaktivitäten mit CO_2-intensiven Industriebereichen ergeben. Durch diese Ausrichtung unseres Managements von Reputationsrisiken berücksichtigen wir in unseren Entscheidungen über Geschäftsaktivitäten stets auch, ob Letztere zur Verbesserung unserer eigenen und der CO_2-Effizienz unserer Kunden beitragen. Als besonders relevant erachten wir dieses Vorgehen bei Branchen, die besonders CO_2-intensiv produzieren, wie etwa Kohle, Forst- und Landwirtschaft, Bergbau und Metall sowie Chemie.

Zentrale Prinzipien für unser Bankgeschäft

Wir haben Maßnahmen festgelegt, die Reputationsrisiken entgegenwirken sollen. So enthalten unsere globalen Kreditrichtlinien Regelungen zum Umgang mit Waffen, geächteten Produkten oder Gefahren für Menschen, Klima und Umwelt (s. Seite 77). Transaktionen, die einen oder mehrere dieser Bereiche tangieren, bedürfen einer besonderen Prüfung durch unser Senior Management. Für die Beurteilung ihrer Konformität mit den maßgeblichen internen Standards der Deutschen Bank sind das Group Reputational Risk Committee und das Group Credit Policy Committee zuständig.

Nicht zuletzt ist es für die Deutsche Bank selbstverständlich, grundlegende gesetzliche und regulatorische Vorgaben sowie international anerkannte Standards und Selbstverpflichtungen einzuhalten. Hierzu zählen etwa Embargovorschriften, Vorgaben der Financial Action Task Force on Money Laundering (FATF), die Weltbank-Standards, die OECD-Leitlinien für multinationale Unternehmen sowie die Prinzipien des UN Global Compact und der Finanzinitiative des UN-Umweltprogramms (UNEP FI). Die genannten Regelungen und Richtlinien berücksichtigen wir auch im Rahmen des bankweiten Risikomanagementprozesses.

Programm zur Beurteilung neuer Kunden und Produkte

Wirkungsvolle Standards und Verfahren bei der Neukundenaufnahme (Know Your Customer-Standards und -Verfahren, KYC) helfen uns, Geldwäsche, die Finanzierung terroristischer Aktivitäten und ähnlicher wirtschaftskrimineller Handlungen zu bekämpfen. Gleichzeitig tragen sie entscheidend dazu bei, die Bank vor einem Missbrauch ihrer Produkte und Dienstleistungen zu schützen und eine Beschädigung ihrer Reputation zu vermeiden. Dies bedeutet, Personen und Körperschaften zu kennen, mit denen die Bank unmittelbar Geschäftsbeziehungen eingeht, sowie jene, die hinter diesen stehen oder indirekte Verbindungen zu ihnen pflegen.

Wirkungsvolles KYC beginnt mit dem Prozess zur Annahme eines Kunden und setzt sich in regelmäßigen Überprüfungen fort. Die Bank wendet einen risikobasierten Ansatz der Customer Due Diligence an. Ohne Prüfung und Akzeptanz des potenziellen Kunden nach den entsprechenden Verfahren der jeweiligen Geschäftseinheit handelt die Bank weder Fonds und Anleihen noch geht sie rechtliche Verpflichtungen ein. Das gilt auch für die Eröffnung eines Kontos, den Verkauf eines Finanzprodukts sowie jedwede andere Dienstleistung.

Prozess zur Produktgenehmigung

Im Rahmen unseres Genehmigungsprozesses für neue Produkte („New Product Approval“) analysieren wir Risiken, die im Zusammenhang mit der Einführung neuer und der Modifizierung vorhandener Produkte entstehen können. Ziel ist es, die operationale Handlungsbereitschaft und Wirksamkeit unserer internen Kontroll- und Risikomanagementprozesse sicherzustellen. Das New Product Approval-Rahmenwerk unterstützt

- die Identifizierung, Beurteilung und Begrenzung des operativen Risikos
- die Identifizierung und Einschätzung der Folgen hinsichtlich Markt-, Kredit- und Liquiditätsrisiken
- das Erkennen und die Beurteilung allgemeiner Folgen hinsichtlich regulatorischer, gesetzlicher und Reputationsrisiken
- das Erkennen und die Beurteilung von Rechnungslegungs-, Bewertungs- und Steuerrisiken
- die Einhaltung bestehender Richtlinien sowie die Prüfung, ob neue Regelwerke und Prozesse erforderlich sind

Interne Governance

Unsere konzernweite Richtlinie für das Management von Reputationsrisiken verpflichtet alle Mitarbeiter, Verantwortung für das ordnungsgemäße Management von Reputationsrisiken zu übernehmen, die die Bank betreffen. Wird dieser Verpflichtung nicht nachgekommen, können sich daraus negative Auswirkungen auf die Höhe der individuellen variablen Vergütungsanteile ergeben. Durch diese Verknüpfung wollen wir Anreize für unsere Mitarbeiter setzen, sich in allen Arbeitsbereichen aktiv, offen und gewissenhaft für die sachgerechte Identifizierung, Kommunikation und Handhabung von Reputationsrisiken einzusetzen.

Mehr zum Risikomanagement finden Sie im Risikobericht unseres Finanzberichts 2010:
deutsche-bank.de/10

Kreditrichtlinien

Zentrale Prinzipien für unser Bankgeschäft

Waffengeschäfte

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

Pornografie/Rotlichtmilieu

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

Glücksspiel

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

Umweltthemen

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

Embargos und damit zusammenhängende Einschränkungen

„Alle Embargobestimmungen der Europäischen Union (EU) gelten für den gesamten Konzern Deutsche Bank. Lokale Regelungen, die über die von der EU-Kommission erlassenen Einschränkungen hinausgehen, sind von den jeweiligen Niederlassungen einzuhalten. […]“

03
Bildung

Für Gesellschaft und Unternehmen sind das Wissen und die fachliche sowie soziale Kompetenz der Menschen die entscheidenden Ressourcen – jede Investition in sie ist eine Investition in die Zukunft. Die Förderung von Chancen- und Leistungsgerechtigkeit ist deshalb eine zentrale Voraussetzung für nachhaltigen Wohlstand und gesellschaftlichen Zusammenhalt.

03

Chancengerechtigkeit

Der Zugang zu Bildung muss allen offenstehen, unabhängig von ihrer sozialen Herkunft und wirtschaftlichen Lage. Wie hier auf den Philippinen fördern wir weltweit junge Talente, s. Seite 86.

03

Kulturelle Bildung

Die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur regt die Kreativität an und öffnet Horizonte. Wir erschließen neue Erfahrungsräume – wie hier im Deutsche Guggenheim in Berlin, s. Seite 88.



03

Wissenschaftsförderung und internationaler Dialog

Akademische Spitzenleistungen sind entscheidend für den allgemeinen Wissenszuwachs. Daher fördern wir den Know-how-Transfer seit knapp 100 Jahren – wie an der Uni Frankfurt, s. Seite 90.



03
Talente fördern

Christopher Nguyen, Stipendiat des FairTalent-Programms

Bildung
Auf dem Sprung an die Spitze

Abitur! Dieses Ziel will der 13-jährige Christopher Nguyen erreichen. Und mit FairTalent kann er es schaffen – einem Bildungsprogramm, das begabten und sozial engagierten Schülern aus benachteiligten Verhältnissen eine Ausbildung ermöglicht, die ihren Talenten entspricht.

Christopher Nguyen ist 13 Jahre alt und lebt in Piesau im Thüringer Wald. Bis vor Kurzem waren seine Aussichten gering, eine Ausbildung zu erhalten, die seinen Talenten angemessen ist. Seine Lebensumstände ließen es einfach nicht zu, dass er eine weiterführende Schule besuchte. Doch das hat sich grundlegend geändert. Im Herbst 2010 hat es Christopher geschafft, einen Platz bei FairTalent zu bekommen, einem Programm der Roland Berger Stiftung, das die Deutsche Bank ermöglicht. Es bietet jedem Stipendiaten einen individuellen Förderplan – und das von der Aufnahme bis zum Schulabschluss.

Insgesamt 600 Schüler aus den Bundesländern Hessen, Sachsen und Thüringen hatten sich um die 150 Stipendien beworben. 240 von ihnen schafften es in die Endausscheidung, in der Juroren aus Wirtschaft, Wissenschaft, Kirche, Politik, Kunst und Schule die Bewerber persönlich kennenlernten und einen Eindruck von ihrer Leistungsfähigkeit und ihrem sozialen Engagement gewinnen konnten – denn gute Noten alleine reichen nicht aus, um ein FairTalent-Stipendiat zu werden.

Seit dem 28. September 2010 ist Christopher dabei und hat schon in den ersten Monaten profitiert: „Ich nehme an vielen interessanten Seminaren teil“, sagt er. Sein Lieblingsfach ist Biologie: „Dabei kann man viel entdecken, zum Beispiel beim Mikroskopieren, wenn man Tierzellen ansieht.“ Und was will er einmal werden? „Ich denke oft darüber nach, aber ich bin mir noch nicht sicher.“

Für solche Fragen bleibt noch viel Zeit. Zudem ist Christopher bei deren Beantwortung nicht auf sich allein gestellt. Denn FairTalent geht individuell und langfristig vor: Jeder Stipendiat erhält seinen persönlichen Förderplan und nimmt an einem Programm teil, das sowohl auf die Vermittlung fachlicher als auch sozialer Kompetenzen achtet. Seminare zu Themen aus

Politik, Wissenschaft und Kultur gehören ebenso dazu wie Ferienakademien, Persönlichkeitstrainings und Kurse für Umgangsformen oder finanzielle Allgemeinbildung. Darüber hinaus wird jeder Stipendiat von einem ehrenamtlichen Mentor auf seinem Bildungsweg begleitet. 14 dieser Mentoren sind Mitarbeiter der Deutschen Bank.

Im Rahmen des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Bank ist FairTalent ein ganz besonderes Projekt, wie Dr. Josef Ackermann bei der Aufnahme der Stipendiaten unterstrich: „FairTalent ist für uns ein Leuchtturmprojekt für alle anderen Bildungsprogramme, die wir fördern. Weltweit setzen wir uns aktiv für Chancen- und Leistungsgerechtigkeit ein, weil wir diese als zentrale Voraussetzungen für nachhaltigen Wohlstand und gesellschaftlichen Zusammenhalt erachten.“ Für die Gesellschaft wie für die Unternehmen sind das Wissen und die fachliche sowie soziale Kompetenz der Menschen die entscheidende Ressource – jede Investition in sie ist eine Investition in die Zukunft.

Die Deutsche Bank folgt bei ihren Bildungsprojekten drei programmatischen Ansätzen:

– Individuelle Chancengerechtigkeit wird gefördert, indem wir Kinder und Jugendliche dazu befähigen, Ziele zu erreichen, die ihnen aufgrund ihrer sozialen Herkunft sonst verschlossen blieben. Besonderes Augenmerk legen wir auf Talente, die breites Sachwissen mit sozialer Kompetenz zu verbinden wissen. Unsere Gesellschaft und Wirtschaft sind auf diese Elite neuer Prägung angewiesen, stellt sie doch die Führungskräfte von morgen.

– Die kulturelle Bildung von jungen Menschen wird gefördert, indem wir ihnen die Möglichkeit bieten, neben wichtigem Faktenwissen auch neue Erfahrungen auf dem Feld von Kunst und Kultur zu sammeln. Eine wichtige Voraussetzung, um in einer immer komplexer werdenden Welt zu bestehen.

– Wissenschaft und internationaler Dialog werden gefördert, indem wir die Vernetzung von Forschung und unternehmerischer Praxis sowie den interkulturellen Austausch unterstützen. Nur so können die Ergebnisse der Spitzenforschung Eingang in den breiten Wissenskanon finden und unsere Gesellschaft drängende globale Fragen effektiv beantworten.

Mehr über Christopher Nguyen und FairTalent

Teamwork: Christopher Nguyen bei den Hausaufgaben, gemeinsam mit einem anderen Stipendiaten von FairTalent



Wissen allein ist nicht genug

Chancengerechtigkeit: Gesellschaft und Unternehmen brauchen junge Menschen, die nicht nur fachlich, sondern auch sozial kompetent sind – und damit bereit, Verantwortung für sich und andere zu übernehmen. Sie werden die Führungskräfte von morgen sein. Der Zugang zu dieser Elite neuer Prägung soll allen Talenten offenstehen, unabhängig von sozialer Herkunft und wirtschaftlicher Lage.

Anders denken lernen

Kulturelle Bildung: Fachwissen ist eine der Grundlagen für beruflichen Erfolg – doch nur wer sich darüber hinaus vielfältige Erfahrungsräume erschließt, wird die Beweglichkeit entwickeln, die ihn die heutige komplexe Welt meistern lässt. Die Auseinandersetzung mit Kunst und Kultur fördert Kreativität und damit die Leistungs-, Wahrnehmungs- und Dialogfähigkeit der Menschen.

Ohne Netzwerke kein Erfolg

Wissenschaftsförderung und internationaler Dialog: Akademische Spitzenleistungen sind von entscheidender Bedeutung für den breiten Zuwachs an Wissen. Dazu müssen weltweite Netzwerke etabliert und erweitert werden, die für einen Austausch zwischen unterschiedlichen Kulturen, aber auch zwischen Wissenschaft und Praxis sorgen.

Chancengerechtigkeit
Die Kinder von Bulungula

Grundschulbildung für jeden – wie in Südafrika fördern wir weltweit regionale Bildungsprojekte. Kinder sollen ihre Potenziale entfalten können, um neben fachlichen auch soziale Kompetenzen zu erwerben, und zwar unabhängig von ihrer Herkunft.

Wettbewerb Starke Schule

Im Schuljahr 2009/10 haben sich 600 Hauptschulen für den Wettbewerb Starke Schule beworben. Das waren zehn Prozent mehr als im Vorjahr. Deutschlands größter Schulwettbewerb zeichnet pädagogische Spitzenleistungen aus und hilft Schulen bei der Qualifizierung ihrer Schüler für die Ausbildungsreife. Der Wettbewerb wird von der Gemeinnützigen Hertie-Stiftung, der Deutsche Bank Stiftung, der Bundesagentur für Arbeit und der Bundesvereinigung der Arbeitgeberverbände ermöglicht.

➔ starkeschule.ghst.de

Das Ziel ist klar formuliert: „Bis 2015 soll allen Kindern der Welt eine vollständige Grundschulbildung ermöglicht werden." So haben es die Vereinten Nationen im Jahr 2000 in ihren Millennium-Entwicklungszielen festgelegt.

Dieses Ziel ist deutlich näher gerückt. Während zur Jahrtausendwende noch 16 Prozent aller Kinder der Besuch einer Grundschule verwehrt blieb, sind es heute nur noch zehn Prozent. Fast überall in der Welt besuchen mindestens 90 von 100 Kindern im Grundschulalter auch tatsächlich eine Schule. Nur in Afrika südlich der Sahara wächst noch immer jedes vierte Kind ganz ohne Schulbildung auf, in ländlichen Regionen sind es deutlich mehr. Insbesondere in diesen Gebieten muss noch sehr viel getan werden, um in den bis 2015 verbleibenden Jahren allen Kindern den versprochenen Bildungszugang zu ermöglichen; aufgerufen sind nicht nur Staaten, sondern auch Nichtregierungsorganisationen und Unternehmen.

Die Deutsche Bank unterstützte daher im Berichtsjahr in Südafrika insgesamt 18 Programme, die die Bildungschancen von Kindern und Jugendlichen verbessern. Eines davon, das Projekt Bulungula, setzt bei Kindern im Vor- und Grundschulalter an: Es bietet in bisher schullosen Dörfern Unterricht an oder hilft beim Aufbau lokaler Schulen. Bislang konnten 120 Kinder auf diese Weise gefördert werden.

Das Spektrum der in Südafrika realisierten Bildungsprojekte reicht von einem Programm zur Lehrerfortbildung über ein Wissenschaftscamp bis zu Stipendien für benachteiligte Kinder aus den Townships von Johannesburg. Alle Projekte zusammengenommen erreichten im Berichtsjahr 1 258 Schüler bzw. Lehrer, die Fördersumme betrug 3,2 Millionen Rand (etwa 350 000 Euro).

Besonders schwierig ist sowohl in Afrika als auch in Asien der Zugang zu Bildung für Kinder, deren Eltern mit HIV infiziert, an Aids erkrankt oder gestorben sind. Sie werden vielfach von ihrer Umgebung wie Aussätzige behandelt und vom Besuch der örtlichen Schulen ausgeschlossen. Die Deutsche Bank Asia Foundation versucht daher seit 2003 in Thailand (s. unten) und seit 2004 in Kambodscha, betroffenen Kindern eine normale Schullaufbahn zu ermöglichen. Allein das Programm Back to School, das im Mai 2008 in Kooperation mit der M'Lop Tapang Stiftung startete, kommt jährlich 3 000 kambodschanischen Kindern zugute.

Ein anderes Bildungsproblem stellt sich derzeit in vielen der rapide wachsenden Stadtregionen Ostasiens: Die Infrastruktur wächst dort nicht schnell genug und kann daher den Zustrom von Arbeitskräften und ihrer Familien nicht bewältigen. So finanziert die Deutsche Bank in Peking seit 2008 den Aufbau von mobilen Schulen, die von der Organisation Compassion for Migrant Children getragen werden; pro Jahr erhalten dadurch mehr als 1 700 Kinder von Wanderarbeitern eine Schulbildung.

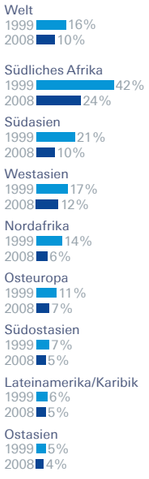
In Europa garantiert in der Regel der Staat, dass Kinder Schulen besuchen können. Doch Jugendliche aus prekären sozialen Verhältnissen haben oft Schwierigkeiten, Sekundarschulen zu besuchen bzw. an ihnen zu bestehen. An einer Londoner Secondary School trägt daher die Deutsche Bank seit 2008 mit dem Projekt ThePlace2Be dazu bei, sozial benachteiligten zehn- und elfjährigen Kindern beim Übergang auf eine weiterführende Schule zu helfen. Das Programm ist so erfolgreich, dass es in den kommenden drei Jahren auf 30 weitere Schulen Großbritanniens ausgeweitet werden soll.

In Deutschland hilft die Deutsche Bank Stiftung Kindern und Jugendlichen, persönliche Grenzen zu überwinden und unterstützt sie auf dem Weg zu einer beruflichen oder universitären Ausbildung. Seit 2004 gehört sie zu den Förderern des größten deutschen Stipendienprogramms für Kinder aus Zuwandererfamilien. START wendet sich an Schüler aus den Klassenstufen 8 bis 10, denen mithilfe des Stipendiums eine gelungene Integration sowie Zugang zu einem höheren Bildungsabschluss ermöglicht werden. Insgesamt konnten bisher mehr als 1 200 Schüler gefördert werden.

Um die berufliche Integration von Hauptschülern zu verbessern, fördert die Stiftung das Programm Achtung, Fertig, Job!. Bereits ein Jahr vor Schulabschluss erlernen die Schüler durch Praktika

Millennium-Ziel: Schule für alle

Anteil der Kinder im Grundschulalter, die keine Schule besuchen (in Prozent)



Quelle: UN

Meilensteine:
Schulbildung für von HIV/Aids betroffene Kinder in Chiang Rai, Nordthailand

2003



Projektstart
Kooperation der neu gegründeten Deutsche Bank Asia Foundation mit der lokalen Sem Pringpuangkeo Foundation zur Unterstützung der Schulbildung für von HIV/Aids betroffene Kinder in der nordthailändischen Stadt Chiang Rai.

2004

2005



Erste Erfolge
Die ersten 80 betreuten Kinder können wieder an öffentliche Schulen zurückkehren. 25 Schüler schließen ihre Berufsausbildung im Projekt ab, sechs von ihnen gründen gemeinsam einen Friseursalon – mit Plakaten zur Aids-Prävention an den Wänden.

2006



Überwundenes Tabu
Erstmals kann im Rahmen eines „Sport- und Spiel-Tags" auch Sexualkundeunterricht stattfinden. Eigentlich ist dieses Thema bei den Stämmen in der Region Chiang Rai tabu.

2007



Familienförderung
40 Pflegefamilien von Aids-Waisen erhalten Unterstützung bei der Gründung einer eigenen Existenz sowie finanzielle Beratung.

2008



Online-Datenbank
Die Zahl der seit Projektstart direkt und indirekt geförderten Personen ist mit 1 080 erstmals vierstellig. Ein Online-System wird eingeführt, das Informationen über die einzelnen Schüler und ihren weiteren Lebensverlauf sammelt.

2009

2010



Kapazitätsaufbau
Die Zahl der direkt und indirekt geförderten Personen verdoppelt sich fast auf 1 993. Hohe Investitionen in die Weiterbildung der Mitarbeiter und die technische Infrastruktur.

2011



Hochschulreife
Saranya Wongsa ist die erste im Projekt geförderte Aids-Waise, die ein Studium abschließt. Sie arbeitet jetzt als akademisch qualifizierte Krankenschwester im Maharaj Nakorn Chiang Mai Hospital.

2012



Planung 2011
Vier weitere im Projekt geförderte Studenten werden ihre Ausbildung abschließen. Von den insgesamt 295 geförderten Kindern und Jugendlichen sind 280 Schüler und 15 Studenten. 60 Jugendliche werden darüber hinaus in ihrer Berufsausbildung unterstützt.

Ebnet den Weg an die Uni: STUDIENKOMPASS

sowie schulbegleitenden Unterricht – dieser reicht von Mathematik bis zu Seminaren über korrekte Umgangsformen – betriebsrelevante Fähigkeiten. Mit Erfolg: Die Vermittlungsquote in betriebliche Lehrstellen ist von 25 auf 85 Prozent gestiegen. An sechs Standorten in Nordrhein-Westfalen haben bereits rund 2 000 Hauptschüler durch die Initiative einen Ausbildungsplatz gefunden.

Für Kinder aus nichtakademischen Elternhäusern ebnet der STUDIENKOMPASS den Weg zu einer universitären Ausbildung. Das 2007 gestartete Projekt begleitet begabte Jugendliche in den letzten beiden Schuljahren sowie im ersten Studienjahr. Von den geförderten Schülern des ersten STUDIENKOMPASS-Jahrgangs haben sich 93 Prozent entschlossen, ein Universitätsstudium aufzunehmen. Ein vergleichbares Ziel verfolgt in den USA das Projekt College Ready Communities, dessen wichtigste Unterstützer die Deutsche Bank Americas Foundation und die Bill & Melinda Gates Stiftung sind.

Fortbildung für Schulleiter

56 Grundschulleiter aus Argentinien wurden 2010 im Schulmanagement weitergebildet. Das Programm Headmasters, Leaders in Action wurde von der Deutsche Bank Americas Foundation gefördert und von der Universidad de San Andrés wissenschaftlich begleitet. Ähnliche Projekte unterstützt die Deutsche Bank auch in Großbritannien und Deutschland (s. Seite 131).

➲ pil-hessen.de

Kulturelle Bildung
Flagge zeigen

Ein Wettbewerb für junge Designer – wie in London nehmen wir uns der kulturellen Bildung von Jugendlichen an. Denn wer sich jenseits soliden Faktenwissens neue Erfahrungsräume erschließt, findet sich besser in unserer komplexen Welt zurecht.

Zwei Geburtstage

Zwei Programme der Deutsche Bank Stiftung, die Kinder mit Kunst vertraut machen, feierten runde Geburtstage: Die Kinderakademie Fulda (unterstützt seit 2007) wurde Anfang 2011 20 Jahre alt. Zum 10. Mal wurde im Berichtsjahr die Preisverleihung des Deutsche Bank Stiftung Jugend-Kunst-Preis im Rahmen des Projekts Jugend interpretiert Kunst im Museum Küppersmühle (MKM) in Duisburg gefeiert. Jubiläumssieger wurde die Arbeit Pangaea des Studienkollegs St. Johann Blönried in Aulendorf.

➲ deutsche-bank-stiftung.de
➲ kaf.de

194 943 Personen

nahmen im Jahr 2010 an Programmen zur Förderung kultureller Bildung teil, die von der Deutschen Bank unterstützt wurden. Das sind 55 Prozent mehr als im Vorjahr.

Der Bildungsforschung gilt Kunst und Kultur als eine große Chance: Kulturelle Bildung regt nicht nur die Kreativität von Jugendlichen an. Sie verändert auch die Lern- und Lehrkultur, sie steigert die geistige Leistungsfähigkeit, fördert komplexes Denken, bewusste Wahrnehmung und Dialogfähigkeit. Eine Erkenntnis, die sich im allgemeinen Bewusstsein immer stärker durchzusetzen beginnt. So sehen viele in der Beschäftigung mit Kunst und Musik eine sinnvolle Erweiterung zu den schulischen Kernfächern, in denen jener Lernstoff vermittelt wird, der als Basis einer Wissensgesellschaft so wichtig ist.

Immer mehr Einzelpersonen, Vereine, Organisationen und Unternehmen engagieren sich dafür, das kulturelle Interesse von Kindern und Jugendlichen zu wecken und ihnen kulturelle Teilhabe zu ermöglichen. So auch die Deutsche Bank. Die Förderung von Kunst und Kultur ist seit Jahrzehnten ein wichtiger Bestandteil ihres gesellschaftlichen Engagements; auf dieser Basis kann auch die Förderung der kulturellen Bildung aufbauen (s. Seite 118 ff.).

Ein langjähriges Engagement in diesem Segment verbindet die Deutsche Bank Stiftung mit KINDER ZUM OLYMP!, einem gemeinsam mit der Kulturstiftung der Länder initiierten Wettbewerb. Seit 2004 unterstützt die Stiftung diesen Wettbewerb, der herausragende Kooperationsprojekte zwischen Schulen und Kulturpartnern prämiert. Auf diese Weise werden Schulen angeregt, mit Kulturinstitutionen und Künstlern zusammenzuarbeiten; zudem werden jungen Menschen neue kulturelle Erfahrungen ermöglicht. Seit dem Programmstart des Wettbewerbs wurden insgesamt 4 334 Projekte mit etwa 150 000 Teilnehmern eingereicht. Seit dem Jahr 2010 steht der jährlich durchgeführte Wettbewerb KINDER ZUM OLYMP! auf der Liste jener Wettbewerbe, die von der Kultusministerkonferenz der Länder für deutsche Schulen empfohlen werden.



Klappt's? Oder müssen sie noch ein wenig tüfteln? Zwei Londoner Jugendliche bei der Arbeit an ihrem Designprojekt

Einen neuen Weg zur Förderung kultureller Bildung hat die Deutsche Bank in Großbritannien eingeschlagen. Design Ventura ist ein im Mai 2010 gestartetes Kooperationsprojekt mit dem Londoner Design-Museum, das Jugendlichen Design- und Business-Kenntnisse näherbringen soll. Die 14 bis 16 Jahre alten Teilnehmer haben die Aufgabe, ein neues Produkt zu entwickeln sowie ein Konzept zu dessen Markteinführung zu erstellen. Um sie zu unterstützen, haben 14 Mitarbeiter der Deutschen Bank an britischen Schulen insgesamt 22 Workshops durchgeführt. Alle im Laufe des Jahres entwickelten Ideen wurden bei einer Veranstaltung Anfang Dezember präsentiert, am 27. Januar 2011 fand die Preisverleihung statt. Der erste Preis ging an die weiterführende Schule Hatcham College aus Lewisham für das Projekt Dove Bunting: aus Recyclingmaterial hergestellte kleine Flaggen. Diese Wimpelketten werden vom Design Museum Shop produziert und vermarktet.

Bereits seit mehr als fünf Jahren unterstützt die Deutsche Bank in Großbritannien Playing Shakespeare with Deutsche Bank. Dieses Programm des Shakespeare Globe Theatre in London führt Schüler über eigens für sie konzipierte Aufführungen und Workshops an die Werke Shakespeares heran. Seit dem Projektstart im Jahr 2005 haben sich 65 Prozent aller staatlichen Londoner Schulen an dem Programm beteiligt – allein im Jahr 2010 nahmen 14 250 Jugendliche teil.

Ein anderes langjähriges Engagement der Deutsche Bank Stiftung im Bildungssektor wurde im Berichtsjahr um die kulturelle Dimension erweitert: das START-Programm für begabte Schüler aus Zuwandererfamilien. Seit dem Schuljahr 2009/10 werden Stipendiaten mit opernSTART-Workshops an klassische Musik herangeführt; pro Schuljahr werden in Zusammenarbeit mit der Akademie Musiktheater heute insgesamt sechs Workshops mit je 20 Teilnehmern (s. Seite 122) realisiert.

Im Jahr 2010 neu aufgenommen wurde die Förderung des Kinderchors des Centro Historico Ciudad de Mexico. Dieser Chor ist im Jahr 2000 als Förderprojekt für Kinder aus sozial schwachen Familien entstanden und gibt inzwischen Konzerte in ganz Mexiko. Einen ähnlichen Ansatz verfolgt in Südafrika das Melodi-Music-Programm, das die Deutsche Bank Africa Foundation bereits seit 2005 unterstützt; in diesem Projekt erlernen Schüler aus Soweto klassische Instrumente wie Geige, Cello oder Klarinette.

Im Bus zur Kunst

Wie bringt man die Kultur zu den Menschen – und umgekehrt? Durch Kunstbusse.

Name: Wallraf der Museumsbus
Ziel: Kulturerlebnis für Schüler im Wallraf-Richartz-Museum Köln
Zeitraum: seit 2007
Teilnehmer: 9 300
Auszeichnung: Deutscher Kulturförderpreis 2008

Name: Art Bus Singapore
Ziel: Begegnung mit zeitgenössischer Kunst für Schüler in Singapur
Zeitraum: seit 2009
Teilnehmer: 2 300
Auszeichnung: Friend of Heritage Award des National Heritage Board 2010 und 2011

Name: Collection Tours
Ziel: Museumsbesuche für Schüler und interessierte Erwachsene im Rahmen der Veranstaltungen der Kulturhauptstadt RUHR.2010
Zeitraum: März bis Dezember 2010
Teilnehmer: rund 20 000

opernSTART-Workshop im Video



Auf dem Weg zur Vorlesung: Studenten an der Mailänder Bocconi-Universität

Wissenschaftsförderung und internationaler Dialog
Italienische Initiative

Ein Lehrstuhl für Finanzfragen – wie an Mailands Bocconi-Universität unterstützen wir den Know-how-Transfer zwischen Theorie und Praxis. Denn nur weltweite Vernetzung garantiert, dass Spitzenforschung dem allgemeinen Wissensniveau zugutekommt.

Wollen wir als globalisierte Wissensgesellschaft erfolgreich bleiben, sind wir darauf angewiesen, dass zweierlei Wirklichkeit wird: Zum einen sollen möglichst viele Menschen Spitzenleistungen vollbringen können. Zum anderen müssen deren Erkenntnisse auch Teil des breiten Wissenskanons werden. Eine der Aufgaben öffentlicher wie privater Bildungs- und Ausbildungseinrichtungen besteht deshalb darin, all jenen Menschen, die das Potenzial zu herausragenden Leistungen und zu deren Verbreitung haben, auch die Möglichkeit zu geben, beides zu entfalten. Diese Aufgabe stellt sich besonders an Hochschulen und sie besitzt in den Industrienationen Europas eine ganz andere Dringlichkeit als im Rest der Welt. Der Grund: der demografische Wandel. Es droht eine Talentlücke zu entstehen, da mehr qualifizierte Menschen altersbedingt aus dem Berufsleben ausscheiden als nachrücken.

Die Deutsche Bank hat deshalb ihr Engagement für die Wissenschaftsförderung, die auf eine zunehmende Vernetzung von wissenschaftlicher Theorie und unternehmerischer Praxis abzielt, im Jahr 2010 deutlich ausgebaut. So wurden zwei neue Partnerschaften mit Hochschulen an europäischen Standorten der Bank eingegangen: in Mailand und in Luxemburg.

An der Bocconi-Universität in Mailand gibt es nun den Deutsche Bank Lehrstuhl Quantitative Finance and Asset Pricing, der mit Professor Carlo Favero besetzt ist, einem langjährigen Experten für Finanzökonometrie. Darüber hinaus vergibt die Deutsche Bank Stipendien und wirkt an der Organisation von Seminaren zu Finanzthemen mit. Die Zusammenarbeit ermöglicht es der Bank, sich mit dem Lehrpersonal der Universität auszutauschen und auf Doktoranden, MBA-Anwärter und Studenten zuzugehen.

Die Kooperation der Deutschen Bank mit der Mailänder Bocconi-Universität kommt sowohl der Forschungsarbeit der Hochschule, die als eine der herausragendsten Management- und Business-Schools Italiens gilt, als auch dem Unternehmen zugute. „Diese Partnerschaft erlaubt uns ein stärkeres Engagement im Bildungssektor“, sagt Flavio Valeri, Chief Country Officer der Deutschen Bank Italien, „und das in einer Situation, in der die Qualität der Mitarbeiter ein immer entscheidenderer Faktor für den Erfolg eines Unternehmens ist.“

Der Luxembourg School of Finance, einem Fachbereich der Universität Luxemburg, hat die Deutsche Bank für fünf Jahre einen Lehrstuhl gestiftet. Dieser Deutsche Bank Chair of Finance dient der Forschung im Bereich Banking and Finance mit Anwendungen für den Bankenplatz Luxemburg.

Auch die bald 100 Jahre währende Kooperation mit der Goethe-Universität in Frankfurt am Main wurde im Berichtsjahr ausgebaut: In deren House of Finance schuf die Deutsche Bank eine neue Stiftungsprofessur für International Finance. Sie wird sich interdisziplinär der Frage widmen, wie das internationale Finanzsystem nach der Finanzkrise neu gestaltet werden kann. Besetzt wird die Professur im Jahr 2011. Kernpunkt der Förderung bleibt weiterhin das Center for Financial Studies, das im House of Finance unabhängige und international ausgerichtete Forschung zu allen finanzmarktrelevanten Themen betreibt.

Außerhalb Europas wurden die Beziehungen zur Tongji-Universität in Schanghai vertieft. In Schanghai selbst unterstützt die Deutsche Bank ein Sommerseminar, das den Studierenden Finanzthemen und Hintergrundwissen über Europa vermittelt. Neben einem Intensivsprachkurs und der Bearbeitung von Wirtschaftsthemen stehen Exkursionen zu deutschen Wirtschaftsvertretungen und -unternehmen in Schanghai auf dem Programm. Außerdem vergibt die Deutsche Bank jährlich für fünf Studenten der Tongji-Universität Stipendien zur Teilnahme an der internationalen Sommeruniversität in Frankfurt am Main.

Die Förderung von Spitzenleistungen und der Vernetzung von Theorie und Praxis bleibt jedoch nicht auf den akademischen Bereich beschränkt. So ist die Deutsche Bank bereits im zehnten Jahr an dem Projekt Duale Karriere der Deutschen Sporthilfe beteiligt, das Nachwuchssportlern hilft, Sport und Ausbildung bzw. Beruf zu verbinden – damit diese für die Zeit nach der aktiven Sportlerkarriere gerüstet sind. Mehr als 500 Sportler wurden seither auf diese Weise unterstützt. Seit 2010 wirbt die Deutsche Bank mit der Kampagne Dein Name für Deutschland um Unterstützung für die Deutsche Sporthilfe. Bis Olympia 2012 in London sollen mit dieser Aktion 40 000 Einzelspender gewonnen werden.



Lernen, fragen, wissen: Studenten während einer Vorlesung

Engagierte Leistungsträger

Die besten Absolventen für die am meisten benachteiligten Schulen – das ist das Ziel von TEACH in Südafrika. Um die Beziehung zwischen Spitzentalenten und der Gesellschaft zu festigen, sollen Top-Universitätsabsolventen jeweils zwei Jahre als Lehrer an Township-Schulen arbeiten. TEACH startete im ersten Jahr mit 75 Plätzen und erhielt mehrere hundert Bewerbungen.

Lehrer auf Studienreise

Jedes Jahr erfahren 100 Sozialkundelehrer aus den USA und Kanada auf einer 14-tägigen Studienreise, wie Deutschland wirklich ist. Die Tour ist Bestandteil des vom Auswärtigen Amt, von der Deutschen Bank und anderen Partnern geförderten Transatlantic Outreach Program. Es bietet darüber hinaus für 4 725 Lehrer und Multiplikatoren Fortbildungsangebote sowie Unterrichtsmaterialien.

goethe.de/top

Bildung: Unsere Bilanz 2010
Steigendes Volumen und stärkerer Einsatz

Das haben wir erreicht:
Sowohl das Fördervolumen der Deutschen Bank für Bildungsprogramme als auch die weltweite Zahl von Teilnehmern an Bildungsprojekten sind im Jahr 2010 deutlich gestiegen (s. Grafiken). Zu den jüngsten erfolgreichen Neustarts zählen in Deutschland FairTalent (150 Stipendiaten) und in den USA die College Ready Communities, die in ihrem ersten Jahr bereits 1 800 Schüler aus einkommensschwachen Familien in New York City erreichten. Auch in Asien wurden mehrere Bildungsprogramme neu gefördert, etwa auf den Philippinen Families and Children Empowerment and Development, wovon 300 Schüler profitierten.

Nicht nur quantitativ, auch qualitativ kann das Bildungsengagement der Deutschen Bank und ihrer Stiftungen Erfolge vorweisen. So beim Projekt STUDIENKOMPASS für Kinder aus nichtakademischen Elternhäusern. 93 Prozent der Stipendiaten des ersten Jahrgangs wollen studieren – viermal so viel wie der nationale Durchschnitt bei Kindern aus Nichtakademikerhaushalten. Bei der Initiative Wissen rechnet sich, die Haupt- und Realschülern der 7. bis 10. Klasse finanzielles Basiswissen vermittelt, beurteilen 92 Prozent der Lehrer den Lernerfolg ihrer Schüler mit „sehr gut“ oder „gut“. Das Kunstbus-Konzept, das sich bereits 2008 in Köln und 2009 in Singapur bewährte, wurde im Berichtsjahr auch in der Kulturmetropole RUHR.2010 erfolgreich umgesetzt. In New York erhielten wir vom Arts & Business Council of New York den Encore Award für die Unterstützung von Free Arts NYC (s. Seite 148).

Unser Programm zur Wissenschaftsförderung konnten wir im Jahr 2010 weiter internationalisieren, insbesondere durch neue Stiftungsprofessuren in Italien und Luxemburg. Das internationale Austauschprojekt Transatlantic Outreach Program veranstaltete 315 Workshops mit mehr als 4 725 Teilnehmern – 52 Prozent mehr als im Vorjahr.

Das haben wir uns vorgenommen:
Für 2011 haben wir uns zum Ziel gesetzt, unsere Programme zur Steigerung der Chancengerechtigkeit weiter auszubauen. In den USA ist dabei ein verstärkter Einsatz von Innovation und Know-how für öffentliche Schulen vorgesehen. Die Deutsche Bank Stiftung will das STUDIENKOMPASS-Programm durch den Aufbau eines Absolventennetzwerks stärken und an neuen Standorten etablieren.

Wo es sinnvoll und möglich ist, wollen wir den Einsatz unserer eigenen Mitarbeiter bei und für Bildungsprogramme verstärken. Im Bereich der kulturellen Bildung ist hierbei die Initiative aus Hongkong beispielhaft; dort haben sich 60 Volunteers in dem Projekt Music, Art, Drama and Dance engagiert, an dem bislang 300 Schüler teilnahmen. Außerdem wollen wir unsere Mitarbeiter verstärkt für Mentorenprogramme aktivieren, etwa bei Big Brothers Big Sisters. Zusätzlich ist eine stärkere Verzahnung unseres Bildungsengagements mit dem Bereich Human Resources geplant.

Ein weiterer Schwerpunkt wird auf dem Ausbau des Engagements im House of Finance der Goethe-Universität Frankfurt am Main liegen. Im Jahr 2011 wird dort mit Unterstützung des Stiftungsfonds Deutsche Bank eine Stiftung eingerichtet und die Stiftungsprofessur für International Finance besetzt, die sich interdisziplinär den Fragen der Neugestaltung des internationalen Finanzsystems widmen soll. Die Verleihung des Deutsche Bank Prize in Financial Economics an Kenneth Rogoff und das dazu im Jahr 2011 geplante Symposium in Frankfurt sehen wir auch als Chance, die Kommunikation zwischen Theorie und Praxis zu verbessern.



Gesamt-Fördervolumen der Deutschen Bank im Bereich Bildung (in Mio. Euro)

Teilnehmer an Bildungsprojekten (in Tausend)

Teilnehmer am kulturellen Bildungsprogramm Playing Shakespeare with Deutsche Bank (in Tausend)

pass on your passion

„Wenn du an einem Projekt mit Freude gearbeitet hast, dann verstecke die positive Energie nicht. Gib sie weiter!“



25 Prozent der Deutsche Bank Mitarbeiter in den USA haben sich 2010 ehrenamtlich in sozialen Projekten der Bank engagiert.

Free Arts NYC bietet Kunsterziehungs- und Mentorenprogramme an, die Kindern aus benachteiligten Verhältnissen helfen, ihr Potenzial zu erkennen und auszuschöpfen. Heute ist Free Arts NYC eines der erfolgreichsten Volunteering-Projekte der Deutschen Bank in New York. Sales Assistant Scott Hernandez spielte dabei eine zentrale Rolle: Er warb unter seinen Kollegen für das Free Arts-Projekt, in dem nun jährlich hunderte von Deutschbankern ehrenamtlich mitarbeiten.

Sehen Sie, wie sich Deutschbanker bei Free Arts NYC engagieren

04
Soziales

Hilfe für Benachteiligte und für Menschen, die durch Schicksalsschläge in Not geraten sind: Zu dieser Verpflichtung gibt es keine Alternative. Wir kommen ihr auf unterschiedlichste Weise nach – sei es durch das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter, durch Aktivierung unserer Netzwerke oder durch innovative Finanzierungsmodelle.



04

Hilfe für Benachteiligte

Ob Menschen durch soziale Benachteiligung oder durch Naturkatastrophen in Not geraten – wir leisten ihnen Beistand. So wie hier in Südafrika liegt unser Fokus auf der Unterstützung für Kinder, s. Seite 102.



04

Community Development

Intakte lokale Gemeinschaften wie hier in den USA sind die Basis für eine soziale Gesellschaft, s. Seite 104.



04

Mikrofinanzierung

Oft fehlen Menschen und sozialen Initiativen nur faire Kleinkredite, um sich und anderen zu helfen. Wie in Südamerika haben wir innovative Finanzinstrumente geschaffen, s. Seite 105.



Chennupati Vidya, Präsidentin der Hilfsorganisation Vasavya Mahila Mandali

Soziales
Im Einsatz für Frauen und Kinder

Aufhören? Nein, das kann sich Chennupati Vidya nicht vorstellen: „Meine Leidenschaft kennt kein Rentenalter – meine Leidenschaft für die Frauen und Kinder und für die Verbesserung ihrer Lebenschancen.“ Seit 42 Jahren ist die heute 75-jährige Inderin für ihr Lebenswerk aktiv: die Hilfsorganisation Vasavya Mahila Mandali.

Chennupati Vidya wusste, dass eine Aufgabe vor ihr liegt, von der viele glauben, dass sie kaum zu bewältigen ist: der Kampf gegen die Benachteiligung von Mädchen und Frauen in Indien. „Sie erhalten keine Bildung und werden nicht an Entscheidungen beteiligt. Sie sind auf den Haushalt beschränkt und ziehen sich oft in ihr Schneckenhaus aus Fatalismus und Aberglauben zurück.“ Vidya selbst wuchs anders auf: Ihr Vater war ein Mitstreiter von Mahatma Gandhi, sie lebte in dessen Ashram. „Ich wollte, dass auch andere Frauen so werden konnten wie ich: gut ausgebildet, der Welt zugewandt, ein Teil der Gesellschaft.“

Seit 1969 verfolgt ihre Organisation Vasavya Mahila Mandali (VMM) dieses Ziel. Das Hilfswerk für Frauen und Mädchen in Vijayawada in der indischen Provinz Andhra Pradesh veranstaltet unter anderem Alphabetisierungskurse für Frauen und betreibt eine Wohnsiedlung für Arbeiterinnen. Seit 2005 unterstützt die Deutsche Bank Asia Foundation Vidyas Hilfswerk – dem strategischen Ansatz verpflichtet, sich gemeinsam mit starken lokalen Partnern zu engagieren.

Vidyas besonderes Augenmerk liegt auf den Jüngsten der indischen Gesellschaft. Jeweils etwa 40 000 Straßenkinder und von Aids betroffene Kinder hat VMM bisher unterstützen können: vorwiegend mit Schulbildung und medizinischer Betreuung. Manchmal auch mit einem Dach über dem Kopf – im Kinderdorf der Organisation in Vijayawada, einer Heimat für Waisen und ausgestoßene Kinder. In den meisten Fällen arbeitet VMM aber, entsprechend der indischen Tradition, eng mit den Familien der betreuten Kinder zusammen.

„Je mehr wir heute für die Kinder tun, desto mehr werden sie morgen für ihre Familien und für die Gesellschaft tun“, erklärt Vidya ihren Ansatz. „Der Staat ist nicht in der Lage, alle hierfür notwendigen Ressourcen

zur Verfügung zu stellen. Deshalb sind wir weiterhin auf private Initiativen angewiesen, die in Indiens zukünftige Generationen investieren."

Auf die Frage, welche Früchte ihr Engagement trage, zögert sie keine Sekunde: „Frauen haben heute in Indien ein wesentlich besseres Bildungs- und Ausbildungsniveau als vor 40 Jahren. Sie sind stärker an politischen Entscheidungen beteiligt und verfügen über einen besseren sozialen Status. Und genau dafür habe ich ein Leben lang gekämpft."

Initiativen, die wie VMM in zukünftige Generationen investieren, stehen im Mittelpunkt des sozialen Engagements der Deutschen Bank. Weil Kinder und Jugendliche die schwächsten und meist auch die bedürftigsten Mitglieder aller Gesellschaften sind – und weil Projekte, die bei ihnen ansetzen, nicht nur zur Verbesserung ihres Lebens und jenes ihrer Familien beitragen, sondern auch helfen, die lokalen gesellschaftlichen Strukturen dauerhaft zu stärken.

Mit ihren sozialen Aktivitäten verfolgt die Deutsche Bank das Ziel, Menschen und Gemeinschaften Chancen zu eröffnen, Arbeitslosigkeit und Armut zu überwinden. Ein strategischer Ansatz, der regional unterschiedlich umgesetzt wird:

- In den armen und aufstrebenden Staaten Afrikas und Asiens geht es in erster Linie darum, die Menschen dabei zu unterstützen, Grundbedürfnisse wie Bildung und medizinische Versorgung zu erfüllen.
- In den entwickelten Staaten, in denen diese Grundbedürfnisse in der Regel befriedigt sind, geht es darum, Menschen oder Gemeinschaften am Rand der Gesellschaft zu einer besseren Zukunft zu verhelfen.
- Und überall geht es darum, den Menschen zu helfen, von Hilfe unabhängig zu werden und ihre Zukunft möglichst selbstbestimmt zu gestalten.

Wichtige Bausteine auf diesem Weg sind für die Deutsche Bank Mikrofinanzinstrumente sowie Social Venture Funds. Sie kommen einer steigenden Zahl von Initiativen zugute und dienen der Wachstums- und Entwicklungsförderung (s. Seite 14).

Und auch die Hilfe bei Naturkatastrophen wie Erdbeben und Überschwemmungen dient nicht nur dazu, den Betroffenen in der akuten Not zu helfen. Gleichzeitig sorgt die Unterstützung der Deutschen Bank dafür, dass Infrastrukturen wieder aufgebaut werden können, um die langfristige Entwicklung der betroffenen Region zu gewährleisten (s. Seite 103).

Mehr über Chennupati Vidyas Hilfsorganisation

Chennupati Vidya mit Kindern und Jugendlichen, die von ihrem Hilfswerk Vasavya Mahila Mandali unterstützt werden



Eine Verpflichtung ohne Alternative

Hilfe für Benachteiligte: Geraten Menschen in Not, sind alle aufgerufen, ihnen beizustehen. Wir tun das auf zweifache Weise: indem wir Institutionen fördern, die die Situation von Kindern in den ärmsten Regionen der Welt strukturell verbessern. Und indem wir bei Naturkatastrophen rasch und direkt Wiederaufbauhilfe leisten.

Ohne das Kleine wird nichts groß

Community Development: Funktionierende lokale Gemeinschaften sind in einer globalisierten Welt besonders wichtig für die Gesellschaft: Sie garantieren den sozialen Zusammenhalt und fördern ein funktionierendes Ökosystem. Wir begleiten die unterschiedlichsten Initiativen – durch finanzielle Unterstützung ebenso wie durch das persönliche Engagement unserer Mitarbeiter.

Keine Hilfe ohne ethische Prinzipien

Mikrofinanzierung und Social Venture Funds: Um Menschen dabei zu helfen, sich selbst zu helfen, braucht es innovative Finanzinstrumente, die sozialen und wirtschaftlichen Zielen gleichermaßen dienen. Um sie erfolgreich anzuwenden, benutzen wir unsere globalen Netzwerke und Kernkompetenzen. Dabei orientieren wir uns seit vielen Jahren an strengen ethischen Leitlinien.

Hilfe für Benachteiligte
Schnell, direkt – und mit persönlichem Engagement

Ob Menschen nun durch soziale Benachteiligung in Not geraten oder durch Naturkatastrophen – sie brauchen Beistand. Wir leisten ihn, gemeinsam mit lokalen Partnern.

Jobs für geistig Behinderte

Die in Mailand ansässige Organisation Itaca hat sich zum Ziel gesetzt, Menschen mit geistiger Behinderung oder psychischen Problemen ins Arbeitsleben zu integrieren. Die Deutsche Bank unterstützt Itaca beim Aufbau eines Standorts in Rom. Dieses Clubhouse Itaca soll noch im Jahr 2011 seine Arbeit aufnehmen.

Schutz gegen Gewalt

Gewalt gegen Kinder ist ein drängendes Problem in Südafrika. Die von der Deutsche Bank Africa Foundation unterstützte Take ACT-ion Foundation bietet Kindern und Jugendlichen Training und Beratung an, um gefährliche Situationen im Alltag besser zu bewältigen. Das erfolgreich gestartete Programm soll in den kommenden Jahren in weiteren Townships eingesetzt werden.

Zukunft für Kinder

Schon seit 2003 unterstützen wir gemeinsam mit SOS-Kinderdorf e. V. und der Deutsche Bank Bauspar AG die Initiative Zukunft für Kinder. Das damalige Startkapital eines Bausparvertrags wird seither durch Spenden von Bank, Kunden und Mitarbeitern kontinuierlich aufgestockt. Mit diesem Projekt setzt sich die Deutsche Bank langfristig für die Zukunftssicherung sozial benachteiligter Kinder ein.

➔ sos-kinderdorf.de

Soziales Engagement ist eine wesentliche Stütze jeder Gesellschaft. Jeder kann einen Beitrag leisten – ob Einzelpersonen, Organisationen oder Unternehmen. Bei ihren Aktivitäten für benachteiligte Menschen in aller Welt setzt die Deutsche Bank zwei Prioritäten: den Einsatz für junge Menschen, die von Ausgrenzung betroffen oder bedroht sind, und die Kooperation mit lokalen Partnerorganisationen – sind doch deren Kompetenz und Netzwerke eine notwendige Voraussetzung für den Erfolg von Programmen.

Die Deutsche Bank bringt in diese Kooperationen Mehrfaches ein: personelle, materielle und finanzielle Unterstützung. In vielen Projekten stellen Mitarbeiter der Bank als Volunteers ihre Kenntnisse und Erfahrungen zur Verfügung, sei es in Workshops mit Jugendlichen oder als Berater und Coachs für die Projektverantwortlichen (s. Seite 131 ff.). Der dabei entstehende Kontakt zwischen den meist sehr unterschiedlichen Lebenswelten wirkt befruchtend für alle Beteiligten.

Als besonders bedrückend beschreibt die UNICEF die Lebensbedingungen für Kinder in Afrika. Allein durch die Aids-Seuche seien bisher mehr als 15 Millionen Kinder zu Waisen geworden, in Südafrika hätten etwa 1,5 Millionen Kinder durch Aids Mutter oder Vater oder beide Elternteile verloren. Insgesamt drohe in Südafrika die Zahl der Waisenkinder im kommenden Jahrzehnt auf vier Millionen zu steigen. Ihre Unterstützung ist daher auch ein zentrales Anliegen der Deutsche Bank Africa Foundation, die in diesem Bereich mehrere Initiativen fördert:

– Refilwe God Parents vermittelt Waisenkinder in Patenfamilien, die ihnen ein Leben in einem geordneten sozialen Umfeld ermöglichen.

– NOAH (Nurturing Orphans of Aids for Humanity) ist eine Initiative, die es Waisenkindern ermöglicht, auch nach dem Tod der Eltern in ihrem gewohnten Lebensumfeld zu bleiben. Dafür wurden in Südafrika mehr als 100 „Archen" errichtet – keine Gebäude, sondern lokale Netzwerke, die Waisen die Chance auf eine Ausbildung und ein Zuhause bieten. Allein im Jahr 2010 konnte so 30 000 Kindern eine neue Perspektive eröffnet werden.

– Mit MaAfrika Tikkun, einer Organisation, die sich für vernachlässigte und elternlose Kinder in Townships einsetzt, kooperiert die Deutsche Bank Africa Foundation bei einem Bildungsprogramm für Jugendliche.

Ein weiteres Beispiel für den Ansatz, die Kompetenzen lokaler Partner durch jene der Deutschen Bank zu potenzieren, ist in Vietnam zu finden. 20 Prozent der Angestellten der Deutschen Bank Vietnam haben im Berichtsjahr zum Aufbau und zur Arbeit des Huong Duong Education Center in Ho-Chi-Minh-Stadt beigetragen. Sie beraten die Leitung des Zentrums bei dessen Finanzierung und Management; vor der Eröffnung halfen sie bei der Inneneinrichtung und den Außenanlagen des Zentrums mit – gemeinsam mit ihren Angehörigen. Das Huong Duong Education Center soll Waisen und behinderten Kindern einen Lebensraum ebenso wie eine Schulbildung bieten; es wurde im Herbst 2010 eröffnet und konnte bislang 17 Schüler aufnehmen, bald werden es 70 sein.

Ein Heim für obdachlose Kinder fördert die Deutsche Bank Asia Foundation auch in Jakarta. Schon seit 2007 kooperiert die Stiftung mit den Behörden der Hauptstadt Indonesiens, um die Bildungschancen von Straßenkindern zu verbessern. Dem gemeinsam mit der Organisation Kampus Diakonia Modern (KDM) geführten Heim hat die Deutsche Bank im Frühjahr 2010 den Bau eines Kreativhauses ermöglicht; das Gebäude dient dazu, Kindern und Besuchern des Heims die Folgen des Klimawandels und dessen Auswirkungen auf ihr Leben und ihre Umwelt näherzubringen.

Acht Initiativen für junge Menschen in schwierigen Lebenslagen unterstützte der Alfred Herrhausen Fonds der Deutsche Bank Stiftung im Berichtsjahr in Deutschland. Zu den geförderten Projekten gehören ein Bildungsprojekt in Brandenburg, das Schulverweigerern eine zweite Chance gibt, und eine sozialpädagogisch begleitete Ausbildungsstätte in Berlin. Alle unterstützten Initiativen werden in enger Zusammenarbeit mit lokalen Organisationen, Fachleuten und Institutionen realisiert. Das Fördervolumen im Berichtsjahr betrug 200 000 Euro.







Bei Naturkatastrophen wie Erdbeben oder Überflutungen zeigen die Deutsche Bank, ihre Stiftungen, Mitarbeiter und Kunden ihre Solidarität mit den Betroffenen – durch Soforthilfe sowie durch langfristig wirkende Maßnahmen für den Wieder- oder Neuaufbau. Die Bilder verdeutlichen die Auswirkungen der Flutkatastrophe in Pakistan (oben und ganz oben rechts) sowie die Lage ein Jahr nach dem Erdbeben auf Haiti, wo die Menschen nach wie vor in Flüchtlingslagern leben und ums Überleben kämpfen müssen.

Erdbeben in Haiti

Vier Millionen US-Dollar Soforthilfe stellte die Deutsche Bank bereits drei Tage nach dem verheerenden Beben des 12. Januar 2010 zur Verfügung: die gesamten Provisionserträge aus dem US-Aktiengeschäft dieses Tages. In den folgenden Wochen erbrachten Spenden von Mitarbeitern und Kunden weitere 900 000 US-Dollar, die von der Bank und ihren Stiftungen verdoppelt wurden (Matched Giving). Insgesamt wurden so Hilfsgelder in Höhe von 5,8 Millionen US-Dollar für Haiti eingesammelt. Zwei Millionen davon wurden als Soforthilfe zur Verfügung gestellt, der Rest fließt in langfristig orientierte Aufbauprogramme.

Erdbeben in Chile

Eine Million US-Dollar spendete die Deutsche Bank für die Opfer des Erdbebens in Chile am 27. Februar 2010, nämlich die Provisionserträge aus dem gesamten lateinamerikanischen Aktienhandel vom 17. März 2010. Weitere 500 000 US-Dollar brachten Mitarbeiter und Kunden der Deutschen Bank sowie die Deutsche Bank Americas Foundation auf.

Flut in Pakistan

350 000 Euro haben Mitarbeiter und Kunden der Deutschen Bank in aller Welt für die Opfer der Überschwemmungen in Pakistan im Sommer 2010 gespendet. Ergänzt durch Spenden der Deutsche Bank Stiftungen in Deutschland, Asien und Afrika kamen insgesamt Hilfsgelder in Höhe von fast 700 000 Euro für Pakistan zusammen. Davon wurden unter anderem mehrere Tausend Wasserfilter sowie viele Tonnen Nahrungsmittel und Kleidung beschafft und in den betroffenen Gebieten verteilt.



Die Deutsche Bank Americas Foundation unterstützt Living Cities, eine Initiative, die USA-weit Projekte zur Verbesserung des Wohnumfelds durchführt

Community Development
Ausgezeichneter Umfeldschutz

Es gibt viele Formen, lokale Gemeinschaften zu unterstützen – durch den persönlichen Einsatz von Mitarbeitern, durch Know-how oder Finanzmittel. Unser Ziel bleibt stets dasselbe: den Menschen eine Chance zu geben, einen Platz in der Gesellschaft zu finden, der ihnen gerecht wird.

Integrations-initiative

Gemeinsam mit der gemeinnützigen Organisation Living Cities hat die Deutsche Bank USA im Berichtsjahr The Integration Initiative gestartet. Bis zu 80 Millionen US-Dollar sollen dabei in innovative Lösungen für Wohnungs-, Verkehrs- und Arbeitsmarktprobleme in fünf US-Städten investiert werden. Ausgewählt wurden hierfür die Städte Baltimore, Cleveland, Detroit, Newark und Minneapolis-Saint Paul (Twin Cities).

Überall in der Welt engagiert sich die Deutsche Bank für die Verbesserung des Lebensumfeldes von benachteiligten Menschen. In einem Land sind bestimmte Unternehmen gesetzlich dazu verpflichtet – in den USA. Dort gilt für Banken der Community Reinvestment Act (CRA). Dieses Bundesgesetz verpflichtet Finanzinstitute wie die Deutsche Bank dazu, wirtschaftlich schwächere Gemeinden bei der Erfüllung ihrer finanziellen Verpflichtungen zu unterstützen. Diese Hilfe kann in Form von Spenden, Dienstleistungen, Investitionen oder Darlehen geleistet werden.

Die Deutsche Bank engagiert sich jedoch über das im CRA fixierte Mindestmaß hinaus; sowohl quantitativ als auch bei der qualitativen Ausgestaltung ihrer Programme. Gemäß ihrer Maxime „Mehr als Geld“ geht sie dabei innovative Wege, um soziale Probleme zu lösen. Die US-Regierung zeichnet deshalb seit fast 20 Jahren in Folge das Engagement der Bank im Rahmen des CRA mit dem Prädikat „outstanding“ aus.

Ein wichtiges Instrument der Bank zur Förderung des Community Development ist die Beratung und Unterstützung gemeinnütziger Organisationen beim Ankauf und bei der Sanierung von bezahlbarem Wohnraum. Die geförderten Projekte sind dabei in der Regel Teil von umfassenderen Revitalisierungsprogrammen für die betreffenden Stadtviertel; hier engagiert sich die Deutsche Bank häufig auch mit Projekten zur Bildungs- oder Kulturförderung.

Im Jahr 2010 neu aufgenommen wurden unter anderem zwei Programme in New York: das Bauprojekt Via Verde, in dessen Rahmen 222 bezahlbare und energieeffiziente Wohnungen in der South Bronx gebaut werden, und die Unterstützung von Home HeadQuarters. Ziel dieser Non-Profit-Organisation ist die Revitalisierung von vernachlässigten Wohngebieten im Staat New York. Die Deutsche Bank hat sich verpflichtet, Via Verde mit 15 Millionen US-Dollar zu unterstützen; an Home HeadQuarters vergab sie 2010 einen Kredit in Höhe von einer Million US-Dollar.

Ein Schwerpunkt des Community Development-Engagements in Großbritannien ist unter anderem die Kooperation mit der East London Business Alliance. Mit ihr – und mit dem Engagement mehrerer hundert Corporate Volunteers – trägt die Deutsche Bank dazu bei, die Lebensverhältnisse in vernachlässigten Stadtvierteln östlich des zentralen Finanzdistrikts zu verbessern. Das Projekt Spitalfields Together im Brennpunktstadtteil Tower Hamlets ist bereits das dritte innerhalb dieser Kooperation. Nach zwei Jahren hat Spitalfields in 37 Einzelprojekten Bildung, Ausbildung oder Beschäftigung für insgesamt 1 700 Menschen erreicht.

Darüber hinaus weitete die Bank im Berichtsjahr ihre Unterstützung des StreetSmart-Projekts aus. Im Rahmen dieser vorweihnachtlichen Kampagne können Restaurantbesucher in ganz Großbritannien ihre Rechnung jeweils um ein Britisches Pfund aufstocken – das dann als Spende an lokale Obdachlosenprojekte geht. Die Deutsche Bank hat dabei wie im Vorjahr sämtliche Verwaltungs- und Werbungskosten der Kampagne für London und ganz Großbritannien übernommen, damit jedes gespendete Britische Pfund auch tatsächlich bei den Betroffenen ankommt. Zusätzlich übernommen wurde diesmal die Unterstützung der ähnlich gelagerten SleepSmart-Kampagne, die sich an Hotelgäste richtet. Im Jahr 2010 wurden Spenden in Höhe von 457 000 Britische Pfund für StreetSmart und SleepSmart gesammelt.

Eine gänzlich andere Form der Förderung lokaler Gemeinschaften ermöglicht die Deutsche Bank in Deutschland bereits im sechsten Jahr: den Wettbewerb 365 Orte im Land der Ideen. Gemeinsam mit der Standortinitiative Deutschland – Land der Ideen werden pro Jahr 365 innovative Ideen und Projekte ausgezeichnet, die in besonderem Maß zur Zukunftsfähigkeit Deutschlands beitragen; und jeden Tag ist ein Mitarbeiter der Deutschen Bank vor Ort, um die Auszeichnung zu überreichen. An den insgesamt 1 826 Preisverleihungen der ersten fünf Jahre haben zusammen etwa eine Million Menschen teilgenommen.

Die Kooperation mit Deutschland – Land der Ideen erstreckte sich auch auf eine über Deutschland hinausgreifende Initiative: Deutschland und China – Gemeinsam in Bewegung. Diese 2007 begonnene Reihe von Veranstaltungen in China hatte ihren Schwer- und Höhepunkt auf der Weltausstellung in Schanghai von Mai bis Oktober 2010. Ihr Ziel war es, das Bild von Deutschland als zukunftsorientiertes, innovatives Land zu stärken.

Example of Excellence

Im Jahr 2001 begann die Deutsche Bank, das erste Stadtentwicklungsprojekt in Londons East End zu fördern – im Stadtteil Shadwell. Zehn Jahre später unterstützen wir bereits das dritte derartige Projekt. Die Initiativen in Shadwell, Shoreditch und Spitalfields wurden mehrfach ausgezeichnet, unter anderem als Example of Excellence (2008) und mit dem Power of Partnership-Award der Initiative Business in the Community in den Jahren 2009 und 2010.

Sonderpreis Gelebte Einheit

Zwölf innovative Projekte in Deutschland wurden 2010 zusätzlich mit dem Sonderpreis Gelebte Einheit des Wettbewerbs 365 Orte im Land der Ideen ausgezeichnet. Sie stehen exemplarisch für das Zusammenwachsen Deutschlands 20 Jahre nach der Wiedervereinigung. Zu den Preisträgern zählen die Berliner East Side Gallery, der Ratzeburger Dom und das in Ökoversion wiedergeborene DDR-Auto Trabant nT.

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

Mikrofinanzierung und Social Venture Funds
Wirkungsvolle Investitionen

Oft fehlt engagierten Menschen und sozialen Initiativen der Zugang zu Finanzierungsmöglichkeiten, um aus eigener Kraft heraus erfolgreich zu sein und auch zu bleiben. Wir leisten langfristige Entwicklungsarbeit, die nicht nur wirtschaftlichen, sondern auch sozialen Nutzen bringt (s. auch Beitrag Seite 14).

Die Mikrofinanzierung hat sich als eines der zweckmäßigsten und nachhaltigsten Instrumente erwiesen, um die Lebensumstände der bedürftigen Erwerbstätigen in Entwicklungsländern zu verbessern. Im Jahr 2010 wurde diese Branche allerdings mit neuen Herausforderungen konfrontiert. Diese Herausforderungen gehen vorwiegend auf die aggressive Kommerzialisierung in einigen Regionen zurück – hohe Profite für die Kreditgeber gingen zulasten der wirtschaftlichen Existenz der Schuldner. Vor dem Hintergrund ihrer langjährigen Erfahrungen im Bereich der Mikrofinanzierung hat die Deutsche Bank bereits frühzeitig auf internationaler Ebene auf das steigende Risiko durch diese aggressive Vermarktung aufmerksam gemacht und sich für eine ethische Ausrichtung und eine stärkere Selbstkontrolle der Branche eingesetzt.

Die Deutsche Bank investiert nicht in Vorhaben, bei denen die Seriosität und Sicherheit nicht gewährleistet sind. Deshalb arbeiten wir nur mit Organisationen zusammen, die hohe Standards beim Kundenschutz erfüllen. Die Deutsche Bank war ein Wegbereiter für schriftlich fixierte Prinzipien zum Schutz der Kunden, die im Jahr 2008 in der Pocantico-Deklaration verankert wurden. Diese Grundsätze bilden auch die Basis für die so genannte Smart Campaign, eine Initiative der CGAP (The Consultative Group to Assist the Poor) und des Center for Financial Inclusion der ACCION International. Gemeinsam mit der Deutschen Bank haben sich mehrere hundert Mikrofinanzinstitutionen und Investoren dieser Initiative angeschlossen.

Seit vielen Jahren unterstützt die Deutsche Bank sozial motivierte Mikrokreditprogramme und wird diese Aktivitäten noch weiter ausbauen. Dabei versteht die Deutsche Bank ihr Engagement im Mikrofinanzsektor nicht als kommerzielle Aktivität mit dem Ziel, Gewinne zu erwirtschaften. Zentrales Kriterium bei diesen Aktivitäten ist die „double

207 Millionen US-Dollar

haben Fonds der Deutschen Bank seit 1997 Mikrofinanzinstitutionen zur Verfügung gestellt. Insgesamt wurden 114 solcher Institutionen in 48 Ländern mit Kapital ausgestattet. Davon konnten 2,7 Millionen Kleinstunternehmer profitieren.

Auf dem Sonnendach der Welt

Lotus Energy ist heute das größte Photovoltaikunternehmen Nepals und installiert mehr als 2 000 Solarsysteme pro Jahr. Den entscheidenden Wachstumsschub erhielt das Unternehmen durch eine Kapitalspritze von 350 000 US-Dollar der Entwicklungsorganisation E+Co – finanziert durch ein zinsgünstiges Darlehen der Deutschen Bank.

bottom line“: Die Fonds und die über sie geförderten Projekte sollen sowohl finanziellen als auch sozialen Nutzen stiften.

Ein wichtiger Schritt für den weiteren Ausbau des Mikrofinanzsegments stellte die Islamic Microfinance Challenge dar. Dieser globale Wettbewerb wurde im Jahr 2010 ins Leben gerufen. Sein Ziel war es, Geschäftskonzepte und Produkte für eine nachhaltige Mikrofinanzierung zu fördern, die den Vorgaben der Scharia entsprechen (die zum Beispiel Zinsgeschäfte verbietet). Auf diese Weise soll einer großen Zahl von Menschen der Zugang zur Mikrofinanzierung eröffnet werden, die deren Vorteile bisher nicht nutzen konnten.

Ebenfalls an der „double bottom line“ orientiert sich die Deutsche Bank im Segment der Social Venture Funds; über sie können soziale Initiativen Kapital erhalten, und zwar zu weit günstigeren Konditionen, als dies mit konventionellen Finanzierungsformen der Fall wäre. Damit leistet die Deutsche Bank Finanzierungen für Projekte, die unter rein kommerziellen Aspekten nicht realisiert werden könnten.

In diesem Segment hat die Deutsche Bank im Berichtsjahr erfolgreich den Eye Fund geschlossen. Dieser Investmentfonds mit einem Volumen von 14,5 Millionen US-Dollar leistet weltweit Finanzierungshilfen beim Ausbau von Augenkliniken in Entwicklungsländern. Die Mittel wurden für Krankenhäuser in China, Nigeria und Paraguay zur Verfügung gestellt, 30 350 Patienten mit Sehbehinderung konnten dort bereits behandelt werden. Allen Kliniken gemeinsam ist das Geschäftsmodell: Nur Personen, die es sich leisten können, zahlen für die Behandlung; alle anderen werden kostenlos therapiert und von den zahlenden Patienten finanziell mitgetragen.

Auch am Start des Fonds Big Issue Invest im Jahr 2010 hatte die Deutsche Bank maßgeblichen Anteil. Der Fonds ist ein Tochterunternehmen von Big Issue, einer britischen gemeinnützigen Organisation, die unter anderem obdachlose Menschen dabei unterstützt, durch den Verkauf ihres wöchentlichen Magazins gleichen Namens ein regelmäßiges Einkommen zu erzielen. Big Issue Invest finanziert Unternehmen, Institutionen und Projekte, die einen sozialen Nutzen stiften und das Potenzial haben, Maßstäbe zu setzen. Ein Investment des Fonds ist die Fifteen Foundation, eine Stiftung des Starkochs Jamie Oliver, die benachteiligten jungen Menschen eine Ausbildung zum Koch anbietet. Der Kredit, der dem Fonds zum Start verhalf, wurde durch einen internationalen Know-how-Transfer ermöglicht: Er wurde von der Deutschen Bank in London mithilfe eines Expertenteams der Deutschen Bank in New York bereitgestellt.



Mit kleinem Kredit in die Selbstständigkeit: eine Unternehmerin und ihr Start-up

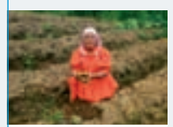
Meilensteine:
Engagement der Deutschen Bank zur Entwicklung von Mikrofinanzsystemen (s. auch Beitrag Seite 14)

1997



Der erste Fonds
Auflegung des Deutsche Bank Microcredit Development Fund (DBMDF), des ersten Fonds einer globalen Bank, der Mittel für Mikrofinanzinstitutionen bereitstellt – bisher insgesamt mehr als sechs Millionen US-Dollar.

2001



Wachstumshilfe
Der Kredit des DBMDF an die pakistanische Kashf Foundation ist der erste kommerzielle Kredit, den diese Stiftung aufnimmt. Kashf hat seither die Zahl seiner Kunden von 1 076 auf mehr als 300 000 gesteigert.



Award
Erstmalige Vergabe des Micro-Credit Practitioner Award für vorbildliche Mikrofinanzinstitutionen. Die Preisträger kommen aus Uganda, Indien, Pakistan und von den Philippinen.

2005



Starthilfe
Auflegung des Deutsche Bank Startup Fund zur Finanzierung von kleinen, noch in der Gründungsphase befindlichen Mikrofinanzinstitutionen. Derzeit werden Institutionen in Argentinien, Kasachstan, Ruanda, im Südsudan und auf Sri Lanka unterstützt.



Konsortium
Start des Global Commercial Microfinance Consortium, des ersten Mikrofinanzfonds für institutionelle Investoren. Gesamtfinanzierungsvolumen bisher: 89 Millionen US-Dollar für Mikrofinanzinstitutionen in 24 Ländern.

2006



Aufbauhilfe
Die Deutsche Bank startet das Tsunami Loan Program. Es bietet günstige Konditionen für Mikrofinanzinstitutionen in jenen Regionen Asiens, die vom verheerenden Tsunami im Dezember 2004 betroffen wurden. Sieben Institutionen in Indonesien, Indien und auf Sri Lanka wurden mit insgesamt 2,2 Millionen Euro unterstützt.

2008



Kundenschutz
Die Deutsche Bank organisiert ein Treffen der Mikrofinanzbranche in Pocantico bei New York, auf dem Regeln für den Schutz von Mikrokreditnehmern besprochen werden. Die Pocantico-Deklaration ist der erste Ethikkodex der Branche.

2010



FINCA
Gemeinsam mit FINCA, einem der größten Mikrokreditnetzwerke, Auflegung des FINCA Microfinance Fund – des ersten derartigen Fonds, der seit Ausbruch der Finanzkrise geschlossen wurde. Beim Financial Times-Wettbewerb Sustainable Investor of the Year 2010 schafft es der Fonds ins Finale.

2012



Smart Campaign
Start eines Zertifizierungsprozesses, der es Mikrofinanzinstitutionen ermöglichen soll, die Einhaltung der von Smart Campaign aufgestellten Grundsätze für den Kundenschutz nachzuweisen und von externen Gutachtern bestätigen zu lassen.

Soziales: Unsere Bilanz 2010
Dynamische Entwicklung und Qualitätssicherung

Das haben wir erreicht:
Im Segment der Social Venture Funds stieg das kumulierte Fondsvolumen um 6 Millionen auf 590 Millionen US-Dollar. Dieses Wachstum ist in erster Linie auf die 2010 gestarteten Fonds Eye Fund und Big Issue Invest zurückzuführen. Zu letzterem Abschluss hat nicht zuletzt der Erfahrungsaustausch zwischen unseren Social Investment-Teams aus New York und London beigetragen.

Im Rahmen unseres Community Development Programms in den USA sind eine Reihe neuer Housing-Initiativen gestartet worden. Die dynamische Entwicklung dieses Segments ist unter anderem auf den steigenden Bedarf an preiswertem Wohnraum zurückzuführen – wir tragen hier dazu bei, die Folgen der Finanz- und Immobilienkrise zu bewältigen. 3 600 neue Wohneinheiten konnten geschaffen werden.

In Südafrika unterstützen wir mehrere Programme für benachteiligte und elternlose Kinder. Eines davon, das Projekt NOAH für Aids-Waisen, wurde jetzt vom Aids-Hilfsprogramm des US-Präsidenten (PEPFAR) als „leading orphan initiative“ anerkannt.

Bei den Naturkatastrophen in Pakistan, Haiti, Chile, Polen, Russland und Neuseeland haben wir im Berichtsjahr schnell Hilfe geleistet. Zudem haben wir unsere internen Spendenrichtlinien und -prozesse so überarbeitet, dass die Koordination von Hilfsmaßnahmen jetzt weltweit standardisiert ist. Wir können dadurch noch schneller und effizienter agieren.

Das haben wir uns vorgenommen:
Aufgrund unserer langjährigen Pionierrolle leisten wir aktive Qualitätssicherung im Mikrofinanzsektor. Handlungsbedarf sehen wir nicht nur für einzelne Anbieter, sondern für die gesamte Branche. Wir unterstützen insbesondere die von Smart Campaign aufgestellten Grundsätze für den Kundenschutz sowie eine Zertifizierung ihrer Einhaltung durch externe Gutachter.

Unsere eigenen Mikrofinanzaktivitäten konzentrieren wir auf Projekte mit klarem sozialem Fokus. Derzeit entwickeln wir einen neuen Fonds, der Teil der von uns mit unterstützten Smart Campaign ist und höchste Standards beim Kundenschutz und -service realisiert.

Im Social Venture-Segment wollen wir das Global Carbon Guarantee Consortium starten. Hierbei handelt es sich um ein Finanzinstrument, das Projekte zur CO_2-Einsparung in Entwicklungsländern realisierbar machen soll.

Im Bereich Community Development wird in New York ein Programm starten, das Einwanderern die Unternehmensgründung und die Schaffung von Arbeitsplätzen erleichtern soll.

Bei unserer Initiative 365 Orte im Land der Ideen bauen wir das „Mitmachelement“ aus und schaffen neue Möglichkeiten für die Einbindung der Öffentlichkeit und den Einsatz von Volunteers.



Gesamt-Fördervolumen der Deutschen Bank im Bereich Soziales (in Mio. Euro)



Neu geschaffene Wohneinheiten für einkommensschwache Familien in den USA



Begünstigte von Programmen im Bereich Soziales: insgesamt 369,2 (gerundet, in Tausend)

pass on your passion

„Wenn diese Unternehmerinnen aus Indien Erfolg haben, sollen auch das Land und die Welt davon erfahren. Dabei helfe ich.“



Seit 2008 haben mehr als 20 Mitarbeiter aus den USA, Großbritannien und Deutschland Mikrofinanzinstitute in Indien beraten.

Anja Dieke, Inhouse Consultant der Deutschen Bank in Frankfurt, verbrachte fünf Wochen in der indischen Region Mhaswad, wo sie Videoporträts von 15 erfolgreichen Unternehmerinnen drehte. Die daraus entstandenen Filme, je einer in Englisch und in Marathi, werden von der Mikrofinanzinstitution Mann Deshi Mahila Bank für Werbezwecke eingesetzt.

05
Kunst & Musik

Ein vitales kulturelles Angebot lebt vom Publikum genauso wie von jungen kreativen Talenten. Deshalb schafft die Deutsche Bank Zugang zu Kunst und Musik und unterstützt den künstlerischen Nachwuchs – wie in der Kooperation mit den Berliner Philharmonikern. Im Rahmen ihres Education-Programms realisierten sie im Juni 2010 ein Tanzprojekt nach einer Originalkomposition des Jazzmusikers Wynton Marsalis.

05

Art works

Kunst zugänglich zu machen fördert den gesellschaftlichen Dialog. Dafür steht die Sammlung Deutsche Bank – wie hier im Deutsche Guggenheim in Berlin, s. Seite 118.

05

Musik erleben

Musik ist die Sprache, die weltweit verbindet. Wir unterstützen musikalische Höchstleistungen und ermutigen junge Talente, wie beim opernSTART-Workshop von Stipendiaten und Alumni der Akademie Musiktheater heute, dem Stipendienprogramm der Deutsche Bank Stiftung, s. Seite 121.

05

Nachwuchs fördern

Die Begegnung mit Kunst eröffnet neue Perspektiven und erweitert Horizonte, wie hier bei einem Workshop mit Kindern im Rahmen der Kunstmesse Art Hong Kong, s. Seite 122.

05
Kreativität entwickeln

Yto Barrada, Gründerin der Cinémathèque de Tanger und Künstlerin des Jahres 2011 der Deutschen Bank

Kunst & Musik
Wenn Grenzen verbinden

Kinos gibt es viele – dieses hier nur ein einziges Mal. Die Cinémathèque de Tanger ist das erste Film- und Kulturzentrum Nordafrikas und für dessen Gründerin Yto Barrada ihr wichtigstes Werk: „Es füllt schon fast zehn Jahre meines Lebens aus, eine ganz schön lange Zeit für ein Kunstwerk."

Yto Barrada, 39, ist in Tanger zuhause, der marokkanischen Hafenstadt an Atlantik und Mittelmeer. Für die alten Griechen war hier die Welt zu Ende, heute begegnen einander in Tanger europäische, arabische und afrikanische Kultur. Die Straße von Gibraltar, an der Yto Barradas Heimatstadt liegt, ist die Grenze zwischen Afrika und Europa, zwischen Arm und Reich, zwischen Islam und Christentum – mit einem Wort: Tanger ist der Prototyp einer ewigen Grenzstadt.

Und Grenzen sind auch das Leitmotiv für das künstlerische Werk von Yto Barrada, die von der Deutschen Bank als Künstlerin des Jahres 2011 ausgewählt wurde. Diese zum zweiten Mal verliehene Auszeichnung ist ganz der Gegenwart verpflichtet. Es gilt, neue, spannende Kunst einem breiten Publikum bekannt zu machen. Gefördert werden vielversprechende internationale Künstler, die bereits ein unverwechselbares Werk geschaffen haben und gesellschaftliche Themen ansprechen. Arbeiten auf Papier und Fotografien sollten dabei im Zentrum ihres Œuvre stehen. Höhepunkt ist jeweils eine Einzelausstellung des Künstlers des Jahres im Deutsche Guggenheim in Berlin, die anschließend an weiteren internationalen Standorten zu sehen ist.

Yto Barradas wichtigste Werkzeuge sind Kameras. Ihre Fotografien, Publikationen und Filme kreisen immer wieder um die spezifische Situation ihrer Heimatstadt Tanger – die sie für 16 Jahre verlassen hatte, um in New York und Paris zu studieren und zu arbeiten. Gerade das, so die Künstlerin, habe ihr geholfen, ihre Heimat besser zu verstehen: „Um einen Sinn in der eigenen Kultur und der eigenen Sprache zu finden, ist es am besten, wenn man sie von einer anderen Kultur und einer anderen Sprache aus betrachtet – alles eine Frage der Übersetzung."

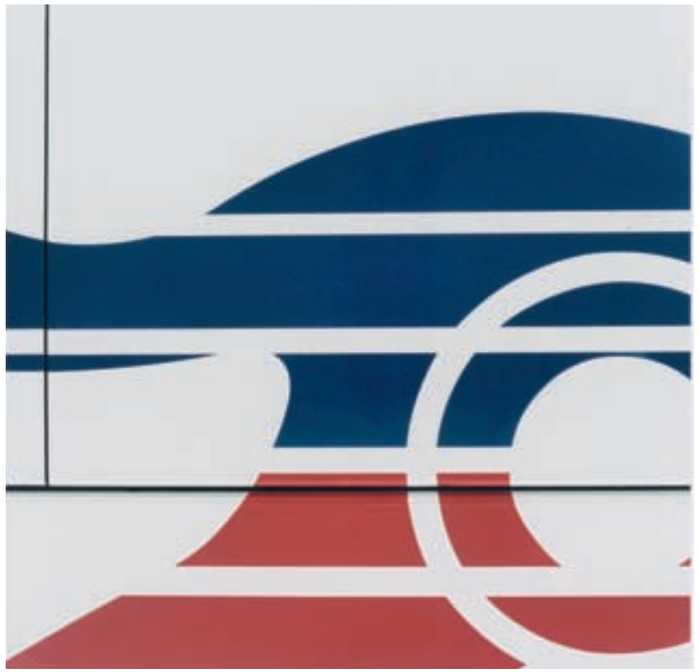
In ihrer Fotoserie A Life Full of Holes: The Strait Project porträtierte Barrada Tanger und seine Einwohner, als wären sie in einem permanenten Wartezustand gefangen. Die nicht erfüllten und aufgeschobenen Hoffnungen der Menschen finden sich in Barradas späteren Werken ebenso wieder wie die gegenwärtige geografische und politische Situation: Was auf den Fotos der Autocar-Serie nach bunten grafischen Mustern aussieht, sind tatsächlich Ausschnitte aus den auflackierten Logos von afrikanischen Reisebussen – die wiederum von Flüchtlingen, die nach Europa gelangen wollen, als Kommunikationscode verwendet werden. In ihrem neuesten Projekt Iris Tingitana erweitert Barrada ihre Nachforschungen auf die Landschaft in der Umgebung ihrer Heimatstadt. Diese Arbeiten halten die fließenden Grenzen zwischen Stadt und Natur fest und untersuchen, wie der gleichgeschaltete urbane Raum auch die Natur immer mehr homogenisiert.

„Ein zentrales Anliegen unseres globalen Kunstengagements besteht darin, sich mit unterschiedlichen Kulturen und gesellschaftlichen Realitäten auseinanderzusetzen“, sagte Pierre de Weck, Mitglied des Group Executive Committee der Deutschen Bank bei der Bekanntgabe der Auszeichnung, „Yto Barrada ist deshalb eine hervorragende Wahl als Künstlerin des Jahres 2011.“

Aus der Auseinandersetzung entsteht Anregung – auf allen Seiten, jenseits aller Grenzen. Deshalb ist die Förderung von bildender Kunst und von Musik seit Jahrzehnten ein Schwerpunkt des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Bank. Dabei geht es zum einen darum, Menschen zu ermutigen, Neues zu wagen und so ihre Horizonte zu erweitern und ihren Talenten zu begegnen, und zum anderen darum, herausragende Leistungen zu fördern und einem breiten Publikum zugänglich zu machen.

Kurzfilm zu Yto Barrada

Keine abstrakten Muster, sondern Ausschnitte aus Logos, wie sie auf Reisebussen zu finden sind: Fotografien von Yto Barrada mit dem Titel Autocar





Die Zukunft braucht die Kunst

Art works: Kunst schafft Neues. Kunst stellt Fragen. Kunst überwindet Grenzen. Kunst wirkt. Daher engagiert sich die Deutsche Bank seit über 30 Jahren für zeitgenössische Kunst. Und dafür, dass immer mehr Menschen ihr begegnen können. Künstlerische Inspiration eröffnet uns neue Perspektiven und führt uns zu ungewöhnlichen, innovativen Ansätzen. Was der Gesellschaft ebenso zugute kommt wie der Wirtschaft.

Spitzenleistung braucht Ensembles

Musik erleben: Die Leidenschaft für Musik verbindet Menschen jeden Alters und jeder Herkunft. Und sie ist, wie ein Wirtschaftsunternehmen, das Projekt eines Ensembles. Beide verdanken ihren Erfolg dem Zusammenspiel von Können, Begeisterung, Inspiration und Disziplin. Unsere Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern zeigt die Dynamik und die Innovationskraft, die starke Kooperationen entwickeln können.

Visionäre brauchen große Bühnen

Nachwuchs fördern: Künstler benötigen Gelegenheiten für die Präsentation ihrer Leistungen und Plattformen für die Kommunikation mit ihrem Publikum – vor allem, wenn sie am Beginn ihrer Laufbahn stehen und aus ihrer Berufung einen Beruf machen wollen. Wir motivieren kreative Menschen, Ungewohntes auszuprobieren und ihre verborgenen Fähigkeiten zu entdecken. Nur so entstehen Spitzenleistungen.



Kunst in den Türmen der Deutschen Bank

Auftragsarbeit für die Sammlung Deutsche Bank in den modernisierten Türmen der Konzernzentrale

Art works
Jung, international – und jedem zugänglich

Unsere Sammlung von Gegenwartskunst ist das markanteste Zeichen des Engagements für Künstler der Gegenwart. Und für das Ziel, den Menschen innovative Perspektiven zu eröffnen.

Kunst in Italien

Am 2. Oktober 2010, dem Tag der offenen Tür der italienischen Banken, präsentierte die Deutsche Bank an ihrem Mailänder Hauptsitz mehr als 1 500 Besuchern die Werke ihrer Sammlung. Sie stammen vor allem von jungen Künstlern und sind oftmals Auftragsarbeiten. Seit mehr als 80 Jahren engagiert sich die Deutsche Bank mit der Villa Romana in Florenz zudem für den künstlerischen Nachwuchs, s. Seite 122.

Das zentrale Element unseres Kunstengagements ist die Sammlung Deutsche Bank. Sie besteht aus mehr als 56 000 Werken und ist eine der bedeutendsten Sammlungen von Zeichnungen und Fotografien nach 1945. In ihren Anfangsjahren auf deutsche Kunst konzentriert, liegt der Schwerpunkt der Sammlung heute auf junger internationaler Gegenwartskunst. 95 Prozent der Werke sind im In- und Ausland öffentlich zugänglich.

Eine zentrale Funktion der Sammlung Deutsche Bank ist es, den Mitarbeitern den Austausch mit Werken zeitgenössischer Kunst zu ermöglichen. Inzwischen ist die Sammlung so global ausgerichtet wie die Bank selbst. Nach dem Neubezug der Konzernzentrale in Frankfurt am Main ist jede Etage der Türme je einem jungen internationalen Künstler gewidmet. Insgesamt sind rund 1 500 Werke von 100 Künstlern aus über 40 Ländern zu sehen. Während in Turm A die junge Avantgarde aus Deutschland und Europa präsentiert wird, versammelt Turm B Künstler aus Asien, Amerika und Nahost/Afrika.

Auch in Finanzzentren wie Hongkong, London und New York prägt die Kunst die Geschäftsräume der Deutschen Bank. Dabei werden unterschiedliche Akzente gesetzt: So kommen etwa die in Hongkong gezeigten Werke schwerpunktmäßig aus China und Nordasien. Weitere Highlights der Sammlung sind unter anderem in Barcelona, Berlin, Mailand, Mumbai, Singapur, Sydney und Tokio zu sehen.

Wesentlicher Aspekt des Kunstengagements ist der kulturelle Austausch. Eine zentrale Rolle spielen hierbei Ausstellungen, in denen die Besucher Werke aus der Sammlung Deutsche Bank erleben und sich auf eine Entdeckungsreise begeben können. 1982 fand die erste Ausstellung mit Werken aus der Sammlung in München statt. Seither sind die Arbeiten der Sammlung häufig auf Tour – als Leihgaben für internationale Museen oder im Rahmen eigener Themenausstellungen und Einzelpräsentationen. Innovative kuratorische Konzepte sind entscheidend, um das Publikum vor Ort zu erreichen.

Ein ausgezeichnetes Beispiel ist die aktuelle Ausstellung Beuys and Beyond – Teaching as Art, die von 2010 bis 2012 in sieben Museen Lateinamerikas Station macht. Auf der Grundlage eines kollaborativen Konzeptes verbindet diese Ausstellung Kunst und Erziehung. Gezeigt werden aus der Sammlung Deutsche Bank Arbeiten von Joseph Beuys und seinen Schülern wie zum Beispiel Imi Knoebel und Jörg Immendorff, die mit einem ausgewählten Künstler des jeweiligen Gastlandes in Dialog treten. Diesem Künstler werden Arbeiten seiner eigenen Schüler gegenübergestellt. Auf diese Weise bringt die Ausstellung den Ideenaustausch zwischen zeitgenössischer Pädagogik und Kunstausübung in den Blick. An den ersten drei Ausstellungsstationen besuchten über 172 000 Menschen die Schau, allein in Buenos Aires kamen innerhalb von zwei Monaten mehr als 75 000 Besucher.

Zur gleichen Zeit wurde in Hongkong ein neuer Teil der Unternehmenssammlung einer breiten Öffentlichkeit zugänglich gemacht. Die Ausstellung More Than Meets the Eye präsentierte ein Panorama zeitgenössischer Fotokunst und bot gleichzeitig eine exklusive Vorschau auf die Neuankäufe für die Konzernzentrale in Frankfurt am Main, unter denen auch asiatische Künstler sind. More Than Meets the Eye war Ende Mai 2010 in der Deutsche Bank VIP-Lounge auf der Kunstmesse ART HK und parallel im dortigen Goethe-Institut zu sehen. Als Hauptsponsor der ART HK weitet die Deutsche Bank ihr Kunstengagement in Asien aus und unterstreicht damit die Bedeutung der Region in ihrer globalen Strategie.

Eine Sonderstellung bei der öffentlichen Präsentation von Werken aus der Sammlung Deutsche Bank nimmt das Deutsche Guggenheim in Berlin ein, eine Kooperation mit der Solomon R. Guggenheim Foundation. In den ersten zwölf Jahren des Bestehens dieser Kunsthalle wurden allein 15 Auftragsarbeiten präsentiert. Viele heute international renommierte Künstler wie Neo Rauch oder Kara Walker hatten hier am Anfang ihrer Karriere eine große Einzelschau, die ihnen zum Durchbruch verhalf. 2010 konnte das Deutsche Guggenheim mit 140 000 Besuchern einen Rekordzuspruch vermelden und seine Position als erfolgreichste private Kunsthalle Berlins festigen.

Ein 2006 erstmals im Deutsche Guggenheim ausgestelltes Werk feiert seither rund um die Welt Erfolge: Cai Guo-Qiangs Head On. Der in New York lebende Künstler lässt für diese Installation 99 lebensgroße Wölfe gegen eine Mauer aus Glas stürmen. Zwar ist Cais für die Sammlung Deutsche Bank konzipierte Arbeit von Berlin und seiner Geschichte inspiriert, doch ihre Botschaft ist allgemeingültig – ganz

Mark Bradford in Boston

Von November 2010 bis März 2011 unterstützte die Deutsche Bank eine Ausstellung über das mittlere Werk von Mark Bradford am Institute of Contemporary Art in Boston. Der in Los Angeles lebende Maler und Collagist gilt als einer der führenden Vertreter der zeitgenössischen Kunst in den USA.

Deutsche Bank im Guggenheim

Mit The Deutsche Bank Series at the Guggenheim wird im Deutsche Guggenheim in Berlin bereits gezeigten Künstlern zusätzlich eine von den Medien viel beachtete Plattform in der amerikanischen Kunstszene geboten. Den Auftakt machte 2009 Anish Kapoors spektakuläre Skulptur Memory. 2010 wurde die Reihe mit Julie Mehretus Gemäldezyklus Grey Area fortgesetzt.

Werke der Sammlung auf der Art HK 2010

Nedko Solakov: aus der Serie Murmurings #1–12 (2007)



Begeistern für Kreativität: Führungen für Kinder auf der Kunstmesse Art HK



Biennale São Paulo

Die Deutsche Bank unterstützte 2010 erstmals die Biennale von São Paulo, das bedeutendste Kunstereignis in Südamerika. 1951 begründet, stellten bei der 29. Biennale von September bis Dezember 2010 über 150 Künstler mehr als 800 Werke aus. Das Bildungsprogramm erreichte mehr als 400 000 Schüler, Studenten und andere Kunstinteressierte.

Abonnieren Sie ArtMag, das Online-Kunstmagazin der Deutschen Bank

➲ db-artmag.de

unabhängig vom kulturellen Kontext. „Ich wollte die universelle menschliche Tragödie abbilden", so der Künstler in einem Interview mit ArtMag, dem Online-Kunstmagazin der Deutschen Bank, „die aus diesem blinden Vorwärtsstürmen resultiert, aus der Kompromisslosigkeit, mit der wir versuchen, unsere Ziele durchzusetzen". Im Sommer 2010 machte Head On zwei Monate im National Museum of Singapore Station.

Die Sammlung Deutsche Bank ist traditionell auf dem Markt für Gegenwartskunst aktiv. Durch An- und Verkäufe kann die Sammlung „atmen" und auf aktuelle Strömungen reagieren – etwa indem sie Werke, die nicht im Fokus der Sammlung stehen, verkauft und den Erlös nutzt, um Arbeiten junger Gegenwartskünstler zu erwerben. Ihre Präsenz auf den wichtigsten Kunstmessen der Welt nutzt die Deutsche Bank regelmäßig auch für umfangreiche Vermittlungsprogramme, um Kinder und Jugendliche für zeitgenössische Kunst zu begeistern. Auf der Frieze Art Fair in London etwa, von der Deutschen Bank seit sieben Jahren als Hauptsponsor gefördert, bietet jedes Jahr der Deutsche Bank Education Space Schulklassen die Möglichkeit, zeitgenössische Kunst gemeinsam mit Künstlern und Experten zu entdecken. Mit mehr als 2 000 Kunden und 900 Mitarbeitern verzeichnete die Deutsche Bank Lounge auf dieser Messe 30 Prozent mehr Besucher als im Vorjahr.

Ein umfangreiches Vermittlungsprogramm unterstützt die Deutsche Bank auch als Education Partner der Biennale of Sydney. Es beinhaltet spezielle Publikationen, ein webbasiertes Lehrertool, über Podcasts abrufbare Interviews und Führungen, Veranstaltungen für Schulen, Künstlergespräche, Führungen und spezielle Bildungs-Lounges. Im Berichtsjahr zählte die Biennale of Sydney von Mai bis August insgesamt 517 000 Besucher – ein neuer Rekord.

Head On (2010), eine Installation von Cai Guo-Qiang in Singapur



Musik erleben
Erst weit entfernt und dann ganz nah

Es braucht seine Zeit, um junge Menschen für klassische Musik zu begeistern. Doch ist es einmal geschafft, tun sich neue Welten für sie auf – voller Leidenschaft und unbekannter Erfahrungen.

Leidenschaft für Musik – diese Maxime teilt die Deutsche Bank mit Musikschaffenden. Schon seit Jahrzehnten fördert die Bank Nachwuchstalente und unterstützt weltweit herausragende Musikereignisse. Ziel ist es, Musik und kulturelle Bildung einem breiten Publikum – vor allem auch Kindern und Jugendlichen – zugänglich zu machen und ihnen damit neue Erfahrungsräume zu eröffnen.

Leidenschaft für Musik verbindet – besonders dann, wenn man die Vielfalt und Faszination von Tanz und klassischer Musik gemeinsam mit anderen entdeckt. Diese Überzeugung ist der Ursprung des Education-Programms der Berliner Philharmoniker, das seit seinem Beginn im Jahr 2002 von der Deutschen Bank ermöglicht wird. Kinder und Jugendliche werden dabei in Workshops und Tanzprojekten an klassische Musik herangeführt, so dass ihnen neue, kreative Ausdrucksmöglichkeiten eröffnet werden. Gemeinsam mit den Berliner Philharmonikern und anderen Künstlern erarbeiten sie sich musikalische Werke, die sie anschließend vor einem großen Publikum aufführen. Im Berichtsjahr war dies unter anderem Swing Symphony, ein Tanzprojekt in Berlin, dessen Musik eigens zu diesem Anlass von dem US-Jazztrompeter Wynton Marsalis komponiert worden war.

Im November 2010 betrat das Education-Programm erstmals den australischen Kontinent. Das Musikprojekt From Mahler's time wurde dort mit australischen Schülerinnen und Schülern sowie Mitgliedern der Berliner Philharmoniker im Foyer des Opernhauses von Sydney aufgeführt. Dieses Mahler-Projekt ist eingebettet in das World Orchestras Education Program des Sydney Opera House, das von der Deutschen Bank gefördert wird. Darüber hinaus gaben Musiker des Orchesters im Rahmen ihrer ersten Konzertreise nach Australien Masterclasses an junge Nachwuchsmusiker.

Die Kooperation mit den Berliner Philharmonikern geht aber weit über das Education-Programm hinaus. In einer exklusiven Partnerschaft fördert die Deutsche Bank seit 1989 die Arbeit dieses herausragenden Orchesters. Ein Schwerpunkt der Zusammenarbeit im Berichtsjahr war die Digital Concert Hall der Berliner Philharmoniker, die im Sommer 2010 ihre erste Saison beendete. Mit dieser Hightech-Plattform ist es möglich, die Konzerte des Orchesters im Internet mitzuverfolgen. Hochempfindliche Mikrofone und ferngesteuerte Kameras übertragen die Konzerte der Berliner Philharmoniker seit Anfang 2009 live über das Internet – in brillanter Bild- und Tonqualität. Die Digital Concert Hall ist beispiellos in der Welt der klassischen Musik: Sie überschreitet nationale Grenzen, überwindet soziale Schranken und schafft für Menschen jeder Herkunft und aller Altersstufen einen neuen Zugang zur Welt der Klassik.

Die Zahl der Musikliebhaber, die die Auftritte der Berliner Philharmoniker auf diese Weise live erleben, nimmt ständig zu, ob zu Hause, am Arbeitsplatz, bei Public-Viewing-Events oder im Kino – allein das Saisoneröffnungskonzert 2010 wurde zeitgleich in 52 Kinos aufgeführt. Insgesamt verfolgten mehr als 15 000 Zuschauer weltweit dieses Konzert, davon 4 000 auf der Homepage der Deutschen Bank. Alle in der Digital Concert Hall übertragenen Konzerte können zudem nicht nur live mitverfolgt werden, sondern auch zu einem beliebigen späteren Zeitpunkt als Videostream. Derzeit sind bereits knapp 100 Aufführungen der Berliner Philharmoniker im Archiv verfügbar, jede Saison kommen mehr als 30 weitere hinzu.

BPhil down under: Probe der Berliner Philharmoniker in Perth



Vertrauen bringt Erfolg

„Vertrauen und Entschlossenheit sind entscheidende Voraussetzungen, um Projekte erfolgreich umzusetzen. Diese Qualitäten zeichnen aus unserer Sicht die Deutsche Bank besonders aus. Wir sind stolz darauf, sie als Partner an unserer Seite zu haben."

Sir Simon Rattle, Chefdirigent der Berliner Philharmoniker und Künstlerischer Leiter der Berliner Philharmonie

Erleben Sie die Digital Concert Hall

Vorbild für andere

Eine aktuelle Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung wertet das Education-Programm der Berliner Philharmoniker, eindrucksvoll dokumentiert in dem preisgekrönten Film Rhythm Is It!, als Initialzündung für den starken Ausbau der Bildungsangebote in vielen deutschen Kultureinrichtungen.

Begeisterung wecken: Education-Programm der Berliner Philharmoniker

Nachwuchs fördern
Räume öffnen für Ideen

Junge Menschen brauchen für ihre Entwicklung Zugang zur Kultur – und junge Künstler Plattformen für die Kommunikation mit ihrem Publikum. Für beides setzen wir uns ein.

Junge Künstler in Florenz

Seit 1929 unterstützen die Deutsche Bank und ihre Stiftung mit dem Villa Romana-Preis junge Künstler. Die Auszeichnung ist mit einem Stipendium und einem zehnmonatigen Aufenthalt in der Villa Romana in Florenz verbunden. Unter den Preisträgern finden sich große Namen wie Max Beckmann, Käthe Kollwitz, Georg Baselitz und Markus Lüpertz. Im Berichtsjahr wurde der Preis Nora Schultz, Rebecca Ann Tess, Vincent Vulsma, Thomas Kilpper und Henrik Olesen zuerkannt.

➔ villaromana.org

Kunst und Musik leben vom lebendigen Wechselspiel zwischen Tradition und Avantgarde, zwischen anerkannten Künstlern und dem Nachwuchs. Daher engagiert sich die Deutsche Bank dafür, bislang ungehörten Stimmen und ungesehenen Gesichtern eine Bühne zu bieten. Wie zum Beispiel dem Dirigentennachwuchs. So unterstützt die Deutsche Bank Stiftung den Internationalen Dirigentenwettbewerb Sir Georg Solti, ein Gemeinschaftsprojekt mit der Alten Oper Frankfurt, der Frankfurter Museums-Gesellschaft, dem Hessischen Rundfunk und der Oper Frankfurt. Im Berichtsjahr hat der Wettbewerb seine Position als weltweit führende Veranstaltung für den dirigierenden Nachwuchs gefestigt: 576 junge Dirigentinnen und Dirigenten zwischen 19 und 35 Jahren aus 75 Ländern hatten sich für den Wettbewerb beworben, ein neuer Teilnehmerrekord. 21 von ihnen hatten sich zur Vorrunde in Frankfurt qualifiziert, die drei Finalisten standen beim öffentlichen Abschlusskonzert in der Alten Oper in Frankfurt am Pult. Direkt im Anschluss kürte die Jury den in Venezuela geborenen Spanier José Luís Gómez Ríos als Sieger.

Eine Kombination von Musikförderung und Umweltschutz zeichnet ein Projekt der Deutschen Bank in Italien aus. The most famous International Symphony Orchestras for Deutsche Bank ist eine auf drei Jahre angelegte Partnerschaft zugunsten des Fondo per l'Ambiente Italiano – der renommiertesten Umwelt- und Kulturstiftung Italiens. Zum Programm gehört unter anderem einmal im Jahr der Auftritt eines der weltweit führenden Symphonieorchester in der Mailänder Scala. Dem Schutz der Umwelt verpflichtet ist auch Amazonas. Dieses multimediale Musiktheaterprojekt des Goethe-Instituts soll Kinder und Jugendliche an modernes Theater heranführen und



Musikförderung und Umweltschutz: das Musiktheaterprojekt Amazonas

das Bewusstsein für die Zerstörung des Regenwalds sowie für die Notwendigkeit und die Chancen eines Dialogs zwischen der Kultur der Eingeborenen und der des Westens schärfen. Drei Jahre lang entwickelten europäische und brasilianische Experten und Künstler gemeinsam das Konzept, in dem Medienkunst und zeitgenössisches Musiktheater eine fruchtbare Verbindung eingehen. Wesentlicher Bestandteil ist dabei ein Bildungsprogramm, das auf Wunsch der Yanomami-Indianer entwickelt wurde, einer der letzten großen indigenen Gruppen in Südamerika. Nach der Uraufführung im Mai 2010 in München wurde Amazonas im Berichtsjahr auch in Rotterdam, São Paulo und Lissabon aufgeführt. Die Deutsche Bank unterstützt als exklusiver Partner des Goethe-Instituts den begleitenden internationalen Online-Auftritt der Oper.

Eher wenig bekannt ist die klassische Musik bis heute in Arabien. Das zu ändern hat sich die Deutsche Bank Middle East Foundation vorgenommen. In Dubai organisierte sie erstmals selbstständig ein klassisches Konzert – Giuseppe Verdis Messa da Requiem. In Zusammenarbeit mit dem Ministerium für Jugend, Kultur und Gesellschaft der Vereinigten Arabischen Emirate und der American University in Dubai brachte die Deutsche Bank 200 Musiker aus Staaten des Persischen Golfs zusammen auf eine Bühne.

Tanz in Brasilien

Die 2009 vereinbarte Partnerschaft mit dem Teatro Alfa in Brasiliens Metropole São Paulo wurde im Berichtsjahr weiter ausgebaut. Die von der Deutschen Bank geförderte Contemporary Dance Season umfasste Aufführungen von sieben renommierten Tanzgruppen sowie zwei Shows für Kinder. Zusätzlich unterstützte die Deutsche Bank die Aufführung des Musicals The King and I im Teatro Alfa.

Workshops für Jugendliche

Workshops und Führungen für Schüler und Studenten veranstaltete die Deutsche Bank unter anderem im Deutsche Guggenheim in Berlin, bei der Biennale of Sydney, der Art HK und der Frieze Art Fair in London. Insgesamt nahmen 23 843 Interessierte an Kunstvermittlungsprogrammen der Deutschen Bank teil.

Meilensteine:
Akademie Musiktheater heute (Deutsche Bank Stiftung)

2003



Gründung
Die Deutsche Bank Stiftung übernimmt die Studenteninitiative Akademie Musiktheater heute (AMH). Ziel ist die Förderung junger Dirigenten, Dramaturgen, Kulturmanager und Regisseure durch ein berufs- oder studienbegleitendes zweijähriges Stipendium.

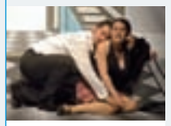
2004

2005



Umzug
Der jährliche AMH-Festakt zieht von Berlin nach Frankfurt am Main. Der Mousonturm wird neuer AMH-Kooperationspartner.

2006



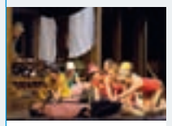
Premiere
Matrix heißt die erste Uraufführung der AMH. Sie wird von den Stipendiaten der Jahre 2003 bis 2005 im Mousonturm inszeniert und aufgeführt.

2007



Ausweitung
Neu in die Förderung aufgenommen werden Bewerber der Bereiche Komposition und Bühnenbild. Der spartenübergreifende Austausch der Stipendiaten wird dadurch weiter intensiviert.

2008



Kooperation
In Weimar inszenieren AMH-Stipendiaten Benjamin Brittens Ein Sommernachtstraum – in Kooperation mit der Hochschule für Musik Franz Liszt und dem Musikgymnasium Schloss Belvedere, das die Deutsche Bank seit vielen Jahren unterstützt.

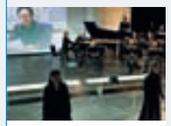
2009

2010



Workshop
Im Oldenburgischen Staatstheater eröffnen AMH-Stipendiaten in einem Workshop jungen Migranten mit einem Stipendium des START-Programms die Welt der Oper. OpernSTART steht damit für eine gelungene Verknüpfung von Förderprojekten.

2011



Jubiläum
Der zehnte Stipendiatenjahrgang wird aufgenommen. Der ausscheidende Jahrgang 2008–2010 entwickelt die Musiktheaterausstellung Innenleben. Die Uraufführung findet im Bockenheimer Depot in Frankfurt am Main statt.

2012



Netzwerk Oper
An der Oper Köln/Kinderoper Köln wird erstmals eine Jugendoper uraufgeführt. Die Deutsche Bank Stiftung wird ein begleitendes Vermittlungsprojekt fördern; es soll ein junges Publikum an die Oper heranführen.

Kunst & Musik: Unsere Bilanz 2010
Internationalisierung, Offenheit und Innovation

Das haben wir erreicht:
Mit dem Wiederbezug der Unternehmenszentrale in Frankfurt am Main wurde dort auch ein neues Kunstkonzept umgesetzt. Rund 1 500 Werke von 100 Künstlern aus 40 Ländern machen die zunehmende Internationalisierung der Sammlung Deutsche Bank auch öffentlich sichtbar. Weltweit prägen Werke der Sammlung mehr als 900 Gebäude der Deutschen Bank. Im Jahr 2010 wurden wir dafür mit dem Art & Work Award in der Kategorie Most Outstanding Contribution to Art in the Workplace ausgezeichnet.

2010 präsentierten wir mit Wangechi Mutu erstmals eine Künstlerin des Jahres und schufen so eine öffentliche Resonanzfläche für eine künstlerische Auseinandersetzung mit aktuellen gesellschaftlichen Themen. In Südamerika wurde eine Ausstellung mit Werken aus der Sammlung Deutsche Bank sehr gut aufgenommen: Mehr als 170 000 Besucher zählte Beuys and Beyond – Teaching as Art während ihrer ersten drei Stationen.

Im Kunst-, aber auch im Musikbereich weiteten wir unsere Education-Programme aus, unter anderem in Australien, wo 2010 die Berliner Philharmoniker erstmals zu Gast waren. An ihrem Education-Programm haben seit seinem Start 2002 mehr als 18 000 Jugendliche teilgenommen. Die Digital Concert Hall der Berliner Philharmoniker hat sich im Berichtsjahr als erfolgreiche Plattform etabliert: Allein das Saisoneröffnungskonzert wurde von weltweit 15 000 Zuschauern live verfolgt.

Das haben wir uns vorgenommen:
Die in den vergangenen Jahren bereits verstärkte Öffnung der Sammlung Deutsche Bank soll auch weiterhin fortgesetzt werden. Außerdem sollen innovative Formate neue Zugänge zu zeitgenössischer Kunst und Musik schaffen. Ein wichtiger Meilenstein hierbei ist Globe. For Frankfurt and the World, ein künstlerisches Programm, das im Frühjahr 2011 in unserer Unternehmenszentrale in Frankfurt am Main stattfindet.

Deutlich steigern wollen wir die Nutzung von Kunst- und Musikveranstaltungen zur Kommunikation mit unseren Kunden, etwa bei Kunstmessen wie der Frieze Art Fair oder der Art HK. Auch in unserem gesellschaftlichen Engagement soll die Begeisterung für Kunst und Musik Brücken zu anderen Programmen bauen: in Asien beispielsweise durch Kunstauktionen zugunsten von sozialen Projekten, in den USA unter anderem durch die Integration in von uns geförderte lokale Revitalisierungsprogramme.

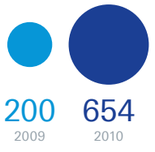
Für die Digital Concert Hall der Berliner Philharmoniker haben wir uns für die Spielzeit 2011/2012 vorgenommen, das Segment der Live-Übertragungen in Kinos weiter zu entwickeln. Das Education-Programm des Orchesters soll neu positioniert werden, um die Nachhaltigkeit der Angebote zu verbessern. Die Deutsche Bank Stiftung wird die Förderung des Ensemble Modern ausbauen, um mehr Menschen Zugang zu zeitgenössischer Musik zu ermöglichen.



Gesamt-Fördervolumen der Deutschen Bank im Bereich Kunst & Musik (in Mio. Euro)



Teilnehmer an Kunstvermittlungsprogrammen (in Tausend)



Besucher der Deutsche Bank Series at the Guggenheim, New York (in Tausend)



Besucher der Digital Concert Hall anlässlich des Saisoneröffnungskonzerts der Berliner Philharmoniker (in Tausend)

pass on your passion

„Be the change."



Im Jahr 2010 haben sich Mitarbeiter der Deutschen Bank in Großbritannien mit insgesamt 10 874 Stunden innerhalb der Arbeitszeit ehrenamtlich engagiert. Dies entspricht einem Gegenwert von 580 000 Britischen Pfund.

Irfan Shareef, IT Performance Manager bei der Deutschen Bank in London, wurde in den Vorstand der gemeinnützigen Initiative Motiroti Arts gewählt, die Jugendliche zur Erstellung digitaler Kunstwerke anleitet. Shareefs Nominierung wurde von der Initiative Arts and Business – Young Professionals on Arts Boards veranlasst, die sich zum Ziel gesetzt hat, den Erfahrungsaustausch zwischen jungen, engagierten Managern und gemeinnützigen Institutionen zu fördern.

06
Corporate Volunteering

Pass on your passion: Was Leidenschaft leisten kann, wenn man sie teilt, stellen Mitarbeiter der Deutschen Bank Tag für Tag unter Beweis, indem sie sich ehrenamtlich engagieren, wie hier für die Neugestaltung des ehemaligen Militärstützpunkts Governors Island nahe New York.



06

Führung stärken

Auch Engagement braucht Management. Dafür unterstützen unsere Mitarbeiter die Führungskräfte von gemeinnützigen Organisationen in Schwellenländern durch das Corporate Community Partnership-Programm, s. Seite 132.



06

Erfahrung teilen

Der Rat unserer Mitarbeiter kann anderen neue Perspektiven eröffnen und dabei helfen, neue Wege zu gehen, wie hier beim Mentoringprogramm Big Brothers Big Sisters, s. Seite 136.



06

Praktisches und handwerkliches Engagement

Weltweit packen Mitarbeiter der Deutschen Bank bei Projekten in ihrem lokalen Umfeld mit an – immer öfter auch im Team, wie hier bei einem Social Day in Frankfurt am Main – mehr zu Social Days s. Seite 137.

Alex Manson, Managing Director im Corporate Investment Banking der Deutschen Bank in London

Corporate Volunteering
Führung stärken

Die Deutsche Bank unterstützt seit über zehn Jahren Coachingprogramme auf internationaler Basis. Führungskräfte aus unterschiedlichen Arbeitswelten kommen auf Augenhöhe zusammen, um einander zu beraten und neue Sichtweisen zu gewinnen. Die Journalistin Katharina von der Leyen hat zwei Programme in London und Nagold besucht.

Führungskultur und Infrastrukturen, Personalmanagement und Kommunikationsmöglichkeiten gehören zu den Themen, über die sich das Duo austauscht. Diese „Unterstützungskultur“ hat sich in vielen Fällen als so erfolgreich erwiesen, dass die Partner häufig noch Jahre nach Ende des Programms zueinander Kontakt halten und sich austauschen, obwohl – oder gerade weil – sie meist aus völlig unterschiedlichen Welten stammen.

Erweiterung der Horizonte

Der in den USA, Asien und Europa aufgewachsene Franzose Alex Manson, Managing Director im Corporate Investment Banking in London, coachte 2005 den Schulleiter einer Brennpunktschule in London – einer Schule, an der es ein großes Drogen- und Gewaltproblem gab, Schüler mit schwierigem familiärem Hintergrund und Lehrer, die sich vor ihren Schülern fürchteten. Eine ungewohnte, möglicherweise unbequeme und manchmal auch ernüchternde Zusammenarbeit, die aber Mansons eigenen Horizont erweiterte – ein durchaus gewünschter Nebeneffekt solcher Programme.

„Das Interessante am Coaching ist – ganz abgesehen davon, dass es wirklich Spaß macht – auch, dass man dadurch immer wieder gezwungen wird, seine privilegierte und auch enge berufliche Welt kurz zu verlassen und sich mit dem breiteren gesellschaftlichen Umfeld zu befassen“, sagt Manson, der übrigens bis heute mit dem Schulleiter aus dem damaligen Programm befreundet ist, das nach einem Jahr endete. „Ich weiß gar nicht, wer eigentlich wen beraten hat“, sagt er. „Ich würde es eher als freundschaftliches Verhältnis betrachten, in dem ich ihm hoffentlich ein paar Sachen mitgeben konnte – er mir aber umgekehrt ganz bestimmt auch.“

Führung stärken
Engagement für Leadership

Als global tätiger Finanzdienstleister möchte die Deutsche Bank die Expertise und die Erfahrung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auch mit Schulen, Wohltätigkeitsorganisationen und gemeinnützigen Programmen weltweit teilen. Die in Großbritannien bereits seit 1999 erfolgreiche Zusammenarbeit mit Partners in Leadership wurde 2006 auf Schulen in Deutschland ausgedehnt.

In Schwellenländern folgt seit 2008 das Corporate Community Partnership-Programm einem ähnlichen Prinzip: Spezialisten aus verschiedensten Geschäfts- und Infrastrukturbereichen der Deutschen Bank gehen zu gemeinnützigen Organisationen, zum Beispiel Mikrofinanzinstituten und „Social Entrepreneurs“, um deren Management zu unterstützen (s. Seite 107). So sollen vor Ort effiziente, selbsttragende ökonomische und soziale Strukturen entstehen. Typische Aufgaben der Deutschbanker sind dabei die Beratung der Führungskräfte vor Ort, die Verbesserung von IT-Systemen und das Entwickeln von Marketingstrategien. Nicht zuletzt bietet das Programm so auch den Mitarbeitern der Bank die Möglichkeit, sich persönlich und professionell im Ausland weiterzubilden. In ihren mehrwöchigen Einsätzen lernen sie andere Lebensweisen, Mentalitäten und Kulturen kennen und bringen so neue Perspektiven in ihren Arbeitsalltag ein.

Seit 1999 haben in Großbritannien Managerinnen und Manager aus mehr als 1 200 Unternehmen und über 5 000 Schulleiterinnen und Schulleiter an dem Programm teilgenommen. In Deutschland unterstützt die Deutsche Bank seit 2006 das Projekt Partners in Leadership, um einen Beitrag zur Entwicklung der Schulqualität zu leisten. Im Februar 2011 wurde sie zusammen mit anderen Unternehmen dafür mit dem Generali European Employee Volunteering Award – Deutschland in der Kategorie Innovation ausgezeichnet.

Managementkompetenz für Schulleiter

Schulen befinden sich heutzutage im Umbruch: Internationale Studien wie PISA oder IGLU haben gezeigt, dass Schulsysteme am erfolgreichsten sind, wenn die einzelnen Schulen mit einem Höchstmaß an Eigenverantwortung ausgestattet sind. Sie sollen zukünftig weniger von Ministerien und Schulämtern geleitet werden, müssen sich also immer mehr zu kleinen Unternehmen entwickeln, die Schulleiter immer mehr zu Managern werden. Sie sollen Kommunikationsspezialisten, Führungspersönlichkeiten, authentische Gesprächspartner und fachliche Berater sein – in der traditionellen Lehrerausbildung kommen Managementkompetenzen aber bisher nicht vor. Hier setzt Partners in Leadership an.

Wie viele Gemeinsamkeiten eine Schulleiterin und eine Managerin tatsächlich teilen, stellten Martina Tietze und Regine Michel schon bei ihrem allerersten Gespräch fest. Tietze ist Leiterin des Investment- und FinanzCenters Stuttgart-Schloßstraße der Deutschen Bank und Tochter eines Schulleiters: „Mein Vater hat immer geklagt, dass er führen müsse, ohne es gelernt zu haben.“ Regine Michel, die Leiterin der Annemarie-Lindner-Schule mit sozialwissenschaftlichem Gymnasium in Nagold und seit 1982 an dieser Schule, hat sich, wie sie sagt, „zusammen mit der Schule entwickelt.“ Sie nahm seit Beginn ihrer Aufgabe als Schulleiterin die Führungsrolle sehr ernst. „Einige der Schüler hier werden später Führungskräfte sein. Ich möchte meinen Schülern unbedingt Ansätze mit auf den Weg geben: Was bedeutet eigentlich Führung?“

„Wir haben festgestellt, dass in unseren beiden Systemen an genau den gleichen Stellen Reibung entsteht“, sagt Regine Michel. „Wie erkläre ich meinen Mitarbeitern Dinge, die nicht bequem sind? Wie motiviere ich die Kollegen, ohne einen finanziellen Bonus versprechen zu können? Wie löse ich das, wie geht Frau Tietze mit solchen Situationen um?“ Martina Tietze, die jahrelange Erfahrung als Coach hat, bekommt einen fordernden Gesichtsausdruck. „Veränderungsprozesse dieser Art machen wir in der Bank dauernd, da kann ich helfen.“

Training für den guten Eindruck

Später steht Martina Tietze vor einer elften Klasse und übt in lockerem Tonfall eine Bewerbungssituation: „Man hat sieben Sekunden für den ersten Eindruck“, erklärt sie den Schülern. „Sieben Minuten, um den ersten Eindruck zu verfestigen, und sieben Jahre, um einen schlechten Eindruck wieder wettzumachen.“ Die Schüler kichern amüsiert, aber hören alle sehr genau zu: Es ist offenbar etwas anderes, ob ein Lehrer oder Elternteil einem erklärt, wie man einen „guten Eindruck“ macht – oder eben jemand, der auf der anderen Seite sitzt, auf den man möglicherweise eines Tages eben jenen Eindruck machen möchte. Es ist etwas anderes, wenn Frau Tietze ihnen zeigt, wann ein Händedruck sich anfühlt wie ein feuchtkalter Fisch. Es macht einen Unterschied, wenn Frau Tietze von „angemessener Kleidung“ spricht und darüber, wie irritierend ein Zuviel an Make-up oder Piercings wirken kann: Von Eltern nimmt man derlei längst nicht mehr an – von Lehrern auch nur ungern.

Das Verhältnis zwischen Tietze und Michel ist nach dem Konzept von Partners in Leadership stark auf einem ausgewogenen System des „Gebens und Nehmens“ aufgebaut. „Wir ergänzen uns sehr, und das ist eine gute Basis“, sagt Martina Tietze. „Eine gute Voraussetzung, um schwierige Dinge gleich anzugehen. Wir müssen nicht erst noch klären – wir können einfach entwickeln.“

Mit Straßenfußball zum Job

Auch Alex Manson war damals überrascht, wie ähnlich die Probleme eines Managers der Deutschen Bank und eines Schulleiters teilweise waren. „In unseren Gesprächen ging es oft um die Analogien zwischen den Restrukturierungsprozessen innerhalb der Deutschen Bank – was damals sehr stark mein Thema war – und denen innerhalb seiner Schule. Konzeptionell gab es eine erstaunliche Menge an Ähnlichkeiten.“ Inzwischen ist Manson der Coach des CEOs von Street League, einer Charity-Organisation, die mit unterprivilegierten Jugendlichen zwischen 16 und 25 Jahren arbeitet – ohne Ausbildung oder Abschluss, mit Drogenproblemen und/oder schwierigen familiären Verhältnissen. Mithilfe strukturierter Fußballtrainingsprogramme wird den Jugendlichen ein Ziel gesteckt, ihre körperliche Kondition, Selbstvertrauen und Teamfähigkeit werden aufgebaut; anschließend folgt ein weiterführendes Bildungs- und Jobprogramm. Allein im vergangenen Jahr wurden mehr als 3 000 Jugendliche in England über Street League gefördert; 72 Prozent davon wurde erfolgreich ein Arbeits- oder Ausbildungsplatz vermittelt.

Der CEO von Street League, Matt Stevenson-Dodd, hatte bei Impetus Trust, einem gemeinnützigen Social Venture Fund, mit dem die Deutsche Bank seit vier Jahren zusammenarbeitet, um einen Coach gebeten. „Natürlich wissen Leute wie Matt eigentlich sehr gut, was sie zu tun haben“, sagt Alex Manson. „Sie haben sehr gute intuitive Fähigkeiten, sonst wären sie nicht in den Positionen, in denen sie sind. Sie haben auch sehr viel Charisma. Was ihnen fehlt, sind teilweise ein paar Tricks, ein paar Managementmethoden, unter anderem, um Dinge kurz auf Plausibilität zu checken. Die Charity-Welt befindet sich momentan in einer schwierigen Phase, weil alle Zuschüsse gekürzt wurden. Das bedeutet, dass viele Organisationen sich jetzt neu erfinden müssen.“

Gegenseitige Inspiration

Matt Stevenson-Dodd hat vor 14 Jahren als Sozialarbeiter angefangen: „Ich wollte etwas tun, was die Welt verändert“, sagt er ohne Ironie. „Es sollte von Bedeutung sein und den Menschen wirklich helfen. Vielleicht hat es auch mit sozialer Gerechtigkeit zu tun: So viele Menschen haben schlicht überhaupt keine Chance, irgendetwas aus sich zu machen. Eine Organisation wie Street League kann da wirklich helfen.“





Deutsche Bank Managerin Martina Tietze (links) und Schulleiterin Regine Michel im Gespräch mit Schülern

Tatsächlich sind Arbeit und Erfolg von Street League so überzeugend, dass No. 10 Downing Street, also der Stab des britischen Premierministers, die Initiative gerade als ihre Charity of the Year 2011 auswählte.

Weil Matt Stevenson-Dodd immer mit Coachs gearbeitet hat, nutzt er seine Zeit mit Alex Manson ausgesprochen effizient. „Matt hat meist eine ganze Liste von Fragen vorbereitet“, erzählt Manson. „Er sucht das Gespräch, er will angetrieben werden. In der Zusammenarbeit mit Matt hat man wirklich keine Pausen – wenn ich mal etwas langsamer mache, gibt es jemanden, der ‚Hey!‘ ruft. Wir motivieren uns gegenseitig.“ Nicht nur motivieren – auch inspirieren: „Alex spricht viel von Leistungsindikatoren und den Maßgaben, nach denen Banken arbeiten. Dort geht es, wenn man so will, um die Erweiterung der Produktpalette und um die Optimierung der Zielgruppe. Momentan überlegen wir also, wie weit man das auf gemeinnützige Organisationen übertragen kann – ohne diese Beispiele aus der Banker-Welt wäre ich nie auf so etwas gekommen“, sagt Stevenson-Dodd. „Alex ist hervorragend darin, mich mit harten Fragen aus der Reserve zu locken, was sehr hilfreich ist. Das macht sonst niemand.“

Alex Manson in Aktion bei Street League

Austausch und Beratung zum Wohle der Gesellschaft

„Leute wie Matt oder Neil, der Schulleiter, haben beide das gleiche Problem“, sagt Manson. „Sie haben kaum jemanden, der ihnen einen partnerschaftlichen Rat geben könnte. Wenn ich einen Deal habe und nicht weiß, wie ich weiterkomme, mache ich die Tür meines Büros auf und bewege mich fünf Meter – und habe lauter Leute um mich herum, die mir helfen können. Und das machen wir auch ständig: Wir arbeiten lange, wir sind hier im Büro und besprechen die Dinge, dadurch fließen Informationen und Ideen.“ Einen solchen Austausch auch Schulleitern oder CEOs einer gemeinnützigen Organisation zu ermöglichen, ist eines der Ziele der Deutschen Bank – einen Dialog entstehen zu lassen, von dem beide Seiten profitieren, indem sie ihren Horizont erweitern oder gar herkömmliche Sichtweisen verändern.

Jugendliche aus dem britischen Street League-Förderprogramm beim Warmlaufen



Wer Gutes tut, braucht gute Führung

Führung stärken: In vielen Bereichen wünschen sich gemeinnützige Organisationen Unterstützung durch Experten und Führungskräfte aus der Wirtschaft. Das gilt für Finanzen, Qualitätsmanagement, Projektsteuerung und Marketing. Durch das Coaching von Führungskräften aus gemeinnützigen Organisationen gewinnen auch unsere Mitarbeiter einen neuen Blick auf sich selbst – und auf ihre Arbeit.

Wer Wissen teilt, lässt Wissen wachsen

Erfahrung teilen: Sei es beim Mentoring für Schüler und Studenten oder in der gezielten Beratung für gemeinnützige Organisationen – unsere Mitarbeiter bringen sich, ihr Wissen und ihre Erfahrungen ein. Ihr Blick von außen kann helfen, Gewohntes zu hinterfragen, neue Perspektiven zu eröffnen und neue Wege zu gehen – eine Win-win-Situation für alle Beteiligten.

Wer direkt hilft, hilft am besten

Praktisches und handwerkliches Engagement: Weltweit packen unsere Mitarbeiter in ihrem lokalen Umfeld mit an, wenn in gemeinnützigen Einrichtungen und sozialen Organisationen unmittelbares und individuelles Engagement gefragt sind – auch im Team. Außerdem unterstützen sie ausgewählte Hilfsorganisationen mit innovativen Spendenaktionen.

770 Schulpatenschaften

in ganz Deutschland zur Vermittlung finanzieller Allgemeinbildung will die Deutsche Bank in den kommenden Jahren übernehmen. Ziel ist es, Schüler in Deutschland zu einem verantwortungsvollen Umgang mit Geld zu befähigen und die zunehmende Verschuldung von Jugendlichen zu stoppen. Allein im Jahr 2010 wurden 1 300 Mitarbeiter auf eine Tätigkeit als Referent zum Thema Finanzielle Allgemeinbildung vorbereitet. Wenn Sie für Ihre Schule an einer solchen Patenschaft interessiert sind – nehmen Sie Kontakt zu Ihrer nächstgelegenen Filiale auf oder schreiben Sie uns:

➔ FAB.direkt@db.com



Ein Mentorenprogramm mit über 100-jähriger Tradition: Big Brothers Big Sisters, das in New York gegründet wurde

Erfahrung teilen
Eine Tradition, die nicht aktueller sein könnte

Um anderen Know-how zu vermitteln, braucht es ein vitales Miteinander – und die Bereitschaft, seine Kompetenzen zu teilen. Dieses Selbstverständnis bestimmt das Engagement unserer Mitarbeiter als Mentoren in aller Welt.

Beratung für Stadtentwickler

Volunteers der Deutschen Bank engagieren sich in Problembezirken New Yorks, wie z. B. Brooklyn, im Rahmen der Local Initiatives Support Corporation (LISC). Sie beraten die Manager von Community Development-Gesellschaften mit dem Ziel, die Entwicklung in einzelnen Quartieren voranzutreiben.

➔ lisc.org

Mentoring ist die älteste Bildungsform, die wir kennen. Lange bevor es Schulen gab, haben erfahrene Menschen ihr Wissen an die jüngere Generation weitergegeben. An diese Tradition knüpft die Deutsche Bank mit ihren Mentoringprogrammen an. Sie sind eine exzellente Möglichkeit für ihre Mitarbeiter, ihr Know-how und ihre Erfahrungen mit anderen zu teilen. Und das sowohl innerhalb des Unternehmens im Rahmen von Personalentwicklungsprogrammen als auch außerhalb: im ehrenamtlichen Einsatz als Volunteer.

Gerade in Bildungsprogrammen mit dem Ziel, Chancengerechtigkeit für Kinder und Jugendliche aus sozial schwachen Familien zu verbessern, ist die individuelle Betreuung der Teilnehmer von zentraler Bedeutung für den Erfolg. Mitarbeiter, die sich als Mentoren engagieren, treffen sich dabei regelmäßig – etwa einmal im Monat – mit dem Mentee: zur Freizeitgestaltung ebenso wie für Gespräche zur Ausbildungs-, Berufs- und Lebensplanung.

Das jüngste Bildungsprogramm, in dem auch Mitarbeiter der Deutschen Bank als Mentoren agieren, wurde 2010 unter dem Namen FairTalent gestartet (s. Seite 82). Das älteste der Mentorenprogramme, in denen sich die Deutsche Bank engagiert, wurde hingegen bereits vor 107 Jahren gegründet. Damals legte in New York Ernest Coulter den Grundstein für Big Brothers Big Sisters (BBBS), eine Initiative, die seither mehreren hunderttausend Kindern und Jugendlichen in schwierigen Lebenssituationen ehrenamtliche Mentoren zur Seite stellt. Seit über zehn Jahren unterstützen Bankmitarbeiter in New York BBBS – und seit 2007 auch in Deutschland. Mehr als 20 Mitarbeiter sind bereits an sechs deutschen BBBS-Standorten als Mentoren für Mentees von 6 bis 16 Jahren aktiv. Darüber hinaus unterstützt die Deutsche Bank auch Veranstaltungen der Initiative, die so genannten Tandemfeste. Diese dienen vor allem zur Rekrutierung neuer Mentoren.

An ältere Jugendliche und junge Erwachsene richten sich Programme, in denen Mentoren beim Schulabschluss sowie beim Einstieg ins Berufsleben beraten. Wie bei der spanischen Organisation Fundación Junior Achievement (FJA). Neun neue Programme im Jahr 2010 unterstreichen die erfolgreiche Zusammenarbeit der Deutschen Bank mit FJA. Aktuell engagieren sich 20 Mitarbeiter ehrenamtlich als Mentoren und unterstützen Jugendliche bei der Ausbildungsförderung und Persönlichkeitsentwicklung.

Oder wie bei iMentor, einem vorwiegend in New York aktiven Programm, das die Deutsche Bank seit 2006 unterstützt. Derzeit sind dort 50 Mitarbeiter als Mentoren im Einsatz – eine Zunahme um mehr als 150 Prozent gegenüber dem Vorjahr. In den zehn Jahren seines Bestehens hat iMentor etwa 20 000 Jugendliche betreut. Von diesen schafften 83 Prozent ihren Highschool-Abschluss, diese Quote liegt 20 Prozent über dem Durchschnitt in New York.

Eine weitere Personengruppe, die stark von Mentorenprogrammen profitieren kann, sind Frauen aus benachteiligten Bevölkerungsgruppen oder mit Migrationshintergrund. Sie haben es in vielen Ländern schwer, einen Einstieg oder auch Wiedereinstieg ins Berufsleben zu finden. Die Instrumente des Mentorings, etwa die Einführung ins berufliche Netzwerk der Mentoren sowie emotionaler Rückhalt und Stärkung des Selbstvertrauens der Mentees, wirken hier äußerst positiv. Seit 2007 beraten in Frankfurt am Main Mentoren der Deutschen Bank Migrantinnen, die der Verein beramí – berufliche Integration auswählt. Mit Erfolg: Die Hälfte der geförderten Frauen hat so einen Arbeitsplatz gefunden.

Ein ähnliches Projekt unterstützt die Deutsche Bank auch in den USA: Bottomless Closet. Hier geht es darum, Frauen aus schwierigen Verhältnissen den Einstieg oder Wiedereinstieg ins Erwerbsleben zu ermöglichen. Mitarbeiterinnen der Deutschen Bank begleiten diese Frauen ehrenamtlich. Sie trainieren Bewerbungsstrategien und beraten sie bei der Arbeitssuche.

Berufseinstieg mit JOBLINGE

In München und Berlin arbeiten Volunteers der Deutschen Bank als Mentoren für JOBLINGE, ein sechsmonatiges Programm, bei dem Jugendliche on the Job wichtige Schlüsselqualifikationen erlernen und soziale Kompetenzen trainieren. Ab 2011 wird JOBLINGE auch in Frankfurt am Main angeboten.

➔ joblinge.de

Ausbildung mit Patenschaft

Gezielt an Hauptschüler wendet sich das Patenschaftsmodell Offenbach, das die Deutsche Bank von Anfang an als Kooperationspartner begleitet und beim Ausbau unterstützt hat. Seit 2004 kommen dabei ehrenamtliche Paten mit Acht- und Neuntklässlern von drei Offenbacher Hauptschulen zusammen. Ein Jahr lang begleiten, beraten und fördern diese Mentoren je einen Schüler mit dem Ziel, den richtigen Ausbildungsplatz für ihn zu finden.

➔ patenschaftsmodell-of.de

Praktisches und handwerkliches Engagement
Die Ärmel hochkrempeln

Bei unseren Social Days engagieren sich Mitarbeiterteams tageweise bei gemeinnützigen Initiativen – mit sichtbarer, spürbarer und nachhaltiger Wirkung. Und zum Vorteil aller.

Ob Renovierungsarbeiten, breit angelegte Baumpflanzaktionen, Betreuungs- oder Freizeitangebote – immer wieder organisiert die Deutsche Bank weltweit Social Days. An diesen Tagen packen Mitarbeiter einer Region oder eines Bereichs in Kindergärten oder Schulen, sozialen Einrichtungen oder Hilfsprojekten mit an. Solche Veranstaltungen erzielen schnelle, sichtbare Ergebnisse und mobilisieren viele Mitarbeiter.

Teamarbeit ist besonders beim Hausbau gefragt. So werden etwa 50 Mitarbeiter benötigt, um im Rahmen von Programmen wie Habitat for Humanity einer bedürftigen Familie in den USA zu einem Dach über dem Kopf zu verhelfen. Auch für Erdbebenopfer in Chile wurden mit Unterstützung der Deutschen Bank und ihrer Mitarbeiter 380 neue Häuser errichtet.

Bereits seit 2009 veranstalten Mitarbeiter des Geschäftsbereichs Private Wealth Management unter dem Motto Menschen mit Verantwortung deutschlandweit Social Days. Mehr als 50 Teams mit insgesamt mehr als 600 Mitarbeitern kamen bisher

3 400 Mitarbeiter

haben sich im Jahr 2010 allein in Deutschland bei rund 200 Social Days engagiert – immer im Team. Welche Arten des gemeinnützigen Engagements die Teams wählen, entscheiden sie jeweils selbst.

Volunteering in Australien

Im Oktober 2010 gab es bei der Deutschen Bank Australien erstmals einen Volunteering Month. Den ganzen Monat über waren die Mitarbeiter aufgerufen, sich für gemeinnützige Initiativen zu engagieren. Mehr als hundert Mitarbeiter nahmen daran teil.

Videobericht über die Frankfurter Winterspeisung

bei 65 Projekten zum Einsatz. Zu den Aktionen im Berichtsjahr gehörten unter anderem der Aufbau und die Einrichtung einer Lernwerkstatt in einer Kindertagesstätte in Eschborn, die Renovierung des Spielzimmers einer Grundschule in Hanau, die Errichtung eines Pavillons in einem Behindertenheim nahe Nürnberg und die Neugestaltung des Mädchentreffs in einem Jugendhaus in Frankfurt am Main.

Die Mitarbeiter der Deutschen Bank in den USA haben in einer landesweiten Abstimmung ausgewählt, welche gemeinnützige Organisation sie im Jahr 2010 vorrangig durch Spenden und ihren persönlichen Einsatz unterstützen wollten. Die meisten Stimmen bekam dabei die Food Bank For New York City. Diese Einrichtung verteilt pro Tag etwa 400 000 kostenlose Mahlzeiten an bedürftige Einwohner New Yorks – insgesamt 1,3 Millionen Bewohner der Metropole sind auf Lebensmittelspenden oder Suppenküchen angewiesen. Volunteers der Deutschen Bank haben sich an den Aktivitäten der Food Bank beteiligt und durch Spenden genügend Geld gesammelt, um einen Kühltransporter für die Organisation anzuschaffen. Auch in anderen Regionen werden Speisungen für Obdachlose und Bedürftige von Deutschbankern unterstützt.

Weltweit angelegt war die Global Community Challenge des Bereichs Risk. An dieser im Berichtsjahr erstmals in dieser Form durchgeführten Aktion beteiligten sich mehr als 150 Mitarbeiter. In Hongkong unterstützen Volunteers die Arbeit eines Heims für benachteiligte Kinder, in London bauten sie Blumenkübel und pflanzten gemeinsam mit Kindern Gemüse an. In Mumbai wurden Spielzeuge repariert und an Kinderkrankenhäuser verteilt. New Yorker Mitarbeiter setzten sich im Rahmen von Bewerbungstrainings für Langzeitarbeitslose ein und in Singapur reinigten die Kollegen ein lokales Tierforschungszentrum. In Deutschland wurde im Rahmen der Community Challenge mit Baumpflanzungen der Verein Trinkwasserwald e. V. unterstützt. Dessen Ziel ist es, den naturnahen Waldbau in Deutschland zu fördern, um damit langfristig Wasser als Lebensquelle zu sichern.

In Japan gründeten Mitarbeiter auf eigene Initiative im Jahr 2008 das Netzwerk V-Net, das den Corporate Volunteering-Gedanken vorantreiben soll und allen Kollegen in Japan offensteht. Seit seiner Gründung hat V-Net mehr als 30 Aktionen organisiert, etwa die Teilnahme an Wohltätigkeitsläufen oder den Einsatz als Helfer bei den Special Olympics, einem Wettbewerb für geistig behinderte Sportler. Ein Schwerpunkt liegt zudem auf Aktivitäten zugunsten von Kinka Gakuin, einer Organisation, die in Tokio ein Heim für Kinder und Jugendliche betreibt, die keine Eltern mehr haben oder aufgrund anderer sozialer Härten von ihren Familien getrennt wurden (s. Seite 141).

Vom Engagement der Mitarbeiter lebt auch das Programm Initiative Plus. Hier unterstützt die Deutsche Bank von Mitarbeitern vorgeschlagene Projekte – durch finanzielle Spenden oder durch bezahlte Freistellung. Bislang wurden im Rahmen dieses Programms Projekte in über 20 Ländern gefördert (s. Marginalspalte rechts).



Mitarbeiter werden an Social Days aktiv – weltweit

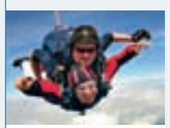
Aktionen von Initiative Plus

Im Berichtsjahr wurden weltweit rund 1 500 Initiative Plus-Projekte von Mitarbeitern organisiert. Hierzu gehörten:

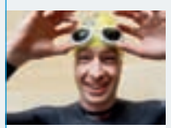
- Durchführung eines Eye Camp im Dorf Epitawela auf Sri Lanka mit Augenuntersuchung für 160 Dorfbewohner
- Einrichtung einer Bücherei und eines Computerraums für die Kinderheime Sinhazinha Meirelles und Lar Nefesh in São Paulo, Brasilien
- Unterstützung der Organisation Rother Tafel, die Bedürftige im Raum Nürnberg mit Lebensmitteln versorgt
- Unterstützung des Lomonossow-Turniers, eines russischen Schülerwettbewerbs in Mathematik und Naturwissenschaften, an dem allein in Moskau 15 000 Schüler teilnahmen

Meilensteine: Charity of the Year

1999 | 2001 | 2003 | 2006 | 2007 | 2008 | 2009 | 2010 | 2011 | 2012



Start
Erstmals können die Mitarbeiter der Deutschen Bank in Großbritannien über die Charity of the Year (CotY) abstimmen – eine gemeinnützige Organisation, auf die sie ein Jahr lang ihre Fundraising-Aktivitäten konzentrieren.



Schallmauer
Im vierten Jahr des Bestehens erreichen die Gesamteinnahmen aus den CotY-Programmen die Marke von einer Million Britische Pfund.



Fokussierung
Das CotY-Programm fokussiert nun Organisationen mittleren Ranges – um dort mit dem eigenen Einsatz einen möglichst großen Effekt erzielen zu können.



Verlängerung
Das CotY-Jahr dauert diesmal nicht 12, sondern 18 Monate: Die Laufzeit des Programms wird auf das Kalenderjahr umgestellt. Für die Initiative Sparks, die die kindermedizinische Forschung fördert, kommen in beiden Jahren jeweils mehr als eine halbe Million Britische Pfund zusammen.



One Day
Bei One Day können alle Mitarbeiter ein Tagesgehalt für die Charity of the Year spenden. Im Premierenjahr bringt One Day Erlöse von 303 000 Britische Pfund.



Verdopplung
Ab sofort werden zwei Institutionen pro Jahr als Charity of the Year gewählt.



AfriKids
Für die beiden Institutionen AfriKids und Marine Conservation Society wurden mehr als 1,7 Millionen Britische Pfund gesammelt – neuer Rekord. Ein Team der Bank besucht die Organisation AfriKids in Ghana, um sich vor Ort selbst einen Eindruck zu verschaffen und mit anzupacken.



Expansion
Das CotY-Programm soll über Großbritannien hinaus auch in anderen Regionen gestartet werden.

Corporate Volunteering: Unsere Bilanz 2010
Stärkere Vernetzung und mehr Einsatz als je zuvor

Das haben wir erreicht:
In allen Regionen konnte das ehrenamtliche Engagement unserer Mitarbeiter für gemeinnützige Zwecke deutlich gesteigert werden. Insgesamt engagierten sich im Berichtsjahr mehr als 17 000 Deutschbanker weltweit – 21 Prozent der Belegschaft; 7 Prozentpunkte mehr als im Vorjahr. Das Spektrum reicht dabei vom Musikunterricht für philippinische Straßenkinder über die Versorgung von Dorfbewohnern auf Sri Lanka mit Lesebrillen bis zum Coaching für Schulleiter in Großbritannien und Deutschland.

Als Berater von Schulleitern öffentlicher Schulen in Deutschland engagieren sich unsere Volunteers im Rahmen von Partners in Leadership. Dieses Programm, das im Berichtsjahr erfolgreich an weiteren Standorten in Stuttgart, Mannheim und Hannover gestartet wurde, erhielt Anfang 2011 den Generali European Employee Volunteering Award – Deutschland.

Die Volunteering-Initiative Charity of the Year in Großbritannien stieß 2010 in eine neue Dimension vor: Erstmals wurde für eine gemeinnützige Organisation, AfriKids in Ghana, die 1-Million-Britische-Pfund-Spendenhürde genommen.

Um die Transparenz über den Stand des Engagements weiter zu erhöhen, haben wir im Jahr 2010 zwei große Schritte nach vorn gemacht und unsere internen Erfassungs- und Informationssysteme ausgebaut: Zum einen wurde eine Online-Plattform etabliert, die ein Tracking und Monitoring aller Volunteering-Initiativen erlaubt, zum anderen haben wir ein globales Corporate Volunteering-Intranet gestartet, das unseren Mitarbeitern Informationen über alle für sie infrage kommenden Engagementmöglichkeiten bietet.

Das haben wir uns vorgenommen:
Es ist nach wie vor unser Ziel, Corporate Volunteering unter unseren Mitarbeitern bekannter zu machen und für die Möglichkeiten ehrenamtlichen Engagements im Rahmen der Bankprogramme stärker zu werben. In der Kommunikation wird dabei im Jahr 2011 pass on your passion einen Schwerpunkt bilden (s. Seite 12), die den Mitmachgedanken sowohl intern verbreitet als auch auf weitere Stakeholder ausweitet.

Auch organisatorisch stehen die Weichen auf Wachstum. Diesem Ziel dient zum einen die Ernennung von Corporate Volunteering-Projektpaten, die für einzelne Projekte als Ansprechpartner zur Verfügung stehen. Zum anderen bekommen alle Mitarbeiter im Rahmen des Relaunchs des konzernweiten Online-Adressbuchs die Möglichkeit, ihr ehrenamtliches Engagement durch ein neues Piktogramm sichtbar zu machen und damit intern den Bekanntheitsgrad von Corporate Volunteering weiter zu steigern.

Zwei in Großbritannien erfolgreiche Konzepte wollen wir auch in anderen Regionen implementieren. Das betrifft erstens die Initiative Charity of the Year, bei der die Mitarbeiter abstimmen, für welche gemeinnützige Institution sie sich im kommenden Jahr engagieren wollen. Und zweitens die Initiative Spitalfields Together im Londoner East End (s. Seite 105). Im Frankfurter Stadtteil Gallus ist eine langfristig angelegte Kooperation mit Linklaters und Kinder im Zentrum Gallus e. V./Mehrgenerationenhaus gestartet – auch diese bietet zahlreiche Möglichkeiten für persönliches Engagement und unterstützt die Integration und Förderung der gesellschaftlichen Betätigung der Mitbürger im sozial schwachen Stadtteil Gallus. Und zum ersten Mal werden sich 2011 auch Deutschbanker in Russland für Big Brothers Big Sisters als Mentoren zur Verfügung stellen.

% **%**
14,0 (2009) 21,0 (2010)
Deutschbanker, die an Corporate Volunteering-Programmen teilnehmen

£ **£**
0,95 (2009) 1,7 (2010)
Gesammelte Spenden der UK-Intitiative Charity of the Year der Deutschen Bank (in Mio. £)

1 200 (2009) 1 300 (2010)
Mitarbeiter, die als ehrenamtliche Referenten für die Initiative Finanzielle Allgemeinbildung zur Verfügung stehen

€ **€**
7,0 (2009) 9,7 (2010)
Spendensumme der Matched Giving-Programme (Spenden von Mitarbeitern und Bank addiert, in Mio. Euro)

pass on your passion

„Leidenschaft zeigt sich am besten in dem, was man tatsächlich tut. Durch unser eigenes Beispiel inspirieren wir andere, das Gleiche zu tun.“



Seit der Gründung des V-Net im Jahr 2008 stieg in Japan die Mitarbeiterbeteiligung an Volunteering-Projekten um 56 Prozent.

John Hanawa (vorn) leitet bei der Deutschen Bank in Tokio das Netzwerk der Volunteers (V-Net). Hier ist er mit freiwilligen Helfern zu sehen, die das Gelände des Kinka Gakuin-Kinderheims im Mai 2010 gesäubert haben. Neben ihm knien der Direktor der Einrichtung, Hideyuki Tsuchida, und einige der jungen Heimbewohner. Im Jahr 2010 beteiligten sich die V-Net-Mitglieder an insgesamt 19 Events, unter anderem an den Special Olympics Nippon Sommerspielen in Osaka, bei denen 26 Freiwillige im Einsatz waren.

07
Ergänzende Informationen



Deutsche Bank: Unternehmensprofil

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

Managementstruktur

Die Aufgaben des Vorstands der Deutsche Bank AG umfassen insbesondere die strategische Steuerung, Zuteilung der Ressourcen, Rechnungslegung und Finanzberichterstattung sowie das Risikomanagement und die Kontrolle des Konzerns. Der Vorstand nimmt seine Führungs- und Aufsichtsfunktion, in der ihn die zentrale Infrastruktur und ihm zugeordnete Stabs- und Serviceabteilungen unterstützen, auch über von ihm geleitete funktionale Gremien wahr.

Das Group Executive Committee (GEC) besteht aus den Mitgliedern des Vorstands sowie den nicht zum Vorstand gehörenden Leitern der Kerngeschäftsfelder und ausgewählter Regionen. In regelmäßigen Sitzungen analysiert das GEC die Entwicklung der Geschäftsbereiche, erörtert konzernstrategische Fragen und erarbeitet Empfehlungen für den Vorstand.

Konzernbereiche

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

Corporate & Investment Bank

Im Konzernbereich CIB betreiben wir das Kapitalmarktgeschäft einschließlich Emission, Verkauf und Handel von Kapitalmarktprodukten wie Aktien, Anleihen und anderen Wertpapieren, das Beratungs- und Kreditgeschäft sowie das Geschäft mit Transaktionsdienstleistungen. Unsere institutionellen Kunden kommen sowohl aus dem öffentlichen Sektor – wie souveräne Staaten und supranationale Einrichtungen – als auch aus der Privatwirtschaft. Wir betreuen Firmenkunden verschiedenster Größe, von mittelständischen Unternehmen bis hin zu multinationalen Konzernen.

Private Clients and Asset Management

Der Konzernbereich PCAM ist in die Unternehmensbereiche Asset and Wealth Management (AWM) und Private & Business Clients (PBC) gegliedert. Asset and Wealth Management umfasst die Geschäftsbereiche Asset Management (AM) und Private Wealth Management (PWM). Im Geschäftsbereich AM haben wir das weltweite Fondsgeschäft für Privatkunden unter der Marke DWS Investments zusammengeführt. An institutionelle Kunden einschließlich Pensionsfonds und Versicherungen wenden wir uns mit einer breiten Produktpalette, die von klassischen bis zu alternativen Anlageformen reicht. Der Geschäftsbereich PWM betreut vermögende Privatkunden und Familien. Dieser sehr anspruchsvollen Kundschaft bieten wir einen ganzheitlichen Service, zu dem die individuelle Vermögensverwaltung bis hin zur Beratung bei der Nachfolgeplanung und philanthropischen Überlegungen gehört.

Der Unternehmensbereich PBC richtet sich insbesondere an Privatkunden, Selbstständige und kleine bis mittlere Unternehmen, denen wir mit einem breiten Spektrum von Bankdienstleistungen wie Kontoführung, Kredit- und Einlagengeschäft sowie Vermögensanlage- und Vorsorgeberatung zur Verfügung stehen.

Corporate Investments

Der Konzernbereich Corporate Investments umfasst unsere globalen Beteiligungen. Dies sind im Wesentlichen unsere verbliebenen Industriebeteiligungen, übrige Kapitalbeteiligungen sowie sonstige finanzielle Vermögenswerte, zu denen bestimmte Immobilien- und Kreditengagements gehören, die nicht Teil unseres Kerngeschäfts sind.

Zum 31. Dezember 2010 beschäftigte die Deutsche Bank 102 062 Mitarbeiter aus etwa 140 Nationen in mehr als 3 000 Niederlassungen in 74 Ländern.

Besuchen Sie unsere Website
deutsche-bank.de

CSR-Einheiten und Stiftungen der Deutschen Bank

Die globale Ausrichtung des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Bank spiegelt sich in den regionalen CSR-Einheiten und unabhängigen Stiftungen wider. Ihre Initiativen tragen dazu bei, dass in allen Regionen, in denen die Bank tätig ist, soziales Kapital geschaffen wird. Die Schwerpunkte liegen dabei im Einklang mit der CSR-Strategie der Bank auf den Handlungsfeldern Nachhaltigkeit, Bildung, Soziales, Kunst & Musik und Corporate Volunteering. Darüber hinaus treibt die Deutsche Bank aktiv den Dialog zwischen Wissenschaft, Politik und Wirtschaft voran.



Deutsche Bank Stiftung

Gründungsjahr 1986
Stiftungskapital 136,4 Mio. €
Förderungen 2010 4,5 Mio. €

Förderschwerpunkte der Deutsche Bank Stiftung sind die Bereiche Bildung und Soziales. Dabei konzentriert sich die Stiftung auf Projekte, die diese Aspekte miteinander verbinden, und will insbesondere jungen Menschen helfen, ihre Potenziale zu erkennen und zu nutzen. Weiterhin nehmen Kultur, Musik und Kunst eine wichtige Rolle in der Förderpraxis ein. Mit ihrem Alfred Herrhausen Fonds fördert sie Initiativen, die insbesondere die Startchancen benachteiligter Jugendlicher verbessern.

➲ deutsche-bank-stiftung.de

Corporate Citizenship UK

Gründungsjahr 1989
Hervorgegangen aus dem Charity-Programm der Morgan Grenfell, Ltd
Förderungen 2010 5,1 Mio. €

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

➲ db.com/uk/csr

Deutsche Bank Americas Foundation

Gründungsjahr 1999
Hervorgegangen aus der Stiftung von Bankers Trust
Förderungen 2010 6,8 Mio. €

Die Förderprogramme der Americas Foundation umfassen die gesamte amerikanische Region. Flankiert wird die Arbeit der Stiftung durch die Community Development Finance Group (CDFG), die wirtschaftlich schwache Gemeinden mit Krediten und Investitionen unterstützt. Zudem liegt hier das Kompetenzzentrum für das weltweite Engagement der Deutschen Bank im Bereich Mikrofinanzierungen. Die Federal Reserve Bank bewertet das gemeinsame Engagement von Stiftung und CDFG seit 20 Jahren als „hervorragend".

➲ db.com/usa/csr

Deutsche Bank Afrika Stiftung

Gründungsjahr 2001
Stiftungskapital 16,4 Mio. €
Förderungen 2010 1,2 Mio. €

Förderschwerpunkt der Deutsche Bank Afrika Stiftung sind die Bereiche Bildung und Soziales. Hiervon profitieren insbesondere Waisen und andere benachteiligte Kinder. Die Stiftung unterstützt zahlreiche gemeinnützige Organisationen, die vor allem in strukturschwachen Gemeinden arbeiten. In geringerem Umfang fördert die Stiftung auch Kunst und Musik sowie Umweltprojekte. Darüber hinaus unterstützt sie das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter in gemeinnützigen Projekten.

➲ deutsche-bank.de/csr

Deutsche Bank Asia Foundation

Gründungsjahr 2003
Förderungen 2010 3,0 Mio. €

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

➲ deutsche-bank.de/csr

Deutsche Bank MENA Foundation

Gründungsjahr 2008
Beginn der Aktivitäten 2008
Förderungen 2010 0,3 Mio. €

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

➲ deutsche-bank.de/csr

Transatlantic Outreach Program (TOP)

Gründungsjahr 2001
Stiftungskapital 2,75 Mio. €
Förderungen 2010 0,15 Mio. €

Im Rahmen des Transatlantic Outreach Program, einer Gemeinschaftsinitiative des Auswärtigen Amtes, der Deutschen Bank, der Robert Bosch Stiftung und des Goethe-Instituts, werden nordamerikanische Sozialkundelehrer zu Studienreisen nach Deutschland eingeladen. Ziel von TOP ist es, Lehrern und Multiplikatoren ein aktuelles Deutschlandbild zu vermitteln. Ergänzend dazu unterstützt TOP den Sozialkundeunterricht in den USA mit (internetgestützten) Lehrmaterialien sowie praxisorientierten Fortbildungsangeboten.

➲ goethe.de/top

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Gründungsjahr 1970
Stiftungskapital 13,2 Mio. €
Fördervolumen 2010 4,7 Mio. €

Der Stiftungsfonds Deutsche Bank ist eine treuhänderische Stiftung im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V., mit deren Mitteln Wissenschaft in Forschung und Lehre national wie international gefördert wird. Im Fokus steht die Intensivierung des Dialogs zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

➲ stiftungsfonds-deutsche-bank.de

Historische Gesellschaft der Deutschen Bank e. V.

Gründungsjahr 1991
Mitgliederzahl Ende 2010 1 845

Die Historische Gesellschaft der Deutschen Bank ist ein eingetragener Verein, dessen Mitglieder von der Deutschen Bank und aus der interessierten Öffentlichkeit kommen. Die Historische Gesellschaft will die Geschichte des Bankwesens und seines politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Umfelds einem breiteren Publikum bekannt machen. Sie erfüllt diese Aufgabe durch vielfältige eigene Publikationen, öffentliche Vortragsveranstaltungen und Exkursionen.

➲ bankgeschichte.de

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Gründungsjahr 1992
Budget 2010 3,4 Mio. €

Die gemeinnützige Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) ist das internationale Forum der Deutschen Bank. Thematischer Schwerpunkt ihrer Arbeit sind neue Formen des Regierens als Antwort auf Veränderungen im 21. Jahrhundert. Die Alfred Herrhausen Gesellschaft sucht Spuren der Zukunft in der Gegenwart und entwickelt sie zu relevanten Themen. Mit internationalen Partnern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft konzipiert, plant und realisiert sie weltweit Diskussionsforen.

➲ alfred-herrhausen-gesellschaft.de

Global Reporting Initiative™

Statement
GRI Application Level Check

GRI bestätigt hiermit, dass **die Deutsche Bank AG** ihren Bericht „Gesellschaftliche Verantwortung Bericht 2010" den GRI Report Services vorgelegt hat, die zum Schluss gekommen sind, dass der Bericht die Anforderungen der Anwendungsebene A+ erfüllt.

GRI Anwendungsebenen drücken den Umfang aus, in dem der Inhalt der GRI G3 Richtlinien in der eingereichten Nachhaltigkeitsberichterstattung umgesetzt wurde. Die Prüfung bestätigt, dass die geforderte Auswahl und Anzahl der Angaben für diese Anwendungsebene in der Berichterstattung enthalten ist. Die Prüfung bestätigt außerdem, dass der GRI-Content Index eine gültige Darstellung der vorgeschriebenen Offenlegungen gemäss den GRI G3 Richtlinien aufzeigt.

Anwendungsebenen geben keine Beurteilung der Nachhaltigkeitsleistungen des Berichterstatters oder der Qualität der im Bericht enthaltenen Informationen wieder.

21. April 2011, Amsterdam

Nelmara Arbex
Deputy Chief Executive
Global Reporting Initiative

A+ GRI REPORT GRI CHECKED

Das "+" wurde dieser Anwendungsebene hinzugefügt, weil die Deutsche Bank AG für Teile des Berichts/den Bericht eine externe Bestätigung eingeholt hat. GRI akzeptiert dabei die Beurteilung des Berichterstatters selbst bezüglich der Auswahl seines Assurance Anbieters und des Umfangs des Untersuchungsgegenstandes der externen Bestätigung.

Die Global Reporting Initiative (GRI) ist eine netzwerkbasierte Organisation, die den Weg für die Entwicklung des weltweit meist verwendeten Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung bereitet hat und sich zu seiner kontinuierlichen Verbesserung und weltweiten Anwendung einsetzt. Die GRI Richtlinien legen die Prinzipien und Indikatoren fest, die Organisationen zur Messung und Berichterstattung ihrer ökonomischen, ökologischen und sozialen Leistungen verwenden können.
www.globalreporting.org

***Disclaimer**: Wo die entsprechende Nachhaltigkeitsberichterstattung externe Links enthält, einschliesslich audio-visuellen Materials, betrifft dieses Statement nur das bei GRI eingereichte Material zum Zeitpunkt der Prüfung am 15. April 2011. GRI schliesst explizit die Anwendung dieses Statements in Bezug auf jegliche spätere Änderungen dieses Materials aus.*

Unabhängige Stellungnahme zu den Umweltdaten der Deutsche Bank AG

Geltungsbereich und Ziele

Die ERM Certification and Verification Services Ltd (ERM CVS) wurde von der Deutschen Bank beauftragt, eine unabhängige beschränkte Bestätigung der Umweltdaten zu leisten, die auf den Seiten 52 bis 57 des Corporate Social Responsibility-Berichts (CSR-Bericht) 2010 dargelegt sind. Der Geltungsbereich dieser Bestätigung beinhaltet:

Daten 2010
- Umweltdaten in der Tabelle auf Seite 54:
  - Energieverbrauch
  - Wasserverbrauch
  - Abfall
  - Papierverbrauch
  - Treibhausgas (THG)-Daten
- THG-Zertifikate, die für den Ausgleich von THG-Emissionen erworben wurden

Daten 2008 und 2009
Übereinstimmung der Datenberichterstattungsprozesse im Hinblick auf Treibhausgase (inklusive Scope 1 und 2 sowie ausgewählter $CO_{2äq}$-Emissionen im Scope 3) mit den Kriterien nach ISO 14064-1:2006

Jeweilige Zuständigkeiten und Unabhängigkeit

Die Deutsche Bank AG ist verantwortlich für die Vorbereitung, Erhebung und Darlegung der Umweltdaten und die dazu begleitenden Informationen, die im CSR-Bericht offengelegt werden.

Die Aufgabe von ERM CVS besteht darin, der Deutsche Bank AG über ihre Schlussfolgerungen aus der Überprüfungstätigkeit zu berichten. Die Arbeit, die ERM CVS für ihre Kunden übernimmt, umfasst ausschließlich unabhängige Bestätigungsleistungen und Trainingsprogramme zu Prüfungstechniken und -methoden. Unsere Vorgehensweise zielt darauf ab, die Arbeit für unsere Kunden unvorein-genommen und ohne Interessenkonflikte zu erbringen. ERM CVS und die Mitarbeiter/-innen, die an diesem Bestätigungsauftrag gearbeitet haben, erbringen in keinerlei Hinsicht weitere Leistungen für die Deutsche Bank.

Bestätigungsansatz und Beschränkungen

Unsere Arbeit basiert auf den internen Datenerhebungsrichtlinien und -verfahren der Deutsche Bank AG, die für die berichteten Daten relevant sind. Wir haben unsere Arbeit so geplant und ausgeführt, dass wir alle Informationen und Erläuterungen eingeholt haben, die wir als notwendig erachteten, um unsere Schlussfolgerungen über die angemessene Darlegung der Informationen und Daten, wie sie in „Geltungsbereich und Ziele" beschrieben sind, ziehen zu können. Während der Ausführung unserer Arbeit sind wir nicht auf materielle Fehler („limited assurance") gestoßen. Unser Ansatz wurde auf der Grundlage des „International Standard for Assurance Engagements 3000: Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Information" entwickelt (Hg: International Auditing and Assurance Standards Board [ISAE 3000]); eine weitere Grundlage ist die ISO 14064-1:2006 Treibhausgase „Grundlagen und Anforderungen zu Quantifizierung, Monitoring und Berichterstattung von Treibhausgas Emissionen und Senken auf Unternehmensebene" und die ISO 14064-3:2006 Treibhausgase „Grundlagen und Anforderungen für Validierung, Verifizierung und Zertifizierung" Umweltdaten unterliegen typischerweise Unsicherheiten, die sich aus den verfügbaren Methoden zur Bestimmung, Berechnung oder Einschätzung der zugrundeliegenden Informationen ergeben.

Im Zeitraum zwischen Februar und April 2011 hat ERM CVS eine Reihe von Aktivitäten unternommen. Dazu gehört:
- Prüfungen auf Standortebene bei der Deutschen Bank in Frankfurt am Main, London, New York und Singapur, um die Übereinstimmung des Datenmanagements und der Berichterstattungsprozesse mit den Unternehmenszielen und den Anforderungen an die Berichterstattung zu begutachten.
- Prüfungen auf Unternehmensebene in den Büros in London, um Daten-Management-Systeme und -Prozesse zu begutachten; Prüfung ausgewählter konsolidierter Daten.
- Bewertung der THG-Daten und der dazugehörigen Berichterstattungsverfahren mit dem Ziel, eine Übereinstimmung der THG-Bestandsdaten der Deutschen Bank sowie der dazugehörigen Systeme und Kontrollen mit den Vorgaben der ISO 14064-3:2006 und der ISO 14064-1:2006 zu erreichen.

Schlussfolgerungen

Mit Ausnahme der global hochgerechneten Abfall- und Papierdaten stellen wir fest, dass, basierend auf dem beschriebenen Bestätigungsansatz und seinen Beschränkungen, gefolgert werden kann:
- Die dargelegten Umweltdaten auf den Seiten 52 bis 57 sind eine angemessene Darstellung der Umweltbilanz der Deutschen Bank AG im Jahr 2010.
- Die THG-Daten und -Informationen des Jahres 2010 entsprechen den Ansprüchen der ISO 14064-1:2006 und des GHG Protokolls.

Die Berichterstattungsprozesse für die THG-Bestandsdaten in den Jahren 2008 und 2009 (inklusive Scope 1 und 2 sowie ausgewählter $CO_{2äq}$-Emissionen im Scope 3) entsprechen den Anforderungen der Kriterien nach ISO 14064-1:2006.

Hinweis

Ohne die obenstehenden Schlussfolgerungen zu tangieren, konnten wir feststellen:
Das neue, im Jahr 2010 eingeführte globale Umweltdaten-Management-System hat das manuelle Datenhandling und den manuellen Datentransfer verringert, die Datentransparenz verbessert und die Verfahren zur Qualitätskontrolle optimiert. Hochgerechnete Abfall- und Papierdaten basieren auf einem relativ geringen Anteil der gesamten Datenmenge und geben Hinweise auf die globalen Gesamtzahlen. Die Deutsche Bank arbeitet darauf hin, in diesen Bereichen eine umfassendere Berichterstattung zu leisten.

Melanie Eddis, Head of Climate Change Services
26. April 2011

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

ERMCVS

Auszeichnungen für die Deutsche Bank 2010/2011 (Auswahl)[1]

Golden Peacock Global Awards für Corporate Social Responsibility und für Nachhaltigkeit

des World Council for Corporate Governance und dem Institute of Directors, für soziale Verantwortung, ethisches Verhalten, wirtschaftliche Leistungsfähigkeit und einen verantwortungsvollen Umgang mit Ressourcen

Econ Award Unternehmenskommunikation in Bronze

des Econ-Verlags und der Handelsblatt-Gruppe für den CSR-Bericht 2009

Jahrbuch der Werbung 2010

Aufnahme der CSR-Kampagne „More than Money" in die Shortlist in der Kategorie Digitale Medien

LEED (Leadership in Energy and Environmental Design)-Zertifizierung in Platin

Weltweit erste LEED-Zertifizierung in Platin durch das U.S. Green Building Council für die Sanierung eines Hochhauses, die Neuen Deutsche Bank-Türme in Frankfurt am Main

Deutsches Gütesiegel Nachhaltiges Bauen in Gold

der Deutschen Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen (DGNB) für die Modernisierung der Unternehmenszentrale als herausragendes Beispiel für nachhaltiges und umweltgerechtes Bauen

Sustainable City Awards

Auszeichnung für die Deutsche Bank bei den London Sustainable City Awards für ihre Bemühungen zur Reduzierung des Ressourcenverbrauchs

Green Globe Banking Awards, Italien

Zwei Zertifikate von Globiz, verliehen für herausragende Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit

Best Renewable Energy Finance House – Europe

Auszeichung durch die Zeitschrift Environmental Finance and Carbon Magazine für die Bereiche Asset Finance and Leasing (AFL) und Corporate Investment Banking (CIB), Carbon Emissions

Best Alternative Energy Fund

Klimawandelauszeichnung durch das Investment Week Magazine und Holden & Partners für den DWS Invest New Resources

Karrieremacher 2010

Auszeichnung des UNICUM Verlags für die Berufsausbildung der Deutschen Bank

Top-Arbeitgeber, Polen

Auszeichnung des CRF Institute als einer von 14 Top-Arbeitgebern in Polen für eine nachhaltige Personalstrategie sowie eine eindrucksvolle Kommunikationsplattform und Unternehmenskultur

HRM Awards Singapur

zwei Auszeichnungen für „Best Training, Learning & Development" und für „Best Leadership Development"

Encore Award

des Arts & Business Council of New York für die Zusammenarbeit mit Free Arts NYC bei Kunsterziehungs- und Mentoringprogrammen für benachteiligte Kinder und Familien

Big Tick Award

der Initiative Business in the Community in der Kategorie Power in Partnership für die Stadtteilinitiative Project Shoreditch (UK)

Charity Organization of the Year 2010

der China Foundation for Poverty Alleviation für das Engagement der Deutschen Bank in China in von Dürre und Armut geprägten Dörfern in Wulong County

Art & Work Award

Auszeichnung für herausragenden Beitrag von Kunst am Arbeitsplatz

Generali European Employee Volunteering Award 2011 – Deutschland

im Rahmen des von der Generali Group durchgeführten europaweiten Wettbewerbs für das Programm Partners in Leadership, in der Kategorie Innovation mit KPMG AG und Herlitz PBS AG

Top Companies That Care 2010

Auszeichnung vom Jacksonville Magazine (USA) für den ehrenamtlichen Einsatz in über 30 lokalen gemeinnützigen Organisationen

[1] Zu den Ergebnissen der Nachhaltigkeitsratings s. Seite 36

Über diesen Bericht

In dem vorliegenden Bericht legen wir dar, wie wir im Berichtsjahr gesellschaftliche Verantwortung als integralen Bestandteil unserer Arbeit umgesetzt haben: Wir bilanzieren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und erläutern, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft hat. Darüber hinaus präsentieren wir unser gesellschaftliches Engagement als verantwortungsvoller Unternehmensbürger (Corporate Citizen), veranschaulichen unsere Motivation und Ziele sowie die konkreten Ergebnisse unserer Aktivitäten.

Aus der Vielzahl unserer Aktivitäten können wir aus Platzgründen nur eine Auswahl veröffentlichen. Jedoch legen wir Wert auf eine genaue Darlegung der Grundsätze und Richtlinien, an denen wir uns bei unseren Aktivitäten orientieren.

Berichtszeitraum und Erscheinungsweise

Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr und reicht von Januar bis Dezember 2010. Seit 2002 legen wir jedes Jahr einen CSR-Bericht vor. Der nächste Bericht erscheint im Mai 2012. Vertiefende Informationen sowie regelmäßige Aktualisierungen bieten unsere CSR-Webseiten sowie die CSR-Berichte unserer regionalen Einheiten und Stiftungen.

➲ banking-on-green.de
➲ deutsche-bank.de/csr

Berichtskriterien

Bei der Gewichtung von Themen und der Erhebung von Kennzahlen orientieren wir uns an den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI). Diese internationale Multi-Stakeholder-Initiative hat anerkannte Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt, die für Transparenz sorgen und Vergleichbarkeit gewährleisten. Seit 2002 arbeitet die Deutsche Bank als „Organizational Stakeholder" in den Feedbackrunden der GRI zusammen mit Vertretern aus Wirtschaft, NGOs und Analysten an der Weiterentwicklung des Leitfadens für die Berichterstattung.

➲ globalreporting.org

Der vorliegende Bericht erfüllt in vollem Umfang die Anforderungen der GRI-Richtlinien der dritten Generation (G3). Die GRI hat die Übereinstimmung mit ihren Leitlinien geprüft und unserem Bericht bei Zugrundelegung einer Skala von A+ bis C die höchste Zertifizierung A+ erteilt. Der Index auf Seite 150 und 151 zeigt, wie wir die GRI-Anforderungen konkret umgesetzt haben. Wenn zu einem Indikator keine Informationen vorlagen, haben wir dies begründet.

Unsere CSR-Berichterstattung dient auch als Fortschrittsbericht („Communication on Progress") im Rahmen des UN Global Compact (s. Seite 31). Als Mitglied berichten wir kontinuierlich darüber, wie wir die zehn Global Compact-Prinzipien in die Praxis umsetzen. Eine tabellarische Übersicht hierzu findet sich auf der Seite 151.

Materialität

Zu den Reporting-Leitlinien der GRI gehören der Dialog mit Stakeholdern und die Wesentlichkeit (Materialität). Wir haben diesen Anforderungen durch eine mehrstufige Materialitätsanalyse Rechnung getragen. Ihr Ergebnis ist die Materialitätsmatrix auf Seite 35, die die Erwartungen und Interessen unterschiedlicher Stakeholdergruppen darlegt. Den Dialog mit unseren Stakeholdern und die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung an ihren Informationsbedürfnissen begreifen wir als kontinuierliche Aufgabe. Deswegen freuen wir uns auf Feedback (mehr dazu weiter unten).

Berichtsgrenzen

Wir verstehen diesen Bericht als Ergänzung zum Jahres- und zum Finanzbericht der Deutsche Bank AG. Soweit wir Inhalte auch in diesem Bericht aufgreifen, wurden sie im Hinblick auf die Orientierung an den GRI-Richtlinien teilweise aufgeschlüsselt oder neu zusammengestellt. Neben den Informationen in diesem Bericht können Sie grundlegende Unternehmensinformationen sowie unsere ökonomischen Kennzahlen unserem aktuellen Jahres- und Finanzbericht sowie unserem Jahresabschluss und Lagebericht entnehmen (s. Seite 152).

Datenprüfung und Transparenz

Unsere Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen haben die für ihren Sektor relevanten Daten sorgfältig erhoben. Der Corporate Center-Bereich Corporate Social Responsibility hat diese Daten gesammelt und in diesen Bericht integriert. Die 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 betriebsökologischer Kennzahlen geprüft und verifiziert. Unser Nachhaltigkeits-Management-System ist extern nach DIN EN ISO 14 001 zertifiziert und rezertifiziert bis einschließlich 2011.

Feedback und Anregungen

Das Feedback unserer Stakeholder ist für die Weiterentwicklung unserer CSR-Berichterstattung von besonderer Bedeutung. Daher freuen wir uns auf neue Impulse und Ihre Meinung. Sie können dazu die Kontaktangaben im Impressum nutzen. Außerdem können Sie online darüber mitbestimmen, welche Themen Ihnen besonders wichtig sind.

Teilnahme an unserer Materialitätsumfrage unter:
➲ banking-on-green.de/materialitaet

GRI-Index

Strategie und Analyse		
1.1	Vorwort des Vorstandsvorsitzenden	S. 2–3; JB: S. 2–7
1.2	Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	S. 29–33
Organisationsprofil		
2.1	Name des Unternehmens	U1
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 37–48, 143; JB: S. 24–26
2.3	Unternehmensstruktur	S. 143, 145; JB: S. 23–26
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	S. 143
2.5	Anzahl der Standorte	S. 143, 145; JB: S. 23–26
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	S. 143; JB: S. 27, 30
2.7	Bediente Märkte	S. 143; JB: S. 23–26, 30–31
2.8	Größe des Unternehmens	U3; JB: S. 61–63
2.9	Signifikante Änderungen der Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum	JB: S. 25–26, 37–40, 51; FB: S. 198 ff.
2.10	Auszeichnungen	S. 14; db.com/en/content/company/awards.htm
Berichtsparameter		
3.1	Berichtszeitraum	U1, S. 149
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	S. 149
3.3	Berichtszyklus	S. 149
3.4	Ansprechpartner	S. 152
3.5	Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	S. 34–35, 149; banking-on-green.com/materiality
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	S. 149
3.7	Einschränkungen im Berichtsumfang	S. 149
3.8	Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures etc.	JB: S. 23–26, 45–46, 53; FB: S. 198 ff.
3.9	Erhebungs- und Berechnungsmethoden für Daten	S. 53–54, 149
3.10	Neuformulierungen/Änderung bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	Neustrukturierung des Kapitels Nachhaltigkeit von drei in vier Unterkapitel infolge der Materialitätsanalyse
3.11	Änderungen bei der Berücksichtigung von Themen und bei Messverfahren	Materialität: S.34–35; banking-on-green.com/materiality
3.12	GRI-Index	S. 150–151
3.13	Verifizierung externer Dritter	S. 146–147
Governance, Verpflichtungen und Engagement		
4.1	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	S. 29–33, 71, 145, 152; JB: S. 18–19, 27–28
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	S. 71; JB: S. 27–28
4.3	Für Unternehmen ohne Aufsichtsrat: unabhängige Mitglieder des Leitungsorgans	Nicht relevant, da die Deutsche Bank einen Aufsichtsrat hat
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiter-empfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	S. 33, 68, 71; JB: S. 27, 39–40
4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit der Leistung der Organisation	S. 65; db.com/ir/en/download/Remuneration_Report_2010.pdf; JB: S. 28
4.6	Verfahren zur Vermeidung von Interessenskonflikten	S. 71; JB: S. 27–28
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	S. 33, 50, 71
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	U4, Klappe vorne, S. 30, 43, 62, 68, 71; banking-on-green.com/mission; banking-on-green.com/codex
4.9	Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsratsebene zur Überwachung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Chancen/Risiken	S. 33, 50, 71, 144–145
4.10	Beurteilungsverfahren der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	S. 71; JB: S. 27–28
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	S. 45, 75–77
4.12	Teilnahme/Unterstützung externer Initiativen	S. 50–51, 67; banking-on-green.com/memberships
4.13	Mitgliedschaften	banking-on-green.com/memberships
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	S. 34–35, 70, 72–73
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder	S. 34–35; JB: S. 29
4.16	Stakeholderdialog	S. 34–35; JB: S. 29
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	S. 34–35, 36–37
Ökonomische Leistungsindikatoren		
	Managementansatz	S. 30, 33, 50, 52–57, 327–369
EC1	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	U3, Klappe hinten
EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	S. 50–51
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	S. 61–67; JB: S. 54–55, 61
EC4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	Nicht berichtet aus Datenschutzgründen
EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	S. 56, 68
EC7	Standortbezogene Personalauswahl	S. 61–67, 68; JB: S. 32, 53–55
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	Klappe hinten, S. 144–145
EC9	Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	S. 30–31, 38–48
Ökologische Leistungsindikatoren		
	Managementansatz	S. 33, 50–57, 61–68, 72–74
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 54
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	S. 54
EN3–4	Direkter und indirekter Energieverbrauch	S. 52–57
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	S. 52–57
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz	S. 38–48, 50–51
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energie-verbrauchs und erzielte Einsparungen	S. 38–48, 50–57
EN8	Gesamtwasserentnahme	S. 54
EN11	Grundstücke in oder angrenzend an Schutzgebiete	Nicht relevant, da keine Grundstücke in Schutzgebieten vorhanden
EN12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität in Schutzgebieten	Integration von ökologischen Fragen in unser Risikomanagement; S. 75–77
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	S. 54
EN17	Andere Treibhausgasemissionen	S. 54
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	S. 50, 52– 57
EN19–21, 23, 27	Emissionen, Abwasser und Abfall	Nicht berichtet, weil die Daten wegen der geringen Menge nicht erfasst werden (EN 19-21), keine unkontrollierten Freisetzungen gegeben sind (EN 23) und Verpackungsmaterial nicht anfällt (EN 27)
EN22	Abfallmenge nach Art und Entsorgungsmethode	S. 54
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	S. 38–48, 50–57
EN28	Strafen für Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften im Umweltbereich	Keine
Produktverantwortung		
	Managementansatz	S. 39–44, 72–74
PR1	Lebenszyklusstadien, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten analysiert werden	S. 61–68
PR3	Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	S. 61; JB: 53
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit	S. 39–41
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	S. 40
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzes-vorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	FB: S. 284–288
Arbeitspraxis und menschenwürdige Beschäftigung		
	Managementansatz	S. 61–68; banking-on-green.com/safety
LA1	Angaben zur Gesamtbelegschaft	S. 61–68
LA2	Angaben zur Mitarbeiterfluktuation	S. 61; JB: 53
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	S. 68; Form 20–F: S. 111–112
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	Nach §§ 111, 112 des Betriebsverfassungs-gesetzes ist bei Betriebsänderungen der Betriebsrat umfassend und rechtzeitig zu informieren. In der betrieblichen Praxis ist eine Ankündigungsfrist von drei Monaten üblich
LA6	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten	Form 20-F: S. 112
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage etc.	S. 67; banking-on-green.com/safety
LA8	Beratungsangebote etc. in Bezug auf ernste Krank-heiten	S. 65, 67; banking-on-green.com/hr
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	banking-on-green.com/hr
LA11	Programme für Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	S. 63–64
LA12	Prozentzahl der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	S. 63–64; JB: S. 55
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Mitarbeiter (Alter, Geschlecht etc.)	S. 61–63; JB: S. 18–19, 32; Form 20–F: S. 97–100
LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie	Nicht berichtet aufgrund bankspezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen
Menschenrechte		
	Managementansatz	S. 33, 61–68, 73, 75–77; banking-on-green.com/hr
HR1	Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechts-klauseln enthalten oder entsprechend geprüft wurden	S. 68, 75–77
HR2	Zulieferer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	S. 56, 68
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Angebot verschiedener Instrumente zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Unterstützung von betroffenen Mitarbeitern (S. 61–62, 68; Deutsche Bank Verhaltenskodex für Mitarbeiter unter db.com/ir); keine Datenveröffentlichung zum Schutz der Mitarbeiter
HR5	Vereinigungsfreiheiten/Kollektivverhandlungen	S. 68; Form 20-F: S. 112
HR6–7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinder-/Zwangsarbeit	S. 68
Gesellschaft		
	Managementansatz	S. 31–35, 70, 72–73, 75–77
SO1	Programme/Verfahrensweisen, die die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln	S. 34–35, 50, 71–72, 75–77
SO2–4	Maßnahmen und Initiativen zur Korruptionsbekämpfung	S. 68, 72–73
SO5	Politische Positionen, Teilnahmen an der politischen Willensbildung und Lobbying	S. 34–35, 70
SO8	Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften	FB: S. 284–288
Finanzsektorspezifische Indikatoren		
FS1	Richtlinien mit ökologischen und sozialen Komponenten innerhalb des Kerngeschäfts	S. 33, 50–51, 68, 71, 75–77; banking-on-green.com/codex
FS2	Verfahren zur Erkennung und Bewertung ökologischer und sozialer Risiken im Kerngeschäft	S. 33–35, 43–45, 50–51, 70–77
FS3	Kontrollprozesse auf Kundenseite bezüglich Einhaltung ökologischer und sozialer Anforderungen in Verträgen und Transaktionen	S. 72, 75–77
FS4	Weiterbildung von Mitarbeitern zu ökologischen und sozialen Richtlinien und Prozessen	S. 33, 43, 64
FS5	Dialog mit Kunden/Investoren/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und sozialer Risiken und Chancen	S. 34–35, 44, 50, 70; banking-on-green.com/ratings; banking-on-green.com/memberships
FS6	Anteil des Portfolios für Geschäftsbereiche nach Region, Größe und Sektor	JB: S. 2–7, 41
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	U3, S. 39–48, 144–145
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	U3, S. 39–48
FS9	Reichweite und Häufigkeit von Audits zur Beurteilung der Implementierung ökologischer und sozialer Richtlinien	S. 33, 39–48, 53, 67, 146–147
FS10	Firmen, die im Portfolio des Unternehmens enthalten sind und mit denen ein Dialog zu ökologischen oder sozialen Fragen stattfand	S. 43–45
FS11	Anteil der Einlagen, die positiven oder negativen ökologischen oder sozialen Auswahltests unterworfen sind	S. 43–45, 75–77
FS12	Abstimmungsrichtlinien zu ökologischen und sozialen Fragen bei Aktienbesitz	S. 44
FS13	Zugangsstellen in wenig besiedelten oder wirtschaftlich schwachen Gebieten	S. 14–17, 39–41, 105–107
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanz-dienstleistungen für benachteiligte Menschen	S. 14–17, 39–41, 105–107
FS15	Richtlinien für faire Gestaltung und Verkauf von Finanzdienstleistungen	S. 33, 39–41, 72–73
FS16	Initiativen zur Förderung finanzieller Allgemeinbildung	S. 136

FB = Finanzbericht 2010, JB = Jahresbericht 2010, Form 20-F 2010

Global Compact – Communication on Progress

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

Die zehn Prinzipien des Global Compact		Beispiele für die Umsetzung
Menschenrechte		
Prinzip 1:	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten sowie	S. 33, 61-68; banking-on-green.com/hr
Prinzip 2:	sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig machen.	S. 33, 34, 61-68, 75-77; banking-on-green.com/hr
Arbeitsnormen		
Prinzip 3:	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner	S. 33, 61-68; Form 20-F: S. 112
Prinzip 4:	für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit,	S. 33, 68
Prinzip 5:	für die Abschaffung der Kinderarbeit,	S. 33, 68
Prinzip 6:	für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	S. 61-68
Umweltschutz		
Prinzip 7:	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen,	S. 33
Prinzip 8:	Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, sowie	S. 50-58
Prinzip 9:	die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	S. 39-48
Korruptionsbekämpfung		
Prinzip 10:	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	S. 72-73, 75-77

Impressum/Publikationen

Deutsche Bank AG
Taunusanlage 12
60262 Frankfurt am Main
Telefon: +49 69 910-00
deutsche.bank@db.com

Corporate Citizenship
Leitung/Verantwortlich für den Inhalt
Christofer Habig

Group Sustainability
Leitung/Verantwortlich für den Inhalt
Prof. Hanns Michael Hölz

Projektkoordination
Edith Pürschel, Tanja Haselmann,
Antje Kopyciok, Heike Hilbig,
Nadine Abu-Ghoush

Gestaltung & Textredaktion
TEMPUS CORPORATE GmbH
Buceriusstraße, Eingang Speersort 1
20095 Hamburg

Nachhaltigkeitsredaktion
SLau Konzepte & Kommunikation
Context Group

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.

Der Herausgeber war bemüht, alle Reproduktionsrechte zu klären. Eventuelle rückwirkende Ansprüche bitten wir über csr.mailbox@db.com an uns zu richten.

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

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

Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.

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

Publikationen zum Jahresabschluss
– Jahresbericht 2010
(in Deutsch und Englisch)
– Finanzbericht 2010
(in Deutsch und Englisch)
– Annual Report 2010 on Form 20-F
(in Englisch)
– Jahresabschluss und Lagebericht
der Deutschen Bank AG 2010
(in Deutsch und Englisch)
– Verzeichnis der Beiratsmitglieder
(in Deutsch)

Bestellmöglichkeiten
E-Mail: service-center@bertelsmann.de
Internet: deutsche-bank.de/10
Fax: +49 1805 070808
Telefon: +49 1805 802200
Postalisch: arvato logistics services
Bestellservice Deutsche Bank
Gottlieb-Daimler-Straße 1
33428 Harsewinkel

Online
Alle Publikationen zum Jahresabschluss sind abrufbar unter:
deutsche-bank.de/10

Der vorliegende Bericht wurde klimaneutral gestellt. Die durch Herstellung und Verteilung dieser Publikation verursachten Treibhausgasmissionen in Höhe von 155 Tonnen CO_2 -Äquivalenten wurden durch zusätzliche Investitionen in den Klimaschutz, in das CER Projekt „Saubere Energie aus Biomasse in Karnataka, Indien“ kompensiert.

FSC www.fsc.org
MIX
Papier aus verantwortungsvollen Quellen
FSC® C004592

Bildnachweise
Titelbild, Umschlag Innenseite, Inhaltsverzeichnis, S. 6-7, 18-23, 28, 31-32, 52, 78-79, 82-85, 94-95, 98-101, 114-115, 130-135: Matthias Ziegler / Umschlag Innenseite: Nedko Solakov, Foto: Alex Kraus; Mario Andreya / S. 6-7: Francois Pesant/Polaris/laif; martinjoppen.de; Bocconi University; Monika Rittershaus / S. 12-13: Bill Robinson; John Wildgoose; Nick David / S. 16, 109: Anja Dieke / S. 17: Alexander Schütz (o.); NKCF Public Foundation (u.) / S. 24-25: Christian Hartmann/Reuters / S. 26-27: Dale Wilson (u.) / S. 58: Jean Revillard/Rezo / S. 59: Mario Andreya / S. 64-74: Deutsche Bank / S. 80: John Yuen/FCED Philippines / S. 81 (o.): Matthias Schormann; Universitätsarchiv Johann Wolfgang Goethe-Universität Frankfurt am Main (u.) / S. 86-87: Deutsche Bank Asia Foundation / S. 88-89, 125: Scott Williams / S.90: Bocconi University / S. 91: Fancy Images/plainpicture / S.96: Getty Images / S. 97 (o.): HomeHeadQuarters / S. 103: Francois Pesant/Polaris/laif; Save the children (o. re.); Athar Hussain/Reuters (u.) / S. 104: Living Cities / S. 106-107: Tujijenge Tanzania; FONDEP; Kompanion LLC / S. 110-111: Andreas Knapp/Kulturservice / S. 112: Deutsche Guggenheim/ Thomas Schütte: VG-Bildkunst, Bonn 2011; Philip Guston: Estatet of Philip Guston, New York, Foto: Mathias Schormann; S. 113: Deutsche Bank Stiftung /Veit Mette (o. & S. 123), Ron Yue (u.) / S. 116: Yto Barrada / S. 118: Dayanita Singh, Courtesy of the artist & Frith Street Gallery, London; Foto: Frank Marburger & Klaus Helbig / S.119: Nedko Solakov (l.); Ron Yue (r.) / S. 120: John Yuen of Fotograffiti / S.121: Monika Rittershaus / S. 123 (o.): Regine Körner / S. 122-123 (u.): Veronica Rignall, Katrin Schander, Matthias Baus, Deutsche Bank Stiftung/Philipp Ottendörfer; Kirsten Uttendorf / S.126-127, 139 (o.): Liz Ligon / S. 129: Thomas Brenner (o.), Thorsten Janssen (u.) / S. 136: Big Brothers Big Sisters / S. 142: martinjoppen.de

© 2011 Deutsche Bank AG
Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und mit Bild- und Textverweis Deutsche Bank AG.

Deutsche Bank
Der Konzern im Überblick

	2009	2010
Ergebnis je Aktie (basic)[1]	7,21 €	3,07 €
Ergebnis je Aktie (verwässert)[1]	6,94 €	2,92 €
Ausstehende Aktien (basic, Durchschnitt), in Mio[1]	689	753
Ausstehende Aktien (verwässert, Durchschnitt), in Mio[1]	717	791
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	14,6%	5,5%
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Eigenkapital)	15,3%	9,5%
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity)	15,1%	9,6%
Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (basic)[2]	52,65 €	52,38 €
Aufwand-Ertrag-Relation[3]	72,0%	81,6%
Personalaufwandsquote[4]	40,5%	44,4%
Sachaufwandsquote[5]	31,5%	37,3%

in Mio €	2009	2010
Erträge insgesamt	27 952	28 567
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	2 630	1 274
Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt	20 120	23 318
Ergebnis vor Steuern	5 202	3 975
Jahresüberschuss/Jahresfehlbetrag (–)	4 958	2 330

in Mrd €	31.12.2009	31.12.2010
Bilanzsumme	1 501	1 906
Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Eigenkapital	36,6	48,8
Tier-1-Kapitalquote ohne Hybridinstrumente[6]	8,7%	8,7%
Tier-1-Kapitalquote[7]	12,6%	12,3%

Anzahl	31.12.2009	31.12.2010
Niederlassungen	1 964	3 083
davon in Deutschland	961	2 087
Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	77 053	102 062
davon in Deutschland	27 321	49 265

Langfristrating	31.12.2009	31.12.2010
Moody's Investors Service	Aa1	Aa3
Standard & Poor's	A+	A+
Fitch Ratings	AA–	AA–

[1] Die Anzahl der durchschnittlich ausstehenden Aktien (basic und verwässert) wurde für alle Perioden vor dem 6. Oktober 2010 angepasst, um den Effekt der Bonuskomponente von Bezugsrechten, die im Rahmen der Kapitalerhöhung ausgegeben wurden, zu berücksichtigen
[2] Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (basic) ergibt sich durch Division des den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapitals durch die Anzahl der ausstehenden Stammaktien (basic, beide zum Bilanzstichtag)
[3] Prozentualer Anteil der zinsunabhängigen Aufwendungen insgesamt am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge
[4] Prozentualer Anteil des Personalaufwands am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge
[5] Prozentualer Anteil des zinsunabhängigen Sachaufwands, der sich aus den zinsunabhängigen Aufwendungen abzüglich Personalaufwand zusammensetzt am Zinsüberschuss vor Risikovorsorge im Kreditgeschäft plus zinsunabhängige Erträge
[6] Die Kapitalquoten setzen das jeweilige Kapital in Beziehung zu den Risikoaktiva für das Kredit-, Markt- und operationelle Risiko. Die Tier-1-Kapitalquote enthält keine Übergangsposten gemäß § 64h Absatz 3 KWG
[7] Die Tier-1-Kapitalquote setzt das Tier-1-Kapital in Beziehung zu den Risikoaktiva für das Kredit-, Markt- und operationelle Risiko. Das Tier-1-Kapital enthält keine Übergangsposten gemäß § 64h Absatz 3 KWG

Gesellschaftliche Verantwortung
Kennzahlen

Nachhaltigkeit (s. Seite 24)	2008	2009	2010
Verwaltetes Vermögen in nachhaltigen Investments (in Mrd. €)	2,8	3,1	2,8

Umweltdaten (s. Seite 54)	2008	2009	2010
Netto-Treibhausgasemissionen in t CO_2	426 848	365 722	265 267
Wasserverbrauch in m^3	2 218 794	1 694 236	1 943 856

Bildung (s. Seite 78)	2008	2009	2010
Teilnehmer an Bildungsprojekten insgesamt	108 898	274 251	337 093
Teilnehmer an kulturellen Bildungsprojekten	156 703	126 095	194 943

Soziales (s. Seite 94)	2008	2009	2010
Gesamtvolumen von Mikrokrediten seit 1997 (in Mrd. US-$)	1,01	1,19	1,23
Anzahl der Mikrokreditnehmer seit 1997 (in Mio.)	2,2	2,6	2,7

Kunst & Musik (s. Seite 110)	2008	2009	2010
Besucher im Deutsche Guggenheim, Berlin	109 099	130 018	140 165
Teilnehmer an Kunstvermittlungsprogrammen	9 977	17 058	23 843
Teilnehmer am Education-Programm der Berliner Philharmoniker	2 500	3 703	3 023

Corporate Volunteering (s. Seite 126)	2008	2009	2010
Deutschbanker, die sich ehrenamtlich engagieren[1]	27 %	27 %	32 %
Teilnehmer an Corporate Volunteering-Programmen der Deutschen Bank	12 %	14 %	21 %[2]
Matched Giving: Spenden von Mitarbeitern und Bank (in Mio. €)	8,0	7,0	9,7

Einschätzungen unserer Kernzielgruppen	2008	2009	2010
Mitarbeiter-Commitment-Index (s. Seite 61)	74	77	74
Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger			
Intern[1]			
Global	79 %	81 %	79 %
Deutschland	79 %	82 %	81 %
Extern (B2B market)			
Global	44 %	44 %	53 %
Deutschland	36 %	71 %	78 %

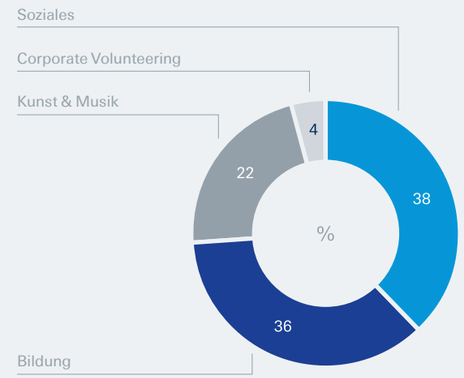
CSR-Investitionen	2008	2009	2010
Investitionen gesamt (in Mio. €)	82,3	81,1	98,1[3]

[1] Interne, repräsentative Online-Befragung
[2] Geänderte Erhebungsgrundlage
[3] Aufgrund gestiegener Investitionen in Bildung & Wissenschaftsförderung und der Unterstützung der Opfer von Naturkatastrophen

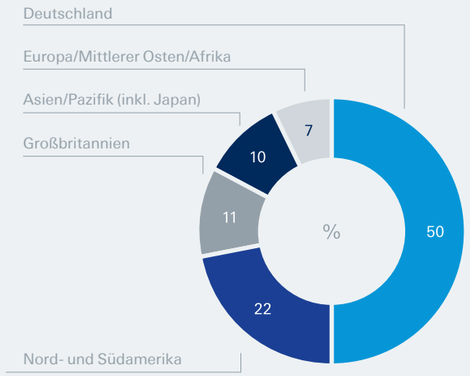
Investitionen für gesellschaftliches Engagement

Mit einem Fördervolumen von fast 100 Millionen Euro – mehr als je zuvor – gehörten die Deutsche Bank und ihre Stiftungen 2010 erneut zu den engagiertesten Unternehmen weltweit.

Fördervolumen nach Themen
Insgesamt 98,1 Mio. €



Fördervolumen nach Regionen
Insgesamt 98,1 Mio. €



Deutsche Bank
Unsere Identität

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

Unser Versprechen
– Spitzenleistungen
– Kundenorientierte Lösungen
– Verantwortung

Unsere Marke
Die Deutsche Bank hat ein klares Profil: Wir stehen für Leistung – im Geschäft und darüber hinaus. Wir verbinden Passion und Präzision auf einzigartige Weise. Das gibt uns das Selbstvertrauen, Herkömmliches in Frage zu stellen und Neues offensiv anzugehen – zum Vorteil aller, mit denen wir zusammenarbeiten.

Leistung aus Leidenschaft

38330424 10