



Nichtfinanzieller Bericht 2020

Inhaltsverzeichnis

3	Brief des Vorstandsvorsitzenden	
5	Brief des Aufsichtsratsvorsitzenden	
7	Einführung	
8	Über die Deutsche Bank	
9	Über diesen Bericht	
9	Überblick über nichtfinanzielle Ziele	
11	COVID-19-Pandemie	
13	Corporate Governance	
14	Nachhaltigkeitsstrategie	
17	Austausch mit Interessengruppen	
19	Thought Leadership und Engagement	
20	Nachhaltigkeitsratings und -indizes	
21	Nichtfinanzielle Erklärung	
22	Beurteilung der Wesentlichkeit	
24	Unternehmensbezogene Belange	80
25	Kultur, Integrität und Verhalten	Ergänzende Informationen nach den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative
27	Public Policy und Regulierung	82
29	Verhinderung von Finanzkriminalität	Umwelt- und soziale Aspekte
33	Steuern	87
35	Datenschutz	Menschenrechte
37	Kundenbezogene Belange	89
38	Nachhaltige Finanzierung	Zugang und Teilhabe
51	Klimarisiken	91
57	Produktverantwortung	Betriebsökologie
59	Kundenzufriedenheit	96
63	Mitarbeiterbezogene Belange	Soziale Verantwortung
64	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit	102
73	Technologie und Innovation	Kunst, Kultur und Sport
74	Digitalisierung und Innovation	104
77	Informationssicherheit	Anhang
		105
		Unabhängige Prüfvermerke
		109
		GRI und UN Global Compact
		123
		Prinzipien für ein verantwortliches Bankwesen
		132
		SASB Standards (Index)
		134
		Abkürzungsverzeichnis
		135
		Impressum/Publikationen

Brief des
Vorstandsvorsitzenden

Brief des
Aufsichtsratsvorsitzenden

Liebe Leserinnen und Leser,

die COVID-19-Pandemie hat uns im vergangenen Jahr gezwungen, vieles neu zu denken und schnell auf aktuelle Entwicklungen zu reagieren. Dass wir als Bank dieses beispiellose Jahr gut überstanden haben, verdanken wir nicht zuletzt der Konsequenz, mit der wir unsere Strategie „Antreten, um zu gewinnen“ seit Juli 2019 umsetzen. Trotz Pandemie konnten wir Ende 2020 die zweite Phase unserer grundlegenden Transformation – den Umbau der Bank – abschließen und die dritte Phase einläuten, in der wir nachhaltiges Wachstum und verlässliche Profitabilität anstreben.

Um unsere Ziele in dieser dritten Phase zu erreichen, gilt es, bei fünf Prioritäten voranzukommen: (1) Unsere Kunden stehen im Zentrum unseres Handelns. (2) Wir sind entschlossen, eine neue Art der Führung zu leben und unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern mehr unternehmerischen Freiraum zu ermöglichen. (3) Wir entwickeln unsere Technologie weiter. (4) Wir bauen unsere Fähigkeiten bei der Steuerung von Risiken weiter aus.

Auf unsere fünfte Priorität möchte ich ausführlicher eingehen, weil sie im vergangenen Jahr unser Handeln maßgeblich beeinflusst hat: Nachhaltigkeit. Die Pandemie hat uns allen eindrucksvoll gezeigt, wie eng wirtschaftliche, soziale und ökologische Themen vernetzt sind. Das hat die Aufmerksamkeit für Nachhaltigkeit noch einmal deutlich erhöht – und gleichzeitig auch die Erwartung an Unternehmen wie Banken und Finanzdienstleister. Diese Entwicklung begrüßen wir. Denn wir wollen ein Vorbild für Nachhaltigkeit in der Finanzbranche sein und so zu einer umweltverträglicheren, sozialeren und besser geführten Wirtschaft beitragen – ganz im Sinne des UN Global Compact, zu dessen zehn Prinzipien wir uns bereits seit mehr als 20 Jahren bekennen. Wir sind weiterhin fest entschlossen, hier beherzt voranzugehen und transparent über Fortschritte, Chancen und Risiken zu berichten. Gleichzeitig sehen wir Nachhaltigkeit als Treiber für unser weiteres Wachstum. Dazu wollen wir uns nicht nur selbst verändern, sondern auch unsere Kunden bei ihrer eigenen Transformation zu mehr Nachhaltigkeit begleiten.

Unsere strategische Neuausrichtung hat dazu geführt, dass wir hier 2020 große Fortschritte gemacht haben. Besonders wichtig war, dass wir uns erstmals messbare jährliche Ziele gegeben haben, an denen sich alle Geschäftsbereiche ausrichten konnten: Bis 2025 wollen wir 200 Mrd. € an nachhaltigen Finanzierungen und Anlagen in den Bereichen Umwelt (Environment/E), Soziales (Social/S) und gute Unternehmensführung (Governance/G) erreichen. Unser erstes Zwischenziel für 2020 von 20 Mrd. € haben wir mit einem Volumen von 46 Mrd. € sehr deutlich übertroffen. Nicht berücksichtigt sind dabei die 94 Mrd. €, die unser Vermögensverwalter DWS bereits an ESG-Anlagen verwaltet.

Außerdem haben wir unsere Führungsstruktur für Nachhaltigkeit weiter ausgebaut. Um ein Entscheidungsgremium auf Vorstandsebene zu haben, das sich auf ESG konzentriert, haben wir im Oktober 2020 das Nachhaltigkeitskomitee geschaffen, dem ich vorsitze. Gleichzeitig bleibt der Nachhaltigkeitsrat, den wir Anfang 2018 gegründet haben, bestehen, um den Informationsaustausch und die bereichsübergreifende Zusammenarbeit im Sinne unserer Kunden zu stärken.

Aufsichtsrat und Vorstand haben zudem die Grundlage gelegt, die Vergütung unserer Topführungskräfte ab 2021 an weitere Nachhaltigkeitskriterien zu knüpfen. Der Erfolg soll unter anderem daran gemessen werden, inwieweit unsere Bank das jährliche Volumenziel an nachhaltigen Finanzierungen und ESG-Anlagen erreicht und wie sie in den Nachhaltigkeitsratings fünf führender Agenturen abschneidet.

Das Ziel einer guten Unternehmensführung hat auch mit Blick auf unsere eigene Bank weiterhin oberste Priorität. So haben wir unsere internen Kontrollen weiter gestärkt und dafür in den vergangenen zwei Jahren rund 2 Mrd. € aufgewendet. Für den Kampf gegen Finanzkriminalität haben wir 50 weitere Stellen geschaffen, so dass Ende des Jahres rund 1.640 Vollzeitkräfte an diesem wichtigen Thema arbeiteten. Gleichzeitig investieren wir in die Technologie unserer Bereiche Risiko, Finanzkriminalität und Compliance. So kann beispielsweise unser Compliance-Bereich mittlerweile mehr als eine Million mündliche und schriftliche Mitteilungen pro Tag in zwölf Sprachen überwachen. Und unsere Abteilung gegen Finanzkriminalität ist in der Lage, rund 28 Millionen Namen pro Tag zu überprüfen. Auf diesen Fortschritten werden wir aufbauen, um unsere Kunden und uns noch besser vor Finanzkriminalität zu schützen.

Unverändert wichtig war es uns im Jahr 2020 außerdem, eine Unternehmenskultur zu stärken, in der unsere Kolleginnen und Kollegen offen aussprechen, wenn sie ein potenzielles Fehlverhalten vermuten oder ethische, rechtliche oder regulatorische Bedenken haben. Wir haben 600 Führungskräfte gezielt zu diesem Thema geschult, das wir „Speak-up-Kultur“ nennen.

Zu den besonderen Herausforderungen des Jahres 2020 gehörte es auch, unsere Kontrollsysteme an das neue Arbeitsumfeld in der Pandemie anzupassen. Damit unsere Kontrollen auch funktionieren, wenn ein Großteil der Mitarbeiter von zu Hause aus arbeitet, haben wir kurzfristig 600 unserer internen Prozesse angepasst. Das hat es unseren Kolleginnen und Kollegen ermöglicht, auf ganz besondere Weise zu zeigen, was wir gemeinsam als Bank schaffen können. Als die Pandemie ihren Lauf nahm, haben sie mit großartigem Einsatz dafür gesorgt, dass unsere Bank und die allermeisten unserer Kunden in dieser Krise gut im Geschäft bleiben konnten.

Dabei war es von Anfang an unsere vorrangige Verpflichtung, die Gesundheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu schützen. Wir haben schnell reagiert, indem wir ein Hygienekonzept umgesetzt und noch flexibleres Arbeiten ermöglicht haben – wo immer möglich auch von zuhause aus. Schon kurz nach den ersten Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen im März konnten etwa 70.000 unserer Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiten. Um Härten der Pandemie abzufangen, hatten wir zudem den unvermeidlichen Stellenabbau im Rahmen unserer Transformation vorübergehend ausgesetzt. Zum Jahresende hatten wir 84.659 Mitarbeiter (in Vollzeitstellen gerechnet), knapp 2.950 weniger als Ende 2019. Es ist uns weiterhin wichtig, beim Abbau von Stellen fair, verantwortungsvoll und in enger Abstimmung mit den Arbeitnehmervertretern vorzugehen.

Um aber auch künftig die besten Talente für uns gewinnen und halten zu können, müssen wir ein attraktives Umfeld und interessante Perspektiven bieten. Dazu gehört es auch, Vielfalt zu leben, und zwar in all ihren Dimensionen. Alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sollen sich bei der Deutschen Bank mit ihrer ganzen Persönlichkeit einbringen können und zugehörig fühlen. Durch unsere Beteiligung an der Valuable-500-Bewegung setzen wir zum Beispiel ein Zeichen für die Inklusion von Menschen mit Behinderung. Im Jahr 2020 haben wir außerdem deutlich und öffentlich Stellung gegen Rassismus und für ethnische Vielfalt bezogen. Dafür setzen wir uns auch in unserer Bank künftig noch entschlossener ein, beginnend in den USA: Dort wollen wir die Anzahl unserer Schwarzen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter auf den beiden höchsten Ebenen in den nächsten drei Jahren um 50 % erhöhen.

Besonders stolz sind wir darauf, dass auch unser gesellschaftliches Engagement durch die Pandemie nicht gelitten hat. Im März 2020 haben wir beispielsweise eine weltweite Corona-Spendenkampagne gestartet: Unsere Bank und mehr als 7.000 Mitarbeiter spendeten über 2,5 Mio. € für 40 langjährige Partnerorganisationen in 35 Ländern, damit diese weiterhin bedürftigen Menschen Nahrung, Schutz und Obdach bieten können. Insgesamt haben von unseren Initiativen einschließlich unserer Kunst-, Kultur- und Sportprojekte im vergangenen Jahr mehr als 3,7 Millionen Menschen profitiert, und fast 13.000 Mitarbeiter haben sich ehrenamtlich in sozialen Projekten engagiert. Insgesamt haben wir fast 52 Mio. € in unser gesellschaftliches Engagement investiert.

Auch dieses Jahr wird von den Herausforderungen der Pandemie und ihren Folgen geprägt sein. Wir werden trotzdem weiterhin die Transformation unserer Bank mit derselben Energie vorantreiben wie bisher. Und dabei nehmen unsere nichtfinanziellen Ziele einen immer größeren Stellenwert ein. Wir wollen nachhaltiger arbeiten, mit modernster Technologie und noch besseren Kontrollen – in einer Kultur, in der sich alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter entfalten können. Nur wenn wir all das leben, werden wir auch finanziell nachhaltig erfolgreich sein.

Ihr



Christian Sewing

Vorstandsvorsitzender

Liebe Leserinnen und Leser,

das vergangene Jahr hat überall auf der Welt eindrucksvoll gezeigt, worauf es in schweren Zeiten ganz besonders ankommt: auf gute Führung. Ob in der Politik oder in der Wirtschaft, nur mit der richtigen Strategie, die dann auch konsequent umgesetzt wird, lässt sich eine Krise bewältigen.

Daran gemessen kann der Aufsichtsrat der Deutschen Bank dem Vorstand ein sehr gutes Zeugnis ausstellen. Das Team um Christian Sewing hat nicht nur 2019 die Weichen richtig gestellt, sondern auch im vergangenen Jahr Kurs gehalten. Und dabei gezeigt, dass die Deutsche Bank gegenüber Gesellschaft und Umwelt ihre Rolle aktiv wahrzunehmen versteht. Wir werden unserer Verantwortung, die wir als global agierende Bank für unser Land und unsere Wirtschaft haben, wieder gerecht.

Das ist auch deshalb wichtig, weil die weltweite Corona-Krise wie ein Katalysator für Nachhaltigkeit und Klimaschutz wirkt. Nur wenn Politik und Wirtschaft an einem Strang ziehen, werden wir den Klimawandel und die drängenden sozialen Fragen in den Griff bekommen.

Deshalb unterstützen wir den Vorstand in jeder Hinsicht dabei, dass wir unsere Position bei nachhaltigen Finanzgeschäften (Sustainable Finance) ausbauen und diese und weitere ESG-Themen in unserer Unternehmensführung fest verankern (Sustainable Corporate Governance). Wir haben hier mit unserem Vorstandskomitee für Nachhaltigkeit einen weiteren großen Schritt nach vorn gemacht. Der Aufsichtsrat begrüßt diese Strategie ausdrücklich. Ein Thema, bei dem wir unserem eigenen Anspruch als Bank noch nicht gerecht werden, ist die Geschlechtervielfalt in höheren Führungsebenen. Hierzu hat der Aufsichtsrat die Beratung des Vorstands 2020 intensiviert und unter der Leitung von Michele Trogni noch weiter vorangetrieben.

Wir sehen uns gerade in diesem dynamischen Umfeld als einen wichtigen Sparringspartner des Vorstands – einem Partner, der Impulse gibt, aber auch qualifiziert und kritisch nachfragt. Wir erörtern und hinterfragen im Sinne aller unserer Interessengruppen regelmäßig, wie sich die Dynamik der Aspekte Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG) auf das Geschäftsmodell und die Unternehmensstrategie der Bank auswirkt.

Die Auseinandersetzung mit diesem wichtigen Thema geht viele Jahre zurück. 2013 haben wir mit dem Integritätsausschuss des Aufsichtsrats ein spezielles Forum dafür geschaffen. Der Ausschuss berät und überwacht den Vorstand fortlaufend, ob sich die Bank wirtschaftlich tragfähig und nachhaltig entwickelt. Darüber hinaus überwacht der Integritätsausschuss, ob der Vorstand die Unternehmensführung an diesen Werten und dem Ziel einer ganzheitlichen Unternehmenskultur ausgerichtet hat. Hierzu zählen auch die Fragen, wie die Vielfalt und die Teilhabe der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in unserer Bank gestärkt werden kann oder wie Kontrollprozesse und Systeme gelebt werden. Wichtige Themen des Jahres 2020 waren die Unternehmenskultur und das Konsequenzen-Management der Bank.

Gleichzeitig spielen ESG-Themen auch in anderen Aufsichtsratsgremien eine wichtige Rolle. So ließ sich der Prüfungsausschuss im vergangenen Jahr neben anderen Themen auch über die Weiterentwicklungen der Kontrollen zur Geldwäschebekämpfung und zur Verhinderung von Finanzkriminalität unterrichten und befasste sich mit den wichtigsten Initiativen zur weiteren Stärkung des Risikomanagement- und der internen Kontrollsysteme. Das Aufsichtsratsplenum diskutierte zudem mit dem Vorstand über die ESG-Strategie der Bank für die kommenden drei Jahre.

Ausführliche Informationen zur Arbeit des Aufsichtsrats zu diesen und anderen Themen lesen Sie im Bericht des Aufsichtsrats als Teil des Geschäftsberichts der Deutschen Bank.

Als Aufsichtsratsvorsitzender kann ich unterstreichen, dass der Vorstand die Verantwortung unserer Bank für den Schutz des Klimas und der Biodiversität sowie für ressourcenschonendes Wirtschaften als strategisch wichtigen Teil seiner Arbeit begreift. Aspekte der Mitarbeitervielfalt und -zufriedenheit sowie guter Unternehmensführung und Stärkung der Compliance sind bereits seit langem Bestandteil der Vorstandsvergütung. Im vergangenen Jahr haben wir darüber hinaus den Grundstein gelegt, die Vergütung des Vorstands und weiterer Top-Führungskräfte ab 2021 auch an Nachhaltigkeitskriterien zu knüpfen. Details dazu werden wir demnächst in einem neuen Rahmenvergütungswerk vorlegen.

Seit Jahren misst der Aufsichtsrat dem Klimaschutz, der Biodiversität, der sozialen Verantwortung und der guten Unternehmensführung große Bedeutung bei. Umso erfreulicher ist der Fortschritt. Klar ist aber auch, dass diese Themen noch wichtiger werden. Der Aufsichtsrat wird den Vorstand dabei weiterhin mit voller Kraft bei seiner Nachhaltigkeitsstrategie unterstützen – ganz im Sinne aller maßgeblichen Interessengruppen unserer Bank und der Gesellschaft insgesamt.

Ihr



Paul Achleitner

Vorsitzender des Aufsichtsrats

Deutsche Bank AG

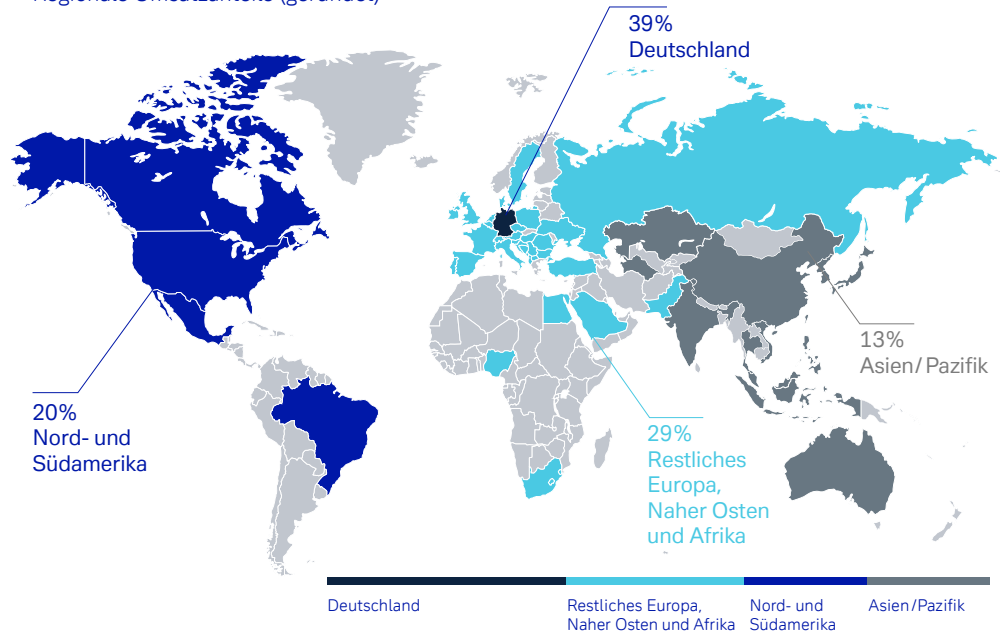
Einführung

8	Über die Deutsche Bank
9	Über diesen Bericht
9	Überblick über nichtfinanzielle Ziele
11	COVID-19-Pandemie
13	Corporate Governance
14	Nachhaltigkeitsstrategie
17	Austausch mit Interessengruppen
19	Thought Leadership und Engagement
20	Nachhaltigkeitsratings und -indizes

Über die Deutsche Bank

Seit ihrer Gründung im Jahr 1870 ist die Deutsche Bank Deutschlands führende Bank. Sie hat in Europa eine starke Marktposition und ist in Amerika und in der Region Asien-Pazifik maßgeblich vertreten. Seit 150 Jahren verbindet die Deutsche Bank Welten, um Menschen und Unternehmen dabei zu helfen, ihre Ziele zu erreichen.

Regionale Umsatzanteile (gerundet)



59
Länder

84.659
Mitarbeiter

151
Nationalitäten

Kreditbuch
> 430 Mrd. €

Verwaltetes Vermögen
Privatkundenbank
> 490 Mrd. €

Verwaltetes Vermögen
Asset Management
> 790 Mrd. €

Unser Ziel

Was die Gründer der Bank inspiriert hat, treibt uns auch heute noch an: Wir wollen eine Bank sein, die wirtschaftliches Wachstum fördert und die Gemeinschaft voranbringt. Eine Bank, die Positives bewirken kann – für ihre Kunden, ihre Mitarbeiter, ihre Investoren und für die Gesellschaft.

Unsere Werte

Wir wollen ein Klima der Offenheit und Vielfalt pflegen, in dem sich Mitarbeiter offen äußern können und ihre Ansichten geschätzt werden; ein Klima, in dem der Erfolg unserer Mitarbeiter und unserer Bank auf Respekt, Kooperation und Teamarbeit aufbaut. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie unsere Unternehmenswerte leben: Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft.

Unsere Geschäftstätigkeit

Wir fokussieren uns auf vier Geschäftsbereiche, die sich klar an den Bedürfnissen unserer Kunden ausrichten: eine Unternehmensbank, eine Investmentbank, eine Privatkundenbank und das Asset Management. Wir bieten vielfältige Finanzdienstleistungen an – von Zahlungsverkehr und dem Kreditgeschäft über die Anlageberatung und Vermögensverwaltung bis hin zu einem fokussierten Kapitalmarktgeschäft. Wir bedienen Privatkunden, mittelständische Unternehmen, Konzerne, die Öffentliche Hand und institutionelle Anleger.

Unsere Strategie

Unser erklärtes Ziel ist es, die Deutsche Bank in ein Unternehmen zu transformieren, das von seinen Kunden inspiriert und kontinuierlich von seinen Mitarbeitern mitgestaltet wird. Wir konzentrieren uns auf fünf Prioritäten, um unsere Ziele zu erreichen: Kundenorientierung, Unternehmertum, Technologie, Nachhaltigkeit und Risikomanagement.

Über diesen Bericht

GRI 102-49/52

Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht 2020 deckt den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2020 ab. Er enthält Angaben zu konzernweiten Managementansätzen der Deutschen Bank für eine Auswahl nichtfinanzieller Themen, beschreibt die wichtigsten Aktivitäten und Fortschritte im Jahr 2020 sowie unsere Governance, Richtlinien und Strukturen.

Der Abschnitt „Nichtfinanzielle Erklärung“ entspricht den gesetzlichen Vorgaben nach § 315c Abs. 1 des Handelsgesetzbuchs (HGB) in Verbindung mit § 289c HGB. Die gesetzlich geforderte Beschreibung des Geschäftsmodells erfolgt im zusammengefassten Lagebericht des Geschäftsberichts, Kapitel „Die Geschäftsentwicklung – der Deutsche-Bank-Konzern“, auf den im Bericht verwiesen wird. Dieser Abschnitt sowie der Nachhaltigkeitsbericht bestehend aus den Abschnitten „Einführung“, „Nichtfinanzielle Erklärung“ und „Ergänzende Informationen nach GRI“ orientieren sich an den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) und wurden gemäß der Kernoption der GRI Sustainability Reporting Standards erstellt. Verweise auf die einzelnen Standards führen wir direkt unter der Überschrift des jeweiligen Kapitels oder Unterkapitels auf. Eine tabellarische GRI-Übersicht veröffentlichen wir im Berichtsanhang. Bestimmte nach dem neuen Reporting-Standard „GRI 207 „Tax“ geforderte Informationen sind Teil des Country-by-Country Reporting im Konzernanhang des Deutsche-Bank-Konzerns, auf den im Bericht verwiesen wird. Alle anderen Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts sind nicht Bestandteil dieses Berichts.

Der Nachhaltigkeitsbericht 2020 unterliegt wieder einer unabhängigen Prüfung (siehe Unabhängiger Prüfvermerk). Angaben für Vorjahre und Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts sind nicht Gegenstand der Prüfung des Berichtsjahres 2020. Verweise auf weiterführende Informationen auf Internetseiten oder in gesonderten Unternehmenspublikationen der Deutschen Bank, die in keiner Weise einer externen Verifizierung unterliegen, werden im Bericht zusätzlich mit einem (*) gekennzeichnet.

Der vorliegende Bericht dient zudem als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (siehe „GRI-Index und UN Global Compact“ im Anhang).

Dieser Nichtfinanzielle Bericht 2020 ist auch in englischer Sprache verfügbar. Der Bericht wird jährlich veröffentlicht. Der nächste Bericht erscheint wir im März 2022.

Überblick über nichtfinanzielle Ziele

Thema	Aspekt	Ziel und Fortschritt 2020
Nachhaltige Finanzierung	Finanzierungen und Anlagen	Bis 2025 200+ Mrd. € in nachhaltigen Finanzierungen und ESG-Anlagen/ Ergebnisse 2020: Summe: 46 Mrd. €; nachhaltige Finanzierungen: 35 Mrd. €; ESG Anlagen: 11 Mrd. € Siehe Kapitel "Nachhaltige Finanzierung"
Sorgfaltspflicht im Bereich Umwelt und Soziales	Fossile Brennstoffe	Bis 2025 Ausstieg aus Finanzierungen und Kapitalmarktgeschäften für den Abbau von Kraftwerkskohle Bis 2022 Überprüfung unserer Geschäftstätigkeit in der Öl- und Gasbranche sowie unseres Kohlekraftwerkportfolios Siehe Kapitel "Umwelt- und soziale Aspekte"
Klimarisiko	Portfolioanpassung	Bis 2022 Offenlegung der CO2-Intensität unseres Kreditportfolios Bis 2023 Berichterstattung zu Plänen in Bezug auf die Anpassung von Kreditportfolios an die Pariser Klimaziele
	Berichterstattung	Fortlaufend Ausweitung der Berichterstattung entsprechend den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) Siehe Kapitel "Klimarisiken"

Thema	Aspekt	Ziel und Fortschritt 2020
Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit	Mitarbeiter-Feedbackkultur	Bis 2020 68 % positives Mitarbeiter-Feedback/ Ergebnis 4. Quartal 2020: 71 %
	Vielfalt	Bis Juni 2022 20 % Frauen im Vorstand /Ergebnis 2020: 10 % Bis 31. Dezember 2020 20 % Frauen auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands/Ergebnis 2020: 20 % 25 % Frauen auf der zweiten Führungsebene unterhalb des Vorstands/Ergebnis 2020: 23,9 % Bis 2021 o 21 % weibliche Managing Directors/Ergebnis 2020: 18,4 % o 28 % weibliche Directors/Ergebnis 2020: 25,1 % o 35 % weibliche Vice Presidents/Ergebnis 2020: 32,4 % Bis 2023 Erhöhung der Anzahl der Schwarzen Mitarbeiter auf den beiden höchsten Karrierestufen um 50 % (USA) Bis 2025 Anteil der Schwarzen Hochschulabsolventen am gesamten Jahrgang: 10 % (USA)/Berichterstattung ab 2021 Siehe Kapitel "Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit"
Technologie und Innovation	Cyber-Sicherheit	Schutz der Deutschen Bank und ihrer Mitarbeiter vor Cyberbedrohungen Siehe Kapitel "Informationssicherheit"
Betriebsökologie	Energieverbrauch und -effizienz	Bis 2025 o Reduzierung des Gesamtenergieverbrauch um 20 %/Ergebnis 2020: 10,9 % o 100 % Strom aus erneuerbaren Energien/ Ergebnis 2020: 81,2 % Fortlaufend Aufrechterhaltung der CO2-Neutralität/Ergebnis 2020: erreicht Siehe Kapitel "Betriebsökologie"
Soziale Verantwortung	CSR Projekte	Kumulierte Ziele und Ergebnisse bis 2020 o Unterstützung von 5 Mio. Kindern und Jugendlichen durch unsere Born to Be-Jugendprojekte (2014 – 2020)/Ergebnis 2020: 4,9 Mio. o Unterstützung von 4 Mio. Menschen durch unsere sozialen Initiativen (2015 – 2020)/Ergebnis 2020: 4,2 Mio. o Förderung und Beratung von 20.000 Sozialunternehmen bei der Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells (2016 – 2020)/Ergebnis 2020: 23.078 Kumulierte Ziele 2021 – 2025 o Unterstützung von 2 Mio. Kindern und Jugendlichen durch unsere Born to Be-Jugendprojekte o Unterstützung von 2 Mio. Menschen durch unsere sozialen Initiativen o Förderung und Beratung von 25.000 Sozialunternehmen bei der Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells o Jährliche Beteiligungsquote von über 20 % in Plus You-Mitarbeiterprogrammen o Jährliche Spendensumme in Verdoppelungs- und gehaltsbasierten Programmen bei rund 10 Mio. € aufrechterhalten (Beiträge Mitarbeiter und Bank) Siehe Kapitel "Soziale Verantwortung"

COVID-19-Pandemie

- Fünfstellige Anzahl von Anträgen auf Förderkredite für unsere Kunden bearbeitet
- Weltweit arbeiteten rund 70.000 Mitarbeiter von zu Hause aus
- Mitarbeiter und die Bank spendeten 2,5 Mio. € für gemeinnützige Organisationen

Die COVID-19-Pandemie war das vorherrschende Thema des Jahres 2020 – in gesundheitlicher, sozialer und wirtschaftlicher Hinsicht. Und sie wird auch 2021 unser Leben weiter beeinträchtigen. Das globale Bruttoinlandsprodukt (BIP) schrumpfte um schätzungsweise 5 %, und die Arbeitslosigkeit stieg weltweit. Als Reaktion legten die Regierungen umfangreiche Konjunkturpakete auf, um die Wirtschaft anzukurbeln sowie Arbeitsplätze und Existenzen zu sichern. Die weitreichenden Auswirkungen der Pandemie zwingen Unternehmen, ihre Rolle in der Weltwirtschaft zu überdenken und ihre Resilienz neu zu bewerten. Unser Ziel ist es, während der Pandemie den Dialog mit unseren Interessengruppen fortzuführen, auf ihre Bedürfnisse und Erwartungen einzugehen und sie zu unterstützen.

Unser ganzheitlicher Ansatz des Krisenmanagements ermöglicht es uns, unsere Reaktion auf den COVID-19-Virus effektiv zu steuern und zu koordinieren. Dabei ist unser oberstes Prinzip und Ziel, die Gesundheit unserer Mitarbeiter und Kunden zu schützen und gleichzeitig sicherzustellen, dass unser Geschäftsbetrieb weiterhin reibungslos läuft und wir die Anforderungen von Behörden und Regulierungsbehörden erfüllen. Im Jahr 2020 trafen sich unsere Krisenmanagementteams regelmäßig auf Länder-, regionaler und globaler Ebene, um die komplexe Situation laufend zu bewerten, die erforderlichen Maßnahmen in unserer Bank umzusetzen und dabei jeweils die lokalen Gegebenheiten und die behördlichen Anordnungen zu beachten. In Telefonkonferenzen tauschten Krisenspezialisten und Führungskräfte aus den Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen regelmäßig Informationen zu krisenrelevanten Themen und deren Auswirkungen aus, um die Situation und die Entwicklungen zu diskutieren und zu steuern.

Seit 2006 ist der Pandemieplan der Deutschen Bank in Kraft: Er verfolgt einen risikobasierten Ansatz und beruht auf den Definitionen der Weltgesundheitsorganisation für Pandemiephasen. Als der erste COVID-19-Fall in der Bank gemeldet wurde, haben wir sofort damit begonnen, unseren Pandemieplan an allen Standorten umzusetzen.

Unsere Antwort zur Unterstützung unserer Kunden

Trotz der Herausforderungen bot uns die Pandemie auch die Chance, unseren Ruf als vertrauenswürdiger Partner in unsicheren Zeiten zu stärken und Teil der Lösung zu sein. Wir haben Maßnahmen ergriffen, um in allen Ländern, in denen wir tätig sind, die behördlich vorgeschriebenen Schutzmaßnahmen einzuhalten. So haben wir an allen Standorten Hygienekonzepte eingeführt, damit die Abstands- und Hygienemaßnahmen im Umgang mit Kunden sichergestellt sind. Wir lassen Geldautomaten, Filialen und Bürogebäude deutlich häufiger reinigen und desinfizieren, haben Desinfektionsmittelpender aufgestellt und unsere Filialen mit Acrylglaswänden ausgestattet. Während der ersten Phase der verschärften Ausgangs- und Kontaktbeschränkungen (Lockdown) von Anfang März bis Ende Mai haben wir vorsorglich etwa 40 % unserer Deutsche-Bank-Filialen in Deutschland für den Publikumsverkehr geschlossen, waren jedoch zu 100 % telefonisch oder virtuell für unsere Kunden erreichbar. Die Postbank-Filialen blieben geöffnet. Damit kamen wir in Zusammenarbeit mit der Deutschen Post AG dem gesetzlich verankerten Grundversorgungsauftrag mit postalischen Dienstleistungen unverändert nach. Unsere Geldautomaten konnten das ganze Jahr über genutzt werden. Auch unsere Filialen in Spanien, Italien und Belgien blieben geöffnet.

Eine unserer Antworten auf die Pandemie war, unsere Dienstleistungen und unsere Kommunikation weiter zu digitalisieren. So blieben wir eng mit unseren Kunden in Verbindung. Wichtig waren uns dabei kurze Reaktionszeiten und neue digitale Formate. Außerdem haben wir einige Verfahren vereinfacht – zum Beispiel können Kunden nun ihre Zustimmung per Telefon statt per Unterschrift erteilen. Andere Verfahren haben wir flexibler gestaltet, etwa durch Verlängerung der Zahlungsfristen – um jenen Kunden zu helfen, deren finanzielle Situation durch die Pandemie beeinträchtigt wurde. Notfallpläne und -verfahren ermöglichten uns auch, in der Krise als wichtiger Finanzier zu dienen: Solide Unternehmen, die mit vorübergehenden Liquiditätsengpässen konfrontiert waren, erhielten von uns Kredite. Die Unterstützung unserer Kunden in der Unternehmensbank durch geförderte Finanzierungen hatte weiterhin hohe Priorität: Im Jahr 2020 haben wir eine fünfstellige Anzahl von Förderanträgen bearbeitet, einschließlich Konsortialfinanzierungen beantragten wir mehr als 12 Mrd. € für unsere Kunden. Wir unterstützten die Kreditvergabe an neue und kleinere Unternehmen und waren führend bei der Beantwortung der Nachfrage nach Konsortialkrediten; bei mehr als der Hälfte des bei der KfW eingegangenen Antragsvolumens waren wir involviert.

Unsere Antwort als verantwortungsvoller Arbeitgeber

Das übergeordnete und vorrangige Ziel über alle Regionen und alle Bereiche der Deutschen Bank ist der Schutz der Gesundheit unserer Mitarbeiter. Im engen Austausch mit Behörden, Wissenschaftlern, Gesundheitsinstituten und Krisenmanagern anderer Unternehmen haben wir ein umfassendes Abstands- und Hygienekonzept entwickelt und umgesetzt. Alle Maßnahmen stehen im Einklang mit den regionalen Gesetzen und behördlichen Vorgaben und werden regelmäßig überprüft und angepasst. Wir folgten dabei den Empfehlungen und Richtlinien der Weltgesundheitsorganisation, der Centers for Disease Control and Prevention und des Robert-Koch-Instituts. In Deutschland, Italien, Spanien und Belgien wurden alle mitarbeiterbezogenen Maßnahmen auch mit dem Konzernbetriebsrat beziehungsweise den internationalen Arbeitnehmervertretungen diskutiert und abgestimmt. Unser Hygienekonzept in Deutschland und unsere Maßnahmen wurden von Gesundheitsexperten als vorbildlich in Qualität und Wirksamkeit anerkannt.

Ein besonderer Fokus unserer Hygienekonzepte lag auf unseren Filialen, in denen Mitarbeiter im regelmäßigen persönlichen Kontakt mit Kunden stehen. Wir haben technische Lösungen identifiziert, validiert und eingeführt, um Kollegen und Kunden bestmöglich vor einer Ansteckung mit dem COVID-19-Virus schützen zu können. Zu den Maßnahmen gehören Masken, Desinfektionsmittelspender sowie lichtdurchlässige Kunststoffbarrieren zwischen den Arbeitsbereichen und an den Kundenkontaktpunkten. Alle Maßnahmen werden von einer umfassenden Kommunikation begleitet, einschließlich wöchentlich neuer Informationen, Bulletins und einer speziellen Themenseite in unserem Intranet mit einem Fragen- und Antworten-Katalog, um die Mitarbeiter über die Pandemie-Situation auf dem Laufenden zu halten und sicherzustellen, dass sie die Schutzmaßnahmen genau kennen. Zusätzlich haben wir dazu aufgerufen, die Corona-Warn-App der deutschen Bundesregierung aktiv zu nutzen.

Darüber hinaus haben wir organisatorische Maßnahmen ergriffen, um die Gesundheit unserer Mitarbeiter zu schützen. Die wichtigste davon war das Arbeiten in geteilten Teams überall dort, wo dies möglich war. Außerdem haben wir unseren Mitarbeitern ermöglicht, von zu Hause aus zu arbeiten, wann immer es ihre Aufgabe und persönliche Situation erlaubte. Während des Höhepunkts des ersten und zweiten Lockdowns haben weltweit rund 70.000 Mitarbeiter der Bank aufgrund der anhaltenden Pandemie von zu Hause aus gearbeitet. Ermöglicht wurde dies durch den Einsatz unserer Kollegen aus dem Bereich Technologie, Daten und Innovation sowie aus anderen Infrastrukturbereichen. Außerdem haben wir Geschäftsreisen auf ein absolutes Minimum beschränkt und strenge Quarantäne-Richtlinien für den Fall der Rückkehr aus Risikogebieten eingeführt.

Neben dem Schutz vor Ansteckung ist uns auch das körperliche und mentale Wohlbefinden unserer Mitarbeiter sehr wichtig. Unsere Personalabteilung hat daher zusätzliche Angebote entwickelt, um Mitarbeitern zu helfen, sich auch beim Arbeiten zu Hause fit zu halten, und um ihnen in Situationen großer psychischer Belastung – zum Beispiel infolge von Isolation und aus Sorge um ihre Angehörigen – zur Seite stehen zu können.

Unsere Antwort als gesellschaftlicher Akteur

Im Frühjahr 2020 starteten wir eine bankweite COVID-19-Spendenkampagne, um gemeinnützige Partnerorganisationen in dieser plötzlichen Krisensituation zu unterstützen, die sich um besonders stark gefährdete Gruppen in unserer Gesellschaft kümmern. Die Bank und mehr als 7.000 Mitarbeiter spendeten 2,5 Mio. € für 40 gemeinnützige Organisationen in 35 Ländern. Unsere Unterstützung ermöglichte es ihnen, ungefähr 650.000 Menschen – darunter Obdachlose und betagte Menschen, hilfsbedürftige Kinder sowie bedürftige Familien und Geflüchtete – Nahrung, Obdach und Schutz zu bieten. Im Oktober 2020 wurde unsere Hilfskampagne bei den Digital Communication Awards als Gold Winner in der Kategorie „Purpose-Driven Communication“ ausgezeichnet.

Darüber hinaus haben wir die PlusMySteps-Challenge ins Leben gerufen, die unsere Mitarbeiter dazu ermutigte, ihr körperliches und mentales Wohlbefinden zu steigern und zugleich die lokalen gemeinnützigen Partner der Bank sowie solche Gemeinden zu unterstützen, die mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu kämpfen hatten. In 15 Ländern wurden Mitarbeiter eingeladen, an einem Wettbewerb teilzunehmen, bei dem die Gesamtzahl aller Schritte in einen Geldwert umgerechnet wurde. Insgesamt erreichten rund 8.100 Mitarbeiter über 1,3 Milliarden Schritte und sammelten damit 220.000 € für mehr als 20 wohltätige Organisationen.

Außerdem unterstützten wir die in New York ansässige Association for Neighborhood & Housing Development. Diese Vereinigung untersucht die Ausbreitung von Corona-Infektionen und prüft eine Reihe möglicher Maßnahmen, zum Beispiel Entscheidungen über Flächennutzungsmöglichkeiten, die sich auf „Communities of Color“ beziehungsweise Wohngebiete, auswirken können. Und nicht zuletzt haben wir weltweit praktische Hilfe geleistet. So spendeten wir zum Beispiel Schutzmasken an Krankenhäuser, Pflegeheime, andere Betreuungseinrichtungen und Behörden in Frankfurt am Main, Berlin und Bonn. Weltweit halfen unsere Mitarbeiter ehrenamtlich ihren Nachbarn, bedürftigen Menschen, Kindern und Kleinunternehmen – weit über die beschriebenen Initiativen hinaus (siehe Kapitel „Soziale Verantwortung“).

Corporate Governance

- Zweistufige Board of Directors-Struktur
- Nichtfinanzielle Faktoren in Topmanagement-Vergütung berücksichtigt

GRI 102-18/20/26/35

Unser [Verhaltenskodex](#) (Kodex) (*) legt grundlegende Verhaltensgrundsätze und -standards fest. Diese regeln den Umgang unserer Mitarbeiter untereinander sowie mit unseren Kunden, Wettbewerbern, Aktionären, Geschäftspartnern, den Regierungs- und Aufsichtsbehörden sowie der Gesellschaft als Ganzes. Der Kodex soll ein offenes, vielfältiges und integratives Umfeld fördern, in dem unsere Mitarbeiter verstehen, was die Bank von ihnen erwartet. Gleichzeitig ist er die Basis für unsere internen Richtlinien und hilft uns Gesetze und regulatorische Vorschriften einzuhalten und unseren Unternehmenszweck („Purpose“) umzusetzen.

Die Deutsche Bank unterliegt der zweistufigen Board of Directors-Struktur. Unser Aufsichtsrat (Non-Executive und Directors Board) ernannt, überwacht und berät unseren Vorstand. Er ist direkt in die Entscheidungsfindung zu grundlegenden Belangen eingebunden und arbeitet kooperativ mit unserem Vorstand zum Wohle unseres Unternehmens zusammen. Nach dem deutschen Mitbestimmungsgesetz besteht unser Aufsichtsrat aus 20 Mitgliedern, die sich zu gleichen Teilen aus Aktionärs- und Arbeitnehmervertretern zusammensetzen. Unser Aufsichtsrat hat neun ständige Ausschüsse eingerichtet, in denen Schlüsselthemen erörtert werden. Dazu zählen Themen wie unsere Unternehmenskultur, unsere Kontrollumgebung, Compliance sowie unsere Initiativen in Bezug auf Umwelt-, soziale- und Governance-bezogene Aspekte.

Die Mitglieder unseres Vorstands führen die Geschäfte der Bank in gemeinschaftlicher Verantwortung. Sie üben eine allgemeine Kontrolle über alle Konzerngesellschaften nach einheitlichen Richtlinien aus. Unsere Governance-Struktur ist vom Vorstand bis zu unseren leitenden Führungsteams kaskadenförmig angelegt. Der Vorstand hat mehrere Ausschüsse und Beiräte auf Führungsebene eingerichtet. Diese sollen den Informationsaustausch fördern, Entscheidungsfindungen beschleunigen und das unternehmerische Denken in der gesamten Bank unterstützen. Im Jahr 2020 haben wir unsere Governance-Struktur für Nachhaltigkeit weiter gestärkt; dazu haben wir ein Nachhaltigkeitskomitee auf Vorstandsebene eingerichtet, das von unserem Vorstandsvorsitzenden geleitet wird. Es bildet das höchste Entscheidungsgremium für nachhaltigkeitsrelevante Themen in der Bank. (siehe „Nachhaltigkeitsstrategie“).

Gemäß dem deutschen Aktiengesetz wurde das Vergütungssystem für unseren Vorstand im Jahr 2017 von der Hauptversammlung gebilligt. Es bildet die Grundlage für die Festlegung der Gesamtvergütung jedes Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat. Unterstützt wird der Aufsichtsrat durch den Vergütungskontrollausschuss, der als einer seiner neun ständigen Ausschüsse fungiert. Unsere Vorstandsmitglieder erhalten einen fixen und einen variablen Vergütungsbestandteil. Letzterer besteht aus zwei Komponenten (Short-Term Award und Long-Term Award) und spiegelt den Grad der Erreichung von Konzern-, Bereichs- und individuellen Zielen wider. Im Rahmen des Short-Term Award sind unter anderem nichtfinanzielle Kriterien wie Geschlechtervielfalt, Verhalten und Integrität bereits Bestandteil der Balanced Scorecards des Senior Management. Im Rahmen des Long-Term Award wird ein Culture-&-Client-Faktor berücksichtigt, der sich auf unsere Unternehmenskultur, die Kundenzufriedenheit und unseren Umgang mit Kunden bezieht. Er wird bei der Bestimmung der variablen Vergütungskomponente unserer Vorstandsmitglieder berücksichtigt. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, die Vorstandsvergütung stärker an unseren öffentlich kommunizierten finanziellen und nichtfinanziellen Zielen sowie der Aktionärsrendite auszurichten und transparenter zu berichten. Im Dezember 2020 haben unser Aufsichtsrat und unser Vorstand den Nachhaltigkeitsanspruch der Bank gestärkt, indem sie die Vergütung unserer Topführungskräfte ab 2021 an weitere nichtfinanzielle Kriterien gebunden haben. Die Vergütungskomponenten wurden um mehrere ESG-Ziele erweitert, beispielsweise Volumina für nachhaltige Finanzierungen und ESG-Anlagen sowie die Reduzierung des Eigenstromverbrauchs in unseren Gebäuden. Zudem wird ein Nachhaltigkeitsratingindex, der sich aus den Bewertungen von fünf großen Ratingagenturen zusammensetzt, in den Short-Term Award einfließen. Gemäß der Aktionärsrechterichtlinie II werden wir Änderungen des Vergütungsrahmens für den Vorstand veröffentlichen und der Hauptversammlung 2021 vorschlagen (siehe Geschäftsbericht 2020/Vergütungsbericht für den Vorstand).

Vielfalt und Inklusion sind für unseren Erfolg wesentlich. Sie helfen uns, dauerhafte Beziehungen zu Kunden und Geschäftspartnern aufzubauen, ausgewogene Entscheidungen zu treffen und Innovation voranzutreiben. Außerdem ermöglichen sie uns, in den Ländern und Gemeinschaften, in denen wir tätig sind, eine aktive Rolle einzunehmen. Unser weit gefasstes Verständnis von Vielfalt und Inklusion umfasst unter anderem die Aspekte Alter, Geschlecht, sexuelle Identität, Religion, Nationalität, Bildung und beruflicher Hintergrund.

Bei der Besetzung von Positionen berücksichtigt unser Aufsichtsrat Vielfaltsaspekte gemäß den Diversitätsgrundsätzen seiner Eignungsrichtlinie für die Auswahl von Vorstandsmitgliedern. Ziel ist es, einen Frauenanteil von mindestens 20 % im Vorstand bis zum 30. Juni 2022 zu erreichen. Unser Aufsichtsrat besteht bereits zu 30 % aus Frauen (siehe Bericht des Aufsichtsrats im Jahresbericht 2020).

Auch der Vorstand ist bestrebt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen (siehe Kapitel Mitarbeiterbelange in diesem Bericht sowie Geschäftsbericht 2020).

Unsere Erläuterung zur Unternehmensführung 2020 sowie unser Geschäftsbericht (Angaben nach § 315a Abs. 1 Handelsgesetzbuch) enthalten weitere Informationen zur Corporate Governance. Ausführliche Informationen zur Vergütung des Vorstands veröffentlichen wir in unserem Vergütungsbericht 2020. Der Risikobericht in unserem Geschäftsbericht 2020 beschreibt die Risiko-Governance der Deutschen Bank. Die Inhalte in den genannten Berichten sind nicht Gegenstand der Prüfung mit begrenzter Sicherheit, der dieser Nichtfinanzielle Bericht unterliegt. Spezifische Governance-Informationen darüber, wie nichtfinanzielle Berichtsthemen gehandhabt werden, sind in den entsprechenden Kapiteln dieses Nichtfinanziellen Berichts enthalten.

Nachhaltigkeitsstrategie

- Unsere Ambition: Wir wollen führend bei Nachhaltigkeit sein
- Nachhaltigkeitskomitee auf Vorstandsebene gegründet

GRI 102-27

Die Deutsche Bank bekennt sich seit langem zur Nachhaltigkeit, und in den vergangenen Jahren hat das Thema in unseren Diskussionen mit Investoren, Kunden und der breiten Öffentlichkeit stetig an Bedeutung gewonnen. Nachhaltigkeit ist ein zentraler Bestandteil unserer Strategie „Antreten, um zu gewinnen“ („Compete to win“), die wir Mitte 2019 verkündet haben. Seitdem haben wir erhebliche Fortschritte dabei gemacht, Nachhaltigkeit in unserer Geschäftsaktivität zu verankern.

Als Teil dieser Entwicklung haben wir ein Nachhaltigkeitsleitbild definiert. Es drückt unser umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit aus und schließt die Aspekte Umwelt, Soziales und gute Unternehmensführung (ESG-Aspekte: Environmental, Social, Governance) ein. Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie geht auch für unsere Bank selbst ein tiefgreifender Wandel einher; im Rahmen unserer Geschäftsaktivität konzentrieren wir uns darauf, unsere Kunden bei ihrer Transformation hin zu nachhaltigen und klimaneutralen Geschäftsmodellen zu unterstützen. Dieser Fokus zeigt sich in unserem Ziel, bis Ende 2025 das Volumen an nachhaltigen Finanzierungen sowie den Bestand an verwaltetem Vermögen in ESG-Anlagen auf insgesamt mehr als 200 Mrd. € zu steigern, sowie in unserer zunehmenden Expertise und Aktivität in allen Geschäftsfeldern und der Entwicklung unseres Rahmenwerks zum Umgang mit Klima- und ESG-Risiken.

Wir betrachten Nachhaltigkeit als eine bedeutende Geschäftschance. Mit unserem Handeln wollen wir auch dazu beitragen, dass die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung (United Nations Sustainable Development Goals, SDGs) erreicht werden. Durch unsere Geschäftsaktivität in verschiedenen Branchen tragen wir indirekt zu allen SDGs bei, auf einige SDGs zahlen unsere Tätigkeiten und Maßnahmen unmittelbar ein.

Darüber hinaus unterstützen wir einige internationale Prinzipien und Standards, wie beispielsweise die zehn Prinzipien des UN Global Compact und die UN-Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes Bankgeschäft (Principles for Responsible Banking).

Um unser Nachhaltigkeitsleitbild und unsere Ziele zu erreichen, haben wir Nachhaltigkeit ganzheitlich in der gesamten Bank verankert und konzentrieren unsere Bemühungen auf die folgenden vier Dimensionen:

- nachhaltige Finanzierung
- Richtlinien und Verpflichtungen
- unsere eigene Geschäftstätigkeit
- Thought Leadership und Austausch mit Interessengruppen

Themen, die im Zusammenhang mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie stehen, finden sich vor allem in den Abschnitten „Kundenbezogene Belange“ und „Mitarbeiterbezogene Belange“ im Berichtsteil „Nichtfinanzielle Erklärung“ sowie im Berichtsteil „Ergänzende Informationen nach den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative“.

Governance

GRI 102-18/19/20/26

Im Jahr 2020 haben wir unsere Governance-Struktur für Nachhaltigkeit deutlich gestärkt, um uns in allen vier Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie weiterzuentwickeln.

Wir verfolgen dabei einen zentralisierten Ansatz – sowohl in Bezug auf unsere Nachhaltigkeitsstrategie und unsere Ziele als auch auf unsere konzernweite Koordination. Nachhaltige Finanzierungen und Produkte werden dagegen von den vier Geschäftsbereichen gesteuert, die dafür jeweils ein ESG-Kompetenzteam etabliert haben. Seit 2018 haben wir eine Reihe von Anpassungen an unserer Nachhaltigkeits-Governance vorgenommen, um in allen vier Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie deutliche Fortschritte zu machen und eine optimale Koordination sowie einen optimalen Informationsfluss innerhalb des Konzerns zu gewährleisten:

Wir haben ein Nachhaltigkeitskomitee auf Vorstandsebene etabliert, das Ende Oktober 2020 seine Arbeit aufgenommen hat. Es trifft Entscheidungen über alle wesentlichen Nachhaltigkeitsinitiativen der Bank und besteht aus 13 Mitgliedern, zu denen auch Vorstandsmitglieder und die vier Leiter der Geschäftsbereiche zählen. Der Ausschuss wird von unserem Vorstandsvorsitzenden geleitet und hat im Jahr 2020 zweimal getagt. Gleichzeitig ist er der Lenkungsausschuss für nachhaltigkeitsbezogene Transformationsinitiativen, die im Rahmen der Change Management Governance der Bank von unserem Transformationsbüro (Group Transformation Office) koordiniert werden.

Unser 2018 gegründeter Nachhaltigkeitsrat bleibt ein wichtiges Element unserer Nachhaltigkeits-Governance. Er bereitet Entscheidungen für das Nachhaltigkeitskomitee vor, koordiniert die Umsetzung dieser Entscheidungen und steuert die Arbeitsgruppen, die auf die vier Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie ausgerichtet sind. Der Rat setzt sich aus Führungskräften aus unseren vier Geschäftsbereichen sowie allen Infrastrukturfunktionen zusammen und trifft sich monatlich.

Unser Nachhaltigkeitsbereich (Group Sustainability, GS) ist dafür verantwortlich, die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank zu entwickeln und konzernweite Richtlinien und Leitlinien zu erarbeiten. Außerdem überprüft der Bereich Transaktionen und arbeitet mit unseren Interessengruppen zusammen. Er übernimmt zudem die Funktion des Sekretariats und ist das zentrale Koordinationsorgan für das Nachhaltigkeitskomitee und den Nachhaltigkeitsrat. Zusätzlich adressieren wir nachhaltigkeitsrelevante Aspekte in unseren Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen, um eine schnelle Umsetzung und Reaktion auf mögliche Chancen und Risiken zu gewährleisten. Schließlich prüft unser konzernweites Reputationsrisikokomitee regelmäßig Transaktionen mit Nachhaltigkeitsbezug. Es hat ein Vetorecht, wenn sich negative Auswirkungen auf die Reputation der Bank abzeichnen.

Der Aufsichtsrat der Bank, der Vorstand und das Konzernleitungskomitee (Group Management Committee, GMC) sowie andere hochrangig besetzte Gremien wie unser konzernweites Reputationsrisikokomitee und unser Enterprise Risk Committee werden regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und -entwicklungen informiert.

Nachhaltigkeitsrichtlinie

Unser Verhaltenskodex (Code of Conduct) legt unsere Verhaltensgrundsätze und -standards fest, deren Einhaltung wir von allen unseren Mitarbeitern erwarten. Diese Grundsätze und Standards spiegeln sich in unseren Führungsstrukturen, Richtlinien, Prozessen und Kontrollsystemen wider.

Unsere konzernweite Nachhaltigkeitsrichtlinie beschreibt unsere zentralen Nachhaltigkeitsgrundsätze und legt die wichtigsten Anforderungen und Verantwortlichkeiten im Zusammenhang mit nachhaltigkeitsbezogenen Anfragen, der nichtfinanziellen Berichterstattung und Nachhaltigkeitsratings, ökologischen und sozialen Sorgfaltspflichten als Teil des Reputationsrisikomanagements unserer Bank sowie nachhaltiger Finanzierung fest. Darüber hinaus sind Nachhaltigkeitsaspekte in den Rahmenwerken unserer Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen verankert.

Wichtige Themen 2020

- Im Juli 2020 haben wir unser Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierung veröffentlicht. Es definiert, welche Finanzierungen und Produkte als nachhaltig eingestuft werden können. Die Klassifizierung lehnt sich, soweit möglich, eng an die EU-Taxonomie an und wurde von der unabhängigen Beratungsgesellschaft ISS ESG bestätigt. (siehe Kapitel „Nachhaltige Finanzierung“).
- Im Dezember 2020 haben unser Aufsichtsrat und Vorstand entschieden, die Vergütung von Topführungs Kräften an weitere nichtfinanzielle Kriterien zu binden und die Vergütung ab 2021 um mehrere ESG-Ziele zu erweitern. (siehe Kapitel „Corporate Governance“).
- Wir haben unsere Richtlinie für fossile Brennstoffe verschärft. Sie setzt einen engen Rahmen für unsere Geschäftsaktivität in den Bereichen Öl, Gas und Kohle. Unsere weltweite Geschäftsaktivität im Bereich der thermischen Kohleförderung werden wir bis spätestens 2025 beenden, um die Transformation hin zu einer nachhaltigen Wirtschaft voranzutreiben. Außerdem haben wir uns verpflichtet, keine neuen Öl- und Gasprojekte in der Arktis oder Ölsandprojekte mehr zu finanzieren (siehe Kapitel „Umwelt- und soziale Aspekte“).
- Wir haben unsere Selbstverpflichtungen durch die Unterzeichnung der Äquator-Prinzipien erweitert (siehe Kapitel Umwelt- und soziale Aspekte).
- Wir haben die Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors unterzeichnet. Damit sichern wir zu, unser Kreditportfolio bis 2022 an den Zielen des Pariser Klimaabkommens auszurichten, gegenseitig akzeptierte Methoden zur Messung der Klimaauswirkungen zu entwickeln und einzuführen sowie jährlich über unseren Fortschritt zu berichten (siehe Kapitel „Klimarisiken“).
- Unser Asset Management ist der Gruppe der Gründungsunterzeichner der Net-Zero-Asset-Managers-Initiative beigetreten und hat sich damit verpflichtet, seine Anlageportfolios zu dekarbonisieren und den Beitrag zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen und zur Begrenzung des Klimawandels auf 1,5°C zu erhöhen.
- Der Anlageausschuss des DB Pension Fund erkennt die Bedeutung von ESG-Themen an, ebenso unser Asset Manager, DWS Investments, der den Fonds verwaltet. Das Gesamtrisiko des Fonds wird im Rahmen eines Liability-Driven-Investment (LDI) gemanagt. Gleichzeitig orientiert sich der Fonds an den Grundsätzen unserer Richtlinie zum Umgang mit Reputationsrisiken. Die ESG-Qualität des Fonds wird systematisch überwacht und regelmäßig berichtet. Zudem wurden in vierten Quartal 2020 weitere ESG-Verbesserungen eingeführt. Dazu zählt das Ziel, die CO₂-Emissionen, bezogen auf den liquiden Teil des Portfolios, um 30 % zu senken.
- Wir haben uns mehr als 150 europäischen Unternehmen, Investoren und Unternehmensnetzwerken angeschlossen und die Staats- und Regierungschefs der Europäischen Union aufgefordert, die ehrgeizigen Ziele des europäischen grünen Deals zu unterstützen und die Treibhausgasemissionen bis 2030 um mindestens 55 % zu senken.
- Wir haben unsere „Speak-up“- und „Listen-up“-Programme fortgesetzt, um die Integrität und das Verhalten in der gesamten Bank weiter zu verbessern. Beispielsweise haben wir 600 Führungskräfte geschult, um hervorzuheben, wie wichtig ein offenes Arbeitsumfeld ist, in dem die Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Meinung zu sagen, und ihnen zugehört wird (siehe Kapitel „Kultur, Integrität und Verhalten“).
- Im Dezember erklärten wir das Ziel, die Anzahl der Schwarzen Mitarbeiter auf den beiden höchsten Karrierestufen in den nächsten drei Jahren um 50 % zu erhöhen. Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter, die direkt von der Universität kommen, wollen wir den Anteil der Schwarzen Mitarbeiter bis 2025 auf 10 % erhöhen.

Austausch mit Interessengruppen

- Klare Verantwortlichkeiten für jede Interessengruppe definiert
- Erste virtuelle Jahreshauptversammlung erfolgreich durchgeführt
- Steigendes Interesse an Nachhaltigkeit bei allen Interessengruppen

GRI 102-12/21/40/42/43/44

Wir legen großen Wert auf einen fairen und offenen Austausch mit allen Interessengruppen unseres Unternehmens. Wir wollen ihre Erwartungen und Bedenken verstehen und die positiven sowie potenziell negativen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten erkennen. Für jede Interessengruppe haben wir klar definierte Verantwortlichkeiten festgelegt. Wir tauschen uns mit ihnen auf unterschiedliche Weise aus – etwa in Einzel- oder Gruppengesprächen sowie im Rahmen von Treffen, Veranstaltungen, Foren oder Arbeitsgruppen.

Wir sind Mitglied in Wirtschaftsverbänden, die sich aktiv an der politischen Debatte beteiligen, auch zu Themen wie Klimawandel und nachhaltiges Wachstum. Zudem beteiligen wir uns an Konsultationen und arbeiten daran mit, die Positionen der Verbände zu formulieren. Darüber hinaus veröffentlichen wir regelmäßige Publikationen zu verschiedenen Themen und kommunizieren über digitale Plattformen.

Beispielhafter Querschnitt unseres Austausches mit Interessengruppen

	Wie wir uns engagieren	Erwartungen der Stakeholder	Aktivitäten in 2020
Kunden	Persönliche Treffen und Telefonate, Umfragen und regelmäßiges Feedback Veranstaltungen und Konferenzen Veröffentlichungen Digitale Kommunikation Hotlines	Unsere Kunden erwarten jederzeit schlüssige und transparente Informationen. Sie wollen von unserem Fachwissen profitieren und erwarten maßgeschneiderte und innovative Lösungen für ihre finanziellen Bedürfnisse sowie Antworten auf globale Trends, wie die Digitalisierung und den Übergang zu nachhaltigen und klimaneutralen Geschäftsmodellen. Wir konzentrieren uns darauf, gute und dauerhafte Beziehungen zu unseren Kunden aufzubauen.	- Kundenbefragung, um Servicequalität und Kundenerlebnis zu verbessern - Ausbau der virtuellen Interaktion mit Kunden als Reaktion auf die COVID-19-Pandemie - Ausbau unserer Produkt- und Dienstleistungspalette für nachhaltige Finanzierung - Bilateraler Austausch mit Kunden zu unserem Nachhaltigkeitsansatz und zu nachhaltiger Finanzierung - Beteiligung an ESG-bezogenen Veranstaltungen - Veröffentlichung von Artikeln in Kundenmagazinen sowie strukturierte Anlage- und Markteinschätzungen zu ESG-Themen
Investoren	Persönliche Treffen und Telefonate Jahreshauptversammlung Veranstaltungen und Konferenzen Veröffentlichungen Digitale Kommunikation	Unsere Investoren erwarten von uns, dass wir unsere Strategie und unser Transformationsprogramm umsetzen und ein starkes Unternehmen aufbauen, das beständige Erträge liefert und Risiken verantwortungsvoll steuert. Wir setzen uns proaktiv mit Chancen und Risiken im Zusammenhang mit Nachhaltigkeit, einschließlich der Transformation hin zu einer klimaneutralen Wirtschaft, sowie sozialen und Governance-bezogenen Aspekten auseinander, da diese Themen spürbar an Bedeutung gewinnen.	- Regelmäßiger Austausch mit Kapitalmarktakteuren über die Strategie und die Finanzergebnisse der Bank sowie über andere Themen - Organisation der ersten virtuellen Hauptversammlung, die von rund 3.000 Aktionären verfolgt wurde - Durchführung eines virtuellen Investorentages mit 1.000 Teilnehmern - Durchführung eines Workshops zu Risikothemen sowie Telefonkonferenzen für Analysten und Investoren zu Quartalsergebnissen; Veröffentlichung des Transkripts auf der Investor-Relations-Internetseite - Veröffentlichung weiterführender Unternehmensinformationen auf der Investor-Relations-Internetseite (Präsentationen und Reden, Finanzergebnisse, Berichte zu nichtfinanziellen Belangen) T33 - Veröffentlichung von Präsentationen für Kunden, Gläubiger und Investoren auf der Investor-Relations-Internetseite - Übertragung von vielen weiteren Investorenveranstaltungen auf der Investor-Relations-Internetseite
Mitarbeiter	Mitarbeiterversammlungen Umfragen und regelmäßiges Feedback Mitarbeiternetzwerke E-Mails und Newsletter Veröffentlichungen Digitale Kommunikation Hotlines	Unsere Mitarbeiter erwarten eine schnelle Reaktion auf und einen sicheren Umgang mit der COVID-19-Pandemie. Flexible und mobile Arbeitsmodelle gewannen 2020 an Bedeutung. Unsere Mitarbeiter erwarten zudem, dass wir ein offenes, diverses und inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie	- Durchführung der jährlichen Mitarbeiterumfrage - Umfrage zum "Arbeiten von zu Hause" - Projekt zum Thema "künftige Arbeitswelt" - Regelmäßige Kommunikation zu mitarbeiterbezogenen, nichtfinanziellen und nachhaltigkeitsbezogenen Themen auf unserer internen Website und per E-Mail

	Wie wir uns engagieren	Erwartungen der Stakeholder	Aktivitäten in 2020
		sich weiterentwickeln können und ihre Leistung anerkannt wird.	
Gesellschaft	Persönliche Treffen und Telefonate Veranstaltungen und Konferenzen Mitglied- und Partnerschaften Beteiligung an öffentlichen Debatten Veröffentlichungen Digitale Kommunikation Hotlines	Regulierungs- und Aufsichtsbehörden erwarten von uns, dass wir über robuste Steuerungs- und Kontrollsysteme verfügen, um auf Risiken adäquat reagieren zu können. Dazu zählen verstärkt auch nichtfinanzielle Risiken in Zusammenhang mit ökologischen und sozialen Herausforderungen. Grundsätzlich erwartet die Gesellschaft von uns, dass wir unternehmerische Verantwortung übernehmen und uns für eine nachhaltige Zukunft engagieren. Dazu gehört auch, dass wir unser Engagement in CO2-intensiven Industrien überdenken und eine aktive Rolle bei der Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen einnehmen. Das schließt ebenfalls ein, dass wir in die Gesellschaften investieren, in denen wir tätig sind.	- Konstruktiver Austausch mit Regulatoren weltweit und Teilnahme an einer Vielzahl öffentlicher Konsultationen, zum Beispiel ausführliche Stellungnahme zur überarbeiteten EU-Strategie für nachhaltige Finanzierung - Regelmäßiger Austausch mit Nichtregierungsorganisationen, primär zu den Themen Menschenrechte, Klimawandel und fossile Brennstoffe sowie Rüstungsindustrie. - Kontinuierlicher Austausch mit den Beiräten der Bank mit Fokus auf aktuelle finanz- und wirtschaftspolitische Themen - Beteiligung an der Value Balancing Alliance. Die Initiative arbeitet an einem Modell zur standardisierten Wirkungsmessung und -bewertung. - Einführung von dbSustainability, einer Online-Plattform für Nachhaltigkeitsresearch. - Kooperation mit wichtigen Meinungsführern, Forschungseinrichtungen und gemeinnützigen Organisationen, um Lösungen für gesellschaftliche Herausforderungen zu finden und um einen Beitrag zur transparenten Wirkungsmessung von gesellschaftlichem Engagement und zu branchenübergreifenden Vergleichen zu leisten - Förderung gesellschaftspolitischer Forschungsprojekte

Im Rahmen unseres langjährigen Nachhaltigkeitsengagements beteiligen wir uns darüber hinaus in einer Reihe von Initiativen und Organisationen auf globaler, EU- und nationaler Ebene.

- Mitglied der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI, 1992)
- Teilnahme am Global Compact der Vereinten Nationen (2000)
- Unterzeichner der Prinzipien für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment, durch unser Asset Management, AM, 2008)
- Unterstützer der Green Bond Principles (2014)
- Unterzeichner des Paris Pledge for Action (2015)
- Akkreditierter Partner des Green Climate Fund der Vereinten Nationen (2017)
- Offizieller Unterstützer der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) des Financial Stability Board (2018)
- Unterzeichner und Unterstützer der sogenannten grünen Anlageprinzipien für Chinas neue Seidenstraße (Belt and Road-Initiative, 2019)
- Unterzeichner der UN-Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes Bankgeschäft (Principles for Responsible Banking, 2019)
- Gründungsmitglied der Value Balancing Alliance (2019)
- Unterzeichner der kollektiven Klimaschutz-Selbstverpflichtung der deutschen Finanzsektors (2020)
- Unterzeichner der Äquator-Prinzipien (2020)
- Unterzeichner der Net-Zero Goal Initiative (durch AM, 2020)

Thought Leadership und Engagement

- Mitarbeit an der Standardisierung von Wirkungsmessung und -bewertung
- Internes Value-Balancing-Alliance-Pilotprojekt zur Analyse und Quantifizierung von Auswirkungen

Unser Anspruch ist es, einen positiven Beitrag zu leisten. Um dies zu erreichen, wollen wir eine führende Stimme sein und als aktiver Teil eines großen Nachhaltigkeitsnetzwerks dazu beitragen, dass Nachhaltigkeitsfragen in der politischen und gesellschaftlichen Debatte vorangetrieben werden. Daher definieren wir Thought Leadership als eine der vier Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

Wirkungsmessung

GRI 102-12

Im Jahr 2020 haben wir weitere Möglichkeiten untersucht, um die Auswirkungen unseres unternehmerischen Handelns zu bewerten. Zugleich wollen wir herausfinden, inwieweit die Art und Weise, wie wir Werte schaffen, auch von etwas anderem als nur von finanziellem Kapital abhängt – und inwieweit es zur Erwirtschaftung dieses Kapitals beiträgt.

Wir haben beispielsweise weiterhin die Methode zur Wirkungsmessung und -bewertung (Impact Measurement and Valuation, IMV) in Pilotprojekten angewendet. Diese Projekte haben unsere Arbeit bei der Value Balancing Alliance (VBA) unterstützt, außerdem beziehen wir Erkenntnisse aus der UNEP FI Positive Impact Initiative ein.

UNEP FI Positive Impact Initiative

Wir arbeiten mit anderen Unternehmen der Finanzbranche zusammen, um einen Beitrag zur Debatte über die Auswirkungen der Finanzwirtschaft auf die nachhaltigen Entwicklungsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) zu leisten. So sind wir zum Beispiel Mitglied einer Arbeitsgruppe der UNEP FI Positive Impact Initiative. Diese Initiative bringt Banken, Investoren und Berater zusammen, um eine Methode zur Wirkungsanalyse zu entwickeln und zu testen, mit dem Ziel, die Auswirkungen von Bankportfolios auf Umwelt und Gesellschaft identifizieren und analysieren zu können. 2019 bot die Arbeitsgruppe bereits zwei Analyseinstrumente an, die von allen Banken und Investoren, die eigene Methoden zur Wirkungsanalyse entwickeln oder ihre bestehenden Instrumente überarbeiten wollen, frei zugänglich genutzt werden können. Diese Instrumente helfen ihnen, die Bereiche zu ermitteln, für die sie Wirkungsziele definieren sollten. Im Jahr 2020 haben wir daran mitgearbeitet, die vorhandenen Instrumente weiterzuentwickeln, indem besser dargestellt werden kann, welche SDGs in verschiedenen Ländern relevant sind. Wir haben uns auch am Austausch mit Anbietern von Nachhaltigkeitsdaten und –ratings beteiligt, um bestehende Datendefizite in Bezug auf die Analyse von Auswirkungen auf die SDGs zu schließen. Zudem wollen wir die Anpassung der Analyseinstrumente an bestehende und einheitliche Standards und Datenquellen unterstützen.

Value Balancing Alliance

Die Deutsche Bank ist Gründungsmitglied der 2019 gegründeten VBA, der eine wachsende Zahl an Unternehmen sowie die vier globalen Wirtschaftsprüfungsgesellschaften angehören. Ziel der VBA ist es, eine standardisierte Methode zur Wirkungsmessung und -bewertung (Impact Measurement and Valuation, IMV) zu entwickeln. Im Jahr 2020 führten die Experten der Bank den regelmäßigen Austausch mit der VBA weiter und brachten so ihr Wissen bei der Entwicklung der Methode ein. Die IMV-Methode stützt sich auf wissenschaftliche Erkenntnisse, vorbildliche Beispiele (Best Practices) sowie die Erfahrung von Experten aus den Mitgliedsunternehmen und von Wissenschaftlern. Es soll die Auswirkungen von Unternehmen auf die Wirtschaft, die Umwelt und die Gesellschaft transparenter machen. Dazu werden negative Auswirkungen als Kosten und positive Auswirkungen als gesellschaftliche Wertbeiträge gemessen.

Im August 2020 starteten wir ein internes VBA-Pilotprojekt zur Bewertung und Quantifizierung unserer Auswirkungen. Das Projekt bringt Experten aus verschiedenen Abteilungen zusammen, um Daten mithilfe der VBA-Methode zu sammeln, zu validieren und zu quantifizieren. Sie untersuchten die direkten und indirekten Auswirkungen der Bank; die indirekten Auswirkungen umfassten unsere gesamte vorgelagerte Wertschöpfungskette. Die Analyse ist die Grundlage, um zu untersuchen, inwieweit sich die Methode zur Steuerung von Geschäftsentscheidungen eignet und ob sie eine ganzheitlichere Sicht auf die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Auswirkungen bieten kann. Wir haben das Pilotprojekt im November 2020 abgeschlossen und die Ergebnisse an die VBA berichtet, um künftige Versionen der Methode zu verbessern.

Nachhaltigkeitsratings und -indizes

- Verbesserung im MSCI ESG Rating
- Weiter im FTSE4Good Index und MSCI Sustainability Index geführt

Im Jahr 2020 haben wir erneut auf Anfragen führender Nachhaltigkeitsratings geantwortet, beispielsweise von ISS ESG Corporate Rating, SAM Corporate Sustainability Assessment, Sustainalytics ESG Risk Rating, MSCI ESG Rating und CDP Climate Change. Darüber hinaus sind wir weiterhin im FTSE4Good-Index (Welt, Eurozone) und im MSCI Sustainability Index gelistet.

Die folgende Tabelle zeigt die Ergebnisse in den Ratings, die für uns die größte Relevanz besitzen. Im Vergleich zu den Vorjahren sind unsere Ergebnisse in den meisten Ratings stabil geblieben. Aufgrund einer Veränderung in der Sustainalytics-Methodik ist die Bewertung dort nicht mit den Vorjahren vergleichbar. MSCI hat die Fortschritte bei unserem Kredit-Portfolio und die Unterzeichnung der Äquator-Prinzipien gewürdigt und die Deutsche Bank auf A hochgestuft. Einige der vorliegenden Bewertungen basieren auf Daten aus dem Jahr 2019. Daher sind die Erfolge, die wir 2020 im Nachhaltigkeitsbereich erzielt haben, noch nicht überall berücksichtigt. Wir erwarten, dass diese sich im nächsten Ratingzyklus widerspiegeln werden.

Ausgewählte Nachhaltigkeitsratings¹

Rating	Skala (bestes bis schlechtestes)	Branchen- durchschnitt 2020	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
CDP Climate Change	A bis D-	B	C	C	C
ISS ESG Corporate Rating	A+ bis D-	D+	C/Prime ²	C/Prime	C/Prime
MSCI ESG Ratings	AAA bis CCC	BB	A	BBB	BBB
SAM Corporate Sustainability Assessment	100 bis 0	30	56 ³	48	54
Sustainalytics ESG Risk Rating	0 bis 100	26	30 ⁴	0	0

¹ Branchenklassifizierung nach dem Global Industry Classification Standard (GICS).

² Branchenhöchstwert: C+.

³ Branchenhöchstwert : 84.

⁴ Ranking der Deutschen Bank innerhalb der Branche: 160 von 389.

Aufgrund der Änderung der Methodik ist das Ergebnis 2020 nicht mit den Vorjahren vergleichbar. Ergebnis 2019: 61 Punkte, 2018: 62 Punkte.

Nichtfinanzielle Erklärung

22	Beurteilung der Wesentlichkeit
24	Unternehmensbezogene Belange
37	Kundenbezogene Belange
63	Mitarbeiterbezogene Belange
73	Technologie und Innovation

Beurteilung der Wesentlichkeit

GRI 102-49/54

Dieser zusammengefasste gesonderte Nichtfinanzielle Bericht (im Folgenden verpflichtende Nichtfinanzielle Erklärung) enthält für den Berichtszeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 in zusammengefasster Form nichtfinanzielle Informationen gemäß § 340a in Verbindung mit § 289b Handelsgesetzbuch (HGB) zur Deutschen Bank AG sowie gemäß § 340i in Verbindung mit § 315b HGB zum Deutsche Bank Konzern. Der Bericht orientiert sich an den Standards der Global Reporting Initiative (GRI) zur Nachhaltigkeitsberichterstattung.

Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobeurteilung

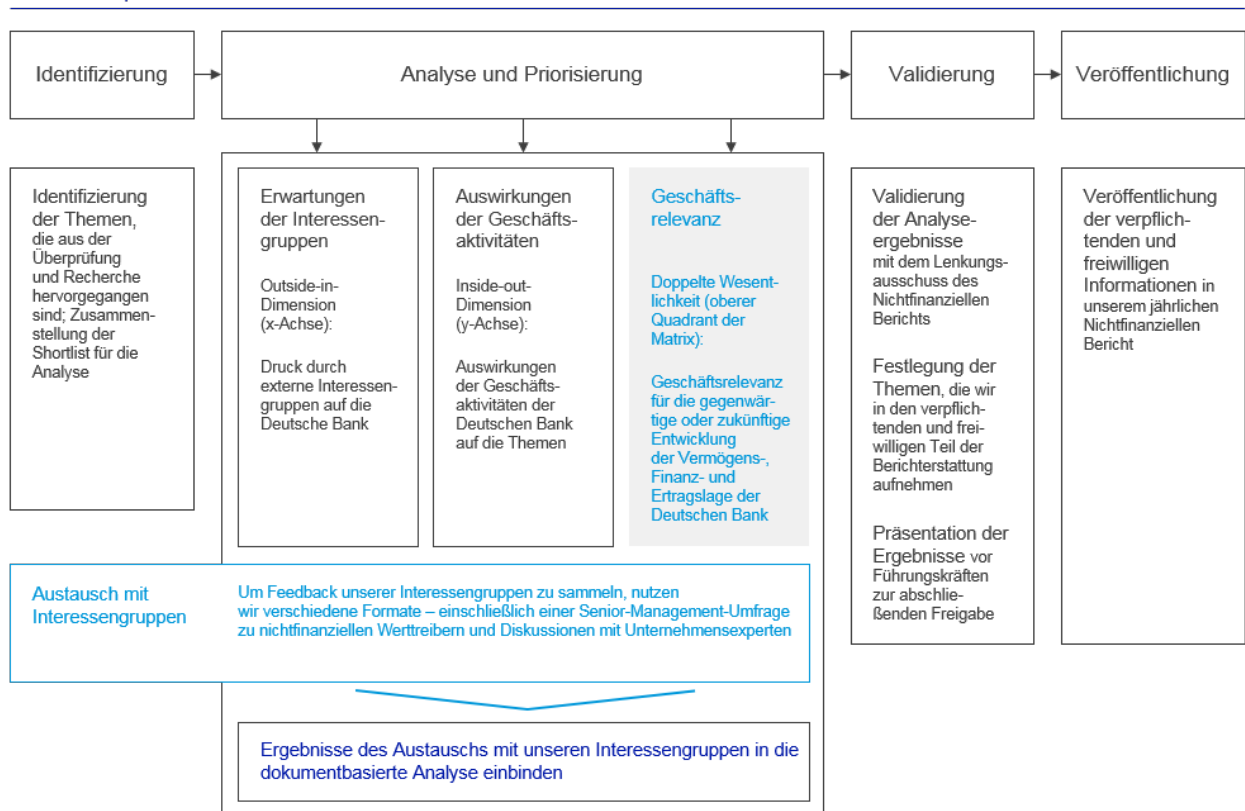
GRI 102-15/21/29/31/44/46, 103-1

Der vorliegende Bericht legt die nichtfinanziellen Informationen offen, die für uns und unsere Interessengruppen wesentlich sind. Wir bestimmen diese im Rahmen unserer jährlichen Wesentlichkeitsanalyse, die sich an den GRI-Standards orientiert. Bei der Beurteilung der Wesentlichkeit werden die Erwartungen externer Interessengruppen ebenso wie die Geschäftsrelevanz der nichtfinanziellen Themen für die Bank berücksichtigt. Um sicherzustellen, dass unsere Berichterstattung im Einklang mit dem HGB steht, ergänzen wir die Analyse darüber hinaus um die Beurteilung, ob ein nichtfinanzielles Thema gemäß § 315c Abs. 2 HGB für das Verständnis unserer gegenwärtigen oder zukünftigen Entwicklung, unserer Vermögens-, Finanz- und Ertragslage oder unserer Cashflows relevant ist.

Im Jahr 2020 haben wir unsere wesentlichen nichtfinanziellen Themen erneut überprüft. Wir haben die Meinung von externen Interessengruppen gewürdigt (siehe Kapitel „Austausch mit Interessengruppen“) und sie im Kontext unseres Geschäfts berücksichtigt.

Zusätzlich haben wir untersucht, ob unsere Geschäftstätigkeit, unsere Geschäftsbeziehungen sowie unsere Produkte und Dienstleistungen mit potenziell signifikanten Risiken verknüpft sind, die mit hoher Wahrscheinlichkeit schwerwiegende negative Auswirkungen auf die wesentlichen nichtfinanziellen Themen haben oder künftig haben werden. Wir haben keine derartigen Risiken identifiziert.

Materialitätsprozess



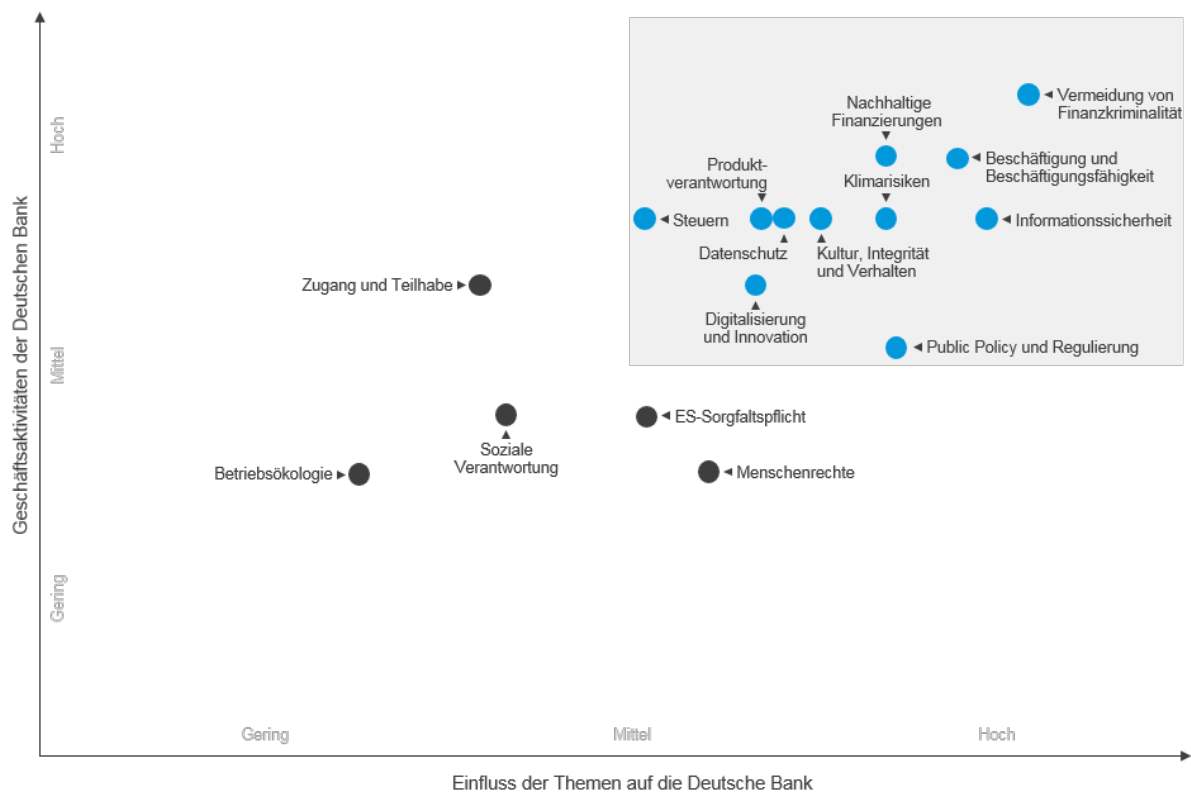
Jedes Kapitel dieser verpflichtenden Nichtfinanziellen Erklärung entspricht einem wesentlichen nichtfinanziellen Thema und beschreibt den entsprechenden Managementansatz.

Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020

GRI 102-44/47/48, 103-1

Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse sind in der untenstehenden Matrix dargestellt. Die nichtfinanziellen Themen im oberen rechten Quadranten der Matrix erfüllen die Anforderungen gemäß §§ 315c und 289c Abs. 3 HGB. Sie bilden unsere verpflichtende Nichtfinanzielle Erklärung. Unsere Analyse im Jahr 2020 ergab in einigen Fällen eine veränderte Einstufung der Wesentlichkeit gegenüber dem Vorjahr. Das Thema „Klimarisiken“ hat für die Bank an Bedeutung gewonnen. Zudem ist das Thema „Steuern“ aufgrund der Einschätzung unserer Interessengruppen höher eingestuft. Beide Themen sind daher jetzt Teil unserer Nichtfinanziellen Erklärung.

Wesentlichkeitsmatrix



Ausführliche Informationen zu Themen wie Menschenrechte, Sorgfaltspflicht im Hinblick auf ökologische und soziale Aspekte (ES-Sorgfaltspflicht), Zugang und Teilhabe, Betriebsökologie und unser Programm für soziale Verantwortung, einschließlich unserer Kunst-, Kultur- und Sportinitiativen, sind Teil des Berichtsteils „Ergänzende Informationen nach den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative“.

Unternehmensbezogene Belange

Auf einen Blick

Unser Verhaltenskodex legt unsere Verhaltensgrundsätze und -standards fest – für uns als Bank und für alle unsere Mitarbeiter.



Zahlen und Fakten 2020

600

Führungskräfte erhielten eine Fortbildung zur Bedeutung von „Speak-up“ und „Listen-up“.

80%

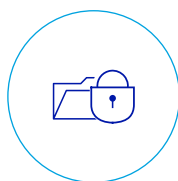
der Teilnehmer unserer Mitarbeiterumfrage 2020 gaben an, dass das Unternehmensumfeld eine „Speak up“-Kultur unterstützt.

Erhöhte

Sensibilisierung

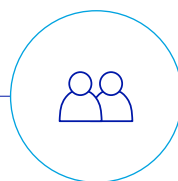
durch die Einführung eines Schulungsmoduls für die Themen Kultur, Integrität und Verhalten.

Datenschutz



Keine Datenschutzverstöße von grundlegender Bedeutung

AFC-Training



Unsere Mitarbeiter erhalten verpflichtende AFC-Schulungen

Public Policy



Keine Genehmigung von direkten oder indirekten Spenden an politische Parteien

Kultur, Integrität und Verhalten

- Keine Toleranz gegenüber Fehlverhalten und unangemessenem persönlichen Verhalten
- Stellenwert von „Speak up“ und „Listen up“: 600 Führungskräfte virtuell geschult

GRI 103-1, 207-2

Unsere Kultur und Integrität sind die Grundlage unseres Handelns. Wir erwarten von unseren Mitarbeitern, dass sie ethisch verantwortungsbewusst handeln und hohe Verhaltensstandards erfüllen. Nur so können wir Erfolge erzielen, das Vertrauensverhältnis zu unseren Interessengruppen stärken und unsere Reputation wahren. Unser [Verhaltenskodex](#) (*) (Kodex) enthält die grundlegenden Werte und Verhaltensstandards der Deutschen Bank, die von unseren Mitarbeitern einzuhalten sind.

Programm für Kultur, Integrität und Verhalten

Ziele und Governance

GRI 102-16/18/20/26, 103-2/3

Unser Programm für Kultur, Integrität und Verhalten (Culture, Integrity and Conduct, CIC) gibt es seit Anfang 2018. Damit wollen wir die in unserem Kodex formulierten Werte stärker in der Bank verankern und ein besseres Verhalten sowie mehr Integrität in allen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen der Deutschen Bank erreichen. Die Gesamtverantwortung für das CIC-Programm liegt beim Vorstandsvorsitzenden. Zudem ist jedes Vorstandsmitglied für die Unternehmenskultur in seinem jeweiligen Verantwortungsbereich zuständig.

Der CIC-Ausschuss wird von unserem Chief Risk Officer und von unserem Chief Administrative Officer geführt. Er setzt sich aus Vertretern der einzelnen Geschäftsbereiche, Infrastrukturfunktionen und Regionen zusammen. Sie werden vom jeweiligen Vorstandsmitglied ernannt. Der Ausschuss führt konzernweite CIC-Initiativen ein und genehmigt das jährliche CIC-„Book of Work“ (ein Programm mit zentralen Initiativen, die sich auf gruppenweite Rahmenwerke, Prozesse, Schulungen und Kommunikation konzentrieren). Darüber hinaus legt es relevante Themen und Botschaften für die Kulturpläne der Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen fest. Der CIC-Ausschuss informiert den Integritätsausschuss des Aufsichtsrats und das Group Management Committee regelmäßig über die CIC-Agenda und den Fortschritt verschiedener Initiativen. Das CIC Operating Forum unterstützt die konzernweite Koordination der verhaltens- und integritätsbezogenen Initiativen. Es stellt die Umsetzung des CIC-„Book of Work“ sicher und berichtet dem CIC-Ausschuss.

Wichtige Themen und Initiativen 2020

GRI 102-17, 102-44, 404-2, 412-2

Der CIC-Ausschuss identifizierte 2020 drei konzernweit verbindliche Initiativen, die in unser CIC-„Book of Work“ sowie in die jährlichen Kulturpläne der Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen aufgenommen wurden:

Weiterführung der 2019 gestarteten Initiativen, die Mitarbeiter bestärkt, Dinge offen anzusprechen und aktives Zuhören von Führungskräften fördert („Speak up“ und „Listen up“) und dazu beiträgt, sich über potenzielle ethische Graubereiche der Entscheidungsfindung auszutauschen (die Programme werden nachstehend beschrieben):

- Mit unserem Kodex sowie weiteren Richtlinien und Verfahrensgrundsätzen, die auch die Richtlinie zur Äußerung von Bedenken (einschließlich der Hinweisgeberrichtlinie) umfassen, ermutigen wir unsere Mitarbeiter dazu, Fehlverhalten, unangemessenes Verhalten oder schwerwiegende potenzielle Verhaltensrisiken zu melden. Dabei müssen sie keine negativen Folgen befürchten. Bedenken oder Verdachtsfälle können auch anonym über die Integritätshotline mitgeteilt werden. Werden der Kodex sowie die Richtlinien und Verfahrensweisen der Bank nicht eingehalten, kann dies dazu führen, dass disziplinarische Maßnahmen ergriffen werden. 2018/19 haben wir Schulungen zum Kodex durchgeführt. Für 2021 sind erneut Schulungen geplant. Im Jahr 2020 aktualisierten wir unsere „Raise a Concern“ Website im Intranet. Die Informationen wurden überarbeitet und eine Anleitung aufgenommen, die Mitarbeitern hilft, den richtigen Weg für die Meldung von Bedenken leichter zu finden. Außerdem enthält sie die entsprechenden Kontaktdaten sowie eine „Ich bin mir nicht sicher“-Option für Anliegen, die nicht zugeordnet werden können. Diese Bedenken werden dann an den zentralen Whistleblowing-Bereich weitergeleitet.

- 600 Führungskräfte erhielten ein ergänzendes virtuelles Training zu der Frage, wie wichtig es ist, die Mitarbeiter zu ermutigen, etwas offen anzusprechen und ihnen dabei aufmerksam zuzuhören. Die Schulung sollte das Verständnis dafür vertiefen, warum offenes Ansprechen und Zuhören entscheidend dafür sind, den Erfolg der Bank zu gewährleisten, potenziellen regulatorischen und anderen Problemen vorzubeugen, operativ leistungsfähiger zu werden und das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern. Im Anschluss daran stand die Schulung allen Mitarbeitern über unser Digitales Lernangebot zur Verfügung.
- Zudem haben wir den „Speak up-Navigator“ im Intranet zur Verfügung gestellt. Darüber hat unser Global Head of Human Resources alle Mitarbeiter per E-Mail informiert. Dieses Bildungsinstrument führt die Mitarbeiter durch mehrere wichtige Themen und erklärt Informationsquellen und deren Relevanz. Die Mitarbeiter können auf über 50 sorgsam ausgewählte Inhalte (Videos, Artikel und Podcasts) zugreifen – etwa von Harvard Business Publishing, Ashridge Business School und anderen namhaften Institutionen. Die Botschaften von „Speak up“ und „Listen up“ wurden auch über verschiedene Kommunikationswege wie Versammlungen, E-Mails der Geschäftsleitung oder Podcasts/Webcasts von Interviews mit Führungskräften verbreitet.

Durch regelmäßige Gespräche eine starke Feedbackkultur fördern, indem wir Manager ermutigen, regelmäßig Teamsitzungen durchzuführen und den Teammitgliedern Rückmeldungen zu geben und Wertschätzung auszudrücken:

- Eine starke Feedbackkultur unterstützt „Speak up“, nämlich Dinge offen anzusprechen. Um sie weiterzuentwickeln, hat die Personalabteilung Informationsmaterial in das „Spotlight People Survey 2020“-Manager-Toolkit aufgenommen. Dazu gehören Hinweise, wie man Wertschätzung ausdrückt und Feedback gibt sowie fünf wichtige Tipps. Darüber hinaus stellten wir im Rahmen der Leistungsbewertung am Jahresende einen kurzen Leitfaden mit entsprechenden Tipps bereit. Dieser wurde unter anderem an die HR Executive Committees der Geschäftsbereiche und Regionen verteilt.
- Das Bewusstsein über das eigene Verhalten und über die Bedeutung eines fairen und respektvollen Umgangs mit allen Kollegen werden geschärft ebenso wie das Verständnis, dass die Deutsche Bank kein Fehlverhalten toleriert einschließlich unangemessenen persönlichen Verhaltens wie Diskriminierung, Belästigung, Schikanieren, Mobbing oder körperlichen Übergriffen am Arbeitsplatz oder außerhalb des Arbeitsplatzes,
- Das alltägliche Verhalten bei der Arbeit beeinflusst unweigerlich die Leistung und das Wohlbefinden der Mitarbeiter und wie sie die Kultur wahrnehmen. Deshalb haben wir Informationen über die Wirkung einfacher Worte und kleiner Gesten entwickelt, denn deren Wirkung kann oft viel größer sein als vermutet - insbesondere wenn man die Häufigkeit der Interaktion mit Kollegen berücksichtigt. Mit Kernbotschaften für Mitarbeiter in leitenden Positionen machen wir darauf aufmerksam, wie sich ein positives und produktives Umfeld aufrechterhalten lässt. Um dies zu erreichen, unterstützen wir unsere Manager außerdem mit Schulungsprogrammen und stellen Fortschritte mithilfe von Mitarbeiterbefragungen fest.
- COVID-19 und das Arbeiten von zu Hause aus macht eine effektive Kommunikation mit Mitarbeitern umso wichtiger. Hierzu gehören beispielsweise kontinuierliche Gespräche, um Feedback zu geben, Feedback zu erhalten sowie um Kollegen respektvoll zu behandeln. Führungskräfte wurden gebeten, ihre bestehenden Verhaltensweisen zu verbessern und neue zu lernen, damit sich die Teams auf die neue, unsichere Situation einstellen können. Dazu gehört, sich häufig mit den Mitarbeitern auszutauschen und fürsorglich, interessiert und flexibel zu sein.

Zusätzlich zu den drei oben genannten verbindlichen Initiativen haben wir auf zentraler Ebene eine Initiative zum Risikobewusstsein entwickelt. Im Kern ging es darum, dass sich alle Mitarbeiter wie Risikomanager verhalten sollen: Entsprechend dem Kodex und der Risikomanagement-Richtlinie sollen sich die Mitarbeiter vergegenwärtigen, zu welchen Risiken ihre Handlungen oder Entscheidungen führen können, und angemessen mit ihnen umgehen.

Um dieses risikoorientierte Denken zu fördern, haben wir ein obligatorisches E-Learning-Modul zum Thema Risikobewusstsein eingeführt und all unseren Mitarbeitern im vierten Quartal 2020 zur Verfügung gestellt. Im Modul wurden Beispiele und Szenarien geschildert, die für die Funktionen der Mitarbeiter relevant sind. Es wurde erklärt, was es bedeutet, Risikomanager zu sein, welchen Risiken die Bank täglich ausgesetzt ist und wie die Mitarbeiter helfen können, diese zu managen. Zusätzlich wurde betont, dass Führungskräfte maßgeblich für die Gestaltung eines Umfeldes sind, das Risikobewusstsein schafft und Mitarbeiter befähigt, Dinge offen anzusprechen.

Public Policy und Regulierung

- Konstruktiver Dialog mit deutschen, europäischen und US-Interessengruppen
- Klare interne Regeln für Interaktionen mit öffentlichen Interessengruppen
- Wichtige Themen 2020: Digitalisierung und nachhaltige Finanzierung

GRI 103-1

Der Bankensektor ist umfangreichen und komplexen Richtlinien sowie gesetzlichen Vorschriften unterworfen, die zudem häufig überarbeitet werden. Damit ist die Bank erheblichen regulatorischen Risiken ausgesetzt. Wir priorisieren diese Risiken systematisch. Klare Verantwortlichkeiten sorgen dafür, dass regulatorische Änderungen erkannt, ihrer Auswirkungen abgeschätzt und die notwendigen Schritte zur Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften eingeleitet werden.

Governance

GRI 102-15, 103-2/3

Wir verfügen über ein klar strukturiertes Rahmenwerk, das unseren Umgang mit Risiken, die sich aus regulatorischen Änderungen ergeben, und die Schärfung unseres Profils in politischen Debatten abdeckt. Dies ermöglicht uns einen konstruktiven Dialog mit den für uns bedeutsamen Interessengruppen. Das Rahmenwerk stellt zudem sicher, dass wir fundierte, strategische Entscheidungen treffen; es ermöglicht Aufsicht und Kontrolle darüber, wie zentrale regulatorische Initiativen umgesetzt werden, und gibt unseren Führungskräften Einblicke in anstehende politische Themen. Der sogenannte Regulatory Management Council unterstützt diesen Prozess, indem er sich auf relevante Fragen für die gesamte Bank konzentriert und jede Phase des regulatorischen Lebenszyklus abdeckt, beispielsweise den Informationsaustausch über eine neue Regulierung – vom ersten Entwurf bis zur Verabschiedung. Darüber hinaus leisten wir einen Beitrag zum politischen Entscheidungsprozess, indem wir politischen und regulatorischen Interessengruppen (wie Regierungsorganisationen, politischen Entscheidungsträgern und Aufsichtsbehörden) Informationen und Daten über unsere Geschäftsstrategie und ihre Einflussfaktoren zur Verfügung stellen.

Unser Global Head of Government & Regulatory Affairs berichtet direkt an den Chief Administrative Officer. Ein spezialisiertes Team für Government & Regulatory Affairs pflegt unsere täglichen Beziehungen zu den wichtigsten Behörden, identifiziert frühzeitig politische und regulatorische Entwicklungen und koordiniert die konzeptionellen Positionen des Konzerns. Ziel ist es, die Einhaltung der anzuwendenden Gesetze und regulatorischen Anforderungen sicherzustellen und branchenspezifische Themen in die öffentliche Diskussion einzubringen. Unsere Büros für Government & Public Affairs in Berlin, Brüssel und Washington, D.C. sind für die Pflege unserer Beziehungen zu den wichtigsten politischen Entscheidungsträgern zuständig. Wir stehen auch in engem Kontakt mit dem regionalen Management in Peking, um unsere Interessen in China zu vertreten.

Unsere Richtlinie zur Änderung von Vorschriften (Regulatory Change Process Policy) weist den Abteilungen für Government & Regulatory Affairs und Compliance sowie der Abteilung gegen Finanzkriminalität folgende Verantwortung zu: Sie müssen neue und geänderte Vorschriften der wichtigsten globalen Aufsichtsbehörden und regionalen Gesetzgeber für den Banken- und Finanzdienstleistungsbereich ermitteln und innerhalb der Bank auf die Änderungen aufmerksam machen. Dadurch soll sichergestellt werden, dass regulatorische Entwicklungen kontinuierlich in den Geschäftsplanungsprozess einfließen. Die Richtlinie und die darin enthaltene Liste der wichtigsten Aufsichtsbehörden werden jährlich überprüft.

Interaktionen zwischen Mitarbeitern und Interessengruppen

GRI 102-21

Für Interaktionen zwischen unseren Mitarbeitern und externen politischen und regulatorischen Interessengruppen haben wir klare Regeln aufgestellt und Verfahrensweisen definiert. Interaktionen mit den wichtigsten Aufsehern der Bank in den USA, in Europa, Hongkong und Singapur sind in unserer konzernweiten Richtlinie für die Interaktion mit Aufsichtsbehörden geregelt. Gemäß dieser Richtlinie müssen sämtliche Interaktionen mit den darin aufgelisteten Aufsehern durch die regionalen Regulatory-Management-Group-Teams registriert und protokolliert werden. Interaktionen mit EU-Institutionen müssen unserer Richtlinie zur vorherigen Freigabe aller Kontakte mit EU-Institutionen für Diskussion politischer Inhalte (Pre-Clearance of All Communications with EU Institutions) folgen. Diese Richtlinie setzt verbindliche Standards für eine konsistente Kommunikation auf EU-Ebene sowie für die zentrale Genehmigung aller Kontakte zu EU-Beamten. In den USA verfügen wir sowohl über eine interne Richtlinie zu Parteispenden als auch über eine Richtlinie zu Lobbying-Aktivitäten.

Zusätzlich stellt eine globale Richtlinie die konsistente Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden sicher. Für alle Mitarbeiter der Deutschen Bank ist die globale Richtlinie zu Geschenken, Einladungen und Fachveranstaltungen verbindlich. Sie regelt das Gewähren und die Annahme von Geschenken durch Mitarbeiter der Deutschen Bank, die Teilnahme von Mitarbeitern an Veranstaltungen Dritter und die damit verbundene Buchführung.

Finanzielle Transparenz

GRI 415-1

Wir sind Unterzeichner des EU-Transparenzregisters, das die Bank zur Offenlegung bestimmter Finanzinformationen und zur Einhaltung des zugrundeliegenden Verhaltenskodex verpflichtet. In den USA ist die Deutsche Bank im Office of the Clerk of the Senate sowie im Office of the Clerk of the US House of Representatives eingetragen. Entsprechend reichen wir vierteljährlich einen Meldebogen zu allen maßgeblichen legislativen Themen beim Office of the Clerk of the US House of Representatives ein. Zudem untersteht das Political Action Committee (PAC) der Deutsche Bank America der Aufsicht der U.S. Federal Election Commission (FEC). Die Bank reicht bei der FEC öffentlich einsehbare Monats- und Jahresberichte ein. Alle Beiträge, die an das PAC gespendet werden, leisten unsere Mitarbeiter auf freiwilliger Basis. Finanzierungen oder Beiträge durch die Bank selbst sind gesetzlich untersagt. Auch erlauben wir keine direkten oder indirekten Spenden an politische Parteien. Für Spenden an parteinahe Organisationen oder Aktivitäten im staatlichen oder parteipolitischen Bereich ist die vorherige Genehmigung durch unsere Abteilung zur Verhinderung von Bestechung und Korruption erforderlich.

Wichtige Themen 2020

GRI 102-44

Wir definieren periodisch zentrale politische Themen, auf die sich die Deutsche Bank in den folgenden zwölf Monaten konzentrieren wird. Für 2020 hatten wir folgende Schwerpunkte festgelegt: die Digitalisierung des Bankwesens und der Gesellschaft, die Weiterentwicklung der EU-Banken- und Kapitalmarktunion, die Umsetzung der endgültigen Basel-III-Regeln, den Brexit und die Agenda für eine nachhaltige Finanzierung. Zu jedem dieser Themen haben wir Seminare und Diskussionsveranstaltungen organisiert oder an solchen teilgenommen und uns mit politischen Entscheidungsträgern ausgetauscht. Besonders wichtige Themen im Jahr 2020 waren nachhaltige Finanzierung und Digitalisierung. Beide behandeln wir in den Kapiteln „Nachhaltige Finanzierung“ und „Digitalisierung und Innovation“ dieses Berichts ausführlicher.

Verhinderung von Finanzkriminalität

- Unsere Kunden, die Gesellschaft und die Bank vor Finanzkriminalitätsrisiken schützen.
- Zur Stabilität der Banken und zur Integrität des internationalen Finanzsystems beitragen.
- Unser Ziel: straf-, zivil- und aufsichtsrechtliche Folgen zu vermeiden sowie Reputationsverlust zu verhindern.

GRI 103-1

Die Deutsche Bank ist im Rahmen ihrer Geschäftstätigkeit einer Vielzahl von Risiken durch Finanzkriminalität ausgesetzt. Die Taxonomie für nichtfinanzielle Risiken der Bank teilt diese in vier Risikotypen ein: (1) Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und die Beteiligung an Steuerhinterziehung; (2) Sanktionen und Embargos (Finanzsanktionen, Proliferationsfinanzierung und Beschränkungen für physische Güter); (3) externer Betrug (Betrug durch externe Parteien einschließlich Kreditbetrug, Fälschung und Täuschung, Zahlungsbetrug, Wertpapier- oder Anlagebetrug) sowie interner Betrug (gegen Kunden, Dritte und gegen die Bank selbst); und (4) Bestechung und Korruption.

Finanzkriminalitätsrisiken vollständig auszuschließen ist nicht möglich. Wir verfügen jedoch über einen umfassenden Kontrollrahmen zur Prävention und Aufdeckung von krimineller Aktivität. Dieses Rahmenwerk wird laufend überprüft, um sicherzustellen, dass es die Weiterentwicklung und die Komplexität von Finanzkriminalitätsrisiken widerspiegelt. So haben wir beispielsweise Risiken aufgenommen, die von neuen Zahlungsmethoden und Kryptowährungen ausgehen.

Wir verbessern unsere Infrastruktur und unsere Kontrollinstrumente laufend, um jederzeit die aktuellen aufsichtsrechtlichen Anforderungen erfüllen zu können und um Lücken zu schließen, die entweder von uns, von Aufsichtsbehörden oder anderen Kontrollinstanzen festgestellt wurden. Wir sind weiterhin Gegenstand verschiedener Durchsetzungsmaßnahmen (Enforcement Actions). Vor dem Hintergrund einer verschärften aufsichtsrechtlichen Kontrolle der gesamten Branche werden wir unser Risikomanagement in Bezug auf Finanzkriminalität weiter optimieren – durch anhaltende Wachsamkeit, weitere Investitionen und kontrollierte Umsetzung unserer strategischen Pläne.

Als Mitglied in mehreren Expertengruppen und -netzwerken, darunter auch Banken mit vergleichbarem Geschäftsumfang, die sich der Bekämpfung von Finanzkriminalität verschrieben haben, entwickeln wir vorbildliche Praxisansätze (Best Practice) und tauschen uns mit Aufsichtsbehörden zu deren Erwartungen aus. Durch unsere Mitgliedschaft in der Wolfsberg Group of Banks stellen wir beispielsweise sicher, dass wir frühzeitig von maßgeblichen Compliance-Ansätzen der Branche zur Umsetzung der aktuellen Regulierungen zur Bekämpfung von Finanzkriminalität erfahren. Wir sind auch Mitglied der Anti-Financial Crime Alliance (AFCA), einer öffentlich-privaten Partnerschaft, die 2019 in Deutschland gegründet wurde. Die AFCA bringt Regierungsbehörden, den Finanzsektor und andere Bereiche zusammen, um Strategien zur Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung zu entwickeln.

Governance

GRI 102-15/17/20/29/31, 103-2/3

Unser Vorstand ist für die Steuerung und Abwehr von Finanzkriminalitätsrisiken verantwortlich. Er delegiert Teile dieser Verantwortung an die Abteilung gegen Finanzkriminalität (Anti-Financial Crime, AFC). Der Risikovorstand (Chief Risk Officer) ist für die AFC-Funktion verantwortlich. Der Geldwäschebeauftragte des Konzerns leitet die AFC-Abteilung, setzt das Rahmenwerk zur Bekämpfung von Finanzkriminalität fest und ergreift die erforderlichen Maßnahmen, um Risiken angemessen und entsprechend den geltenden Gesetzen und Vorschriften zu steuern. Er delegiert Aufgaben an die Leiter der Bereiche Geldwäschebekämpfung (Anti-Money-Laundering), Sanktionen und Embargos (Sanctions and Embargoes) sowie Verhinderung von Betrug, Bestechung und Korruption (Anti-Fraud, Bribery and Corruption). Regionale AFC-Leiter setzen die Maßnahmen sowie globale und länderspezifische Richtlinien in ihrer Region um und stellen sicher, dass die geltenden Gesetze und Vorschriften eingehalten werden. AFC-Teams, die den Geschäftsbereichen zugeordnet sind, beraten die Mitarbeiter, damit diese fundierte Entscheidungen treffen können. Zudem geben sie Orientierung für rechtmäßiges, korrektes Verhalten und bewerten Finanzkriminalitätsrisiken. Auch „sonstige strafbare Handlungen“ (im Sinne des deutschen Kreditwesengesetzes) können das Vermögen der Bank in Gefahr bringen; deshalb steuern wir auch die damit verbundenen Risiken.

Zur Bekämpfung von Finanzkriminalität hat die Bank ein dreistufiges Verteidigungsmodell (Three Lines of Defence, 3LoD) aufgebaut. Die Abteilung AFC ist Teil der zweiten Verteidigungslinie (2LoD): Sie dient als Kontrollfunktion, die Mindeststandards für unsere Unternehmensrichtlinien festlegt und zudem die Steuerung und Eindämmung von Finanzkriminalitätsrisiken überwacht. Wir wollen in allen Bereichen der Deutschen Bank ein Risikobewusstsein verankern und entwickeln angemessene, nachhaltige Maßnahmen und Kontrollinstrumente, um Finanzkriminalität zu verhindern, aufzudecken und zu melden. Dazu arbeitet die Abteilung AFC eng mit anderen Risikomanagementabteilungen zusammen, beispielsweise dem Nichtfinanziellen Risikomanagement (Non-Financial Risk Management), Compliance, der Rechtsabteilung, dem Personalbereich und dem Konzerndatenschutz. Außerdem berät die Abteilung AFC den Vorstand und die Geschäftsbereiche unabhängig und unparteiisch. 2020 ist die AFC-Abteilung um mehr als 50 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent) gewachsen; zum Jahresende hatte die Abteilung 1641 Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent). Die Zunahme reflektiert unsere Verpflichtung, die Bekämpfung von Finanzkriminalität weiter auszubauen – auch vor dem Hintergrund der regulatorischen Anforderungen.

In der ersten Verteidigungsstufe (1LoD) sind die Leiter der Geschäftsbereiche dafür verantwortlich, die Risiken ihres Bereichs in Bezug auf Finanzkriminalität zu bewerten, zu steuern und einzudämmen. Sie müssen zudem sicherstellen, dass ein Kontrollrahmen etabliert wurde. Jedem Geschäftsbereich ist ein Divisional Control Office (DCO) zugeordnet. Die DCOs sind dafür verantwortlich, effektive interne Kontrollen einzurichten, Risikomanagement- und Kontrollprozesse umzusetzen und Prozess- und Kontrollmängel zu beheben. Sie spielen eine entscheidende Rolle bei der Bekämpfung von Finanzkriminalität in der ersten Verteidigungsstufe der Bank. Ein umfassendes Governance-Rahmenwerk gewährleistet, dass wichtige Risiken und Probleme über die Verteidigungsstufen hinweg gemeldet werden, um das gemeinsame Ziel zu erreichen: Finanzkriminalität zu erkennen und zu verhindern.

AFC-Vorschriften und Richtlinien

Damit wir Finanzkriminalität effektiv bekämpfen können, ist eine enge Abstimmung und Zusammenarbeit mit Regulierungsstellen, Behörden und Staatsanwälten notwendig. Die supranationale Aufsicht hat im vergangenen Jahrzehnt an Bedeutung gewonnen – entsprechend ist auch unsere Rolle in Europa und unsere Beziehung zu den EU-weiten Behörden von entscheidender Bedeutung. Die Europäische Zentralbank (EZB) betrachtet die Deutsche Bank als bedeutendes beaufsichtigtes Unternehmen; daher unterliegen wir der direkten Aufsicht durch den einheitlichen Aufsichtsmechanismus (Single Supervisory Mechanism). Die Aufsicht wird von Joint Supervisory Teams durchgeführt, die sich aus Mitarbeitern der EZB, der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht und der Deutschen Bundesbank zusammensetzen.

Unsere Unternehmensrichtlinien zur Bekämpfung von Finanzkriminalität spiegeln das juristische und regulatorische Umfeld der Bank wider. Konzernweite AFC-Richtlinien setzen Mindeststandards für den Umgang mit Finanzkriminalitätsrisiken. Sie werden durch länders-, produkt- und/oder geschäftsbereichsspezifische Anforderungen ergänzt. Die folgenden Richtlinien bilden die Grundlage unseres AFC-Richtlinien-Rahmenwerks: die Anti-Geldwäsche-Richtlinie, die Sanktionsrichtlinie, die Richtlinie zur Betrugsbekämpfung, die Richtlinie zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie die Richtlinie zu Geschenken, Einladungen und Fachveranstaltungen. Alle AFC-Richtlinien werden mindestens einmal im Jahr überprüft, um sicherzustellen, dass sie neue beziehungsweise überarbeitete Gesetze und Vorschriften korrekt widerspiegeln. Alle Mitarbeiter der Deutschen Bank sind verpflichtet, die konzernweiten und bereichs- oder länderspezifischen Unternehmensrichtlinien einzuhalten. Wenn sich eine Richtlinie ändert, werden alle davon betroffenen Mitarbeiter informiert.

Die Deutsche Bank hält höchste Standards ein zur Verhinderung, Aufdeckung und Meldung von Bestechungs- und Korruptionsrisiken, die durch Kooperationen mit Dritten entstehen können. Darüber hinaus stellen wir sicher, dass auch Dritte, mit denen die Deutsche Bank zusammenarbeitet, einer gründlichen Prüfung in Bezug auf Korruption und Bestechung unterzogen werden. Je nach Risiko werden auch Anti-Korruptions-Klauseln, einschließlich Prüfungsrechten, in Verträgen mit Dritten aufgenommen.

Ziele und Maßnahmen

Die Vision von AFC lautet: Wir wollen unsere Kunden, die Bank und die Gesellschaft als Ganzes aktiv vor den Risiken der Finanzkriminalität schützen. Im Jahr 2019 hat die Abteilung AFC strategische Ziele für die nächsten fünf Jahre definiert. Der Fünfjahresplan wurde 2020 aktualisiert. Dabei blieb die Vision unverändert. Aktualisiert wurde jedoch die dazugehörige Mission. Sie lautet nun: ein effektives, effizientes und nachhaltiges Kontrollsystem für Finanzkriminalität einzurichten und es kontinuierlich zu verbessern. Auch die fünf strategischen Hauptziele wurden angepasst:

- Die drei Verteidigungsstufen stärken: Ausgewählte Tätigkeiten und Aufgaben sollen derjenigen Verteidigungsebene zugewiesen werden, die den größten Einfluss auf die Prävention hat. Zudem soll die Zusammenarbeit verbessert und die Entscheidungsfindung vereinfacht werden.
- Einen ganzheitlichen Risiko- und Governance-Rahmen zur Eindämmung von Finanzkriminalitätsrisiken und zur Berichterstattung darüber einrichten. Das Restrisiko für Finanzkriminalität in der gesamten Bank soll reduziert werden. Eine Kultur der aktiven Risikoidentifikation, -prävention und -erkennung soll etabliert werden.
- Innovative Technologien sollen zum Einsatz kommen, um bei Risikomanagement- und Kontrolltätigkeiten vorbildliche Ansätze nutzen zu können. Unter anderem soll für analytische Modelle verstärkt auf maschinelles Lernen, künstliche Intelligenz und einen sogenannten Data Lake zurückgegriffen werden. Zudem soll die Effektivität des Namenslistenabgleichs (Name List Screening) verbessert werden.
- Die Fähigkeit der Financial Crime Intelligence Unit, verwertbare Erkenntnisse über das Risikoprofil der Bank in Bezug auf Finanzkriminalität zu liefern, Finanzkriminalität aufzudecken und neue Trends und Ereignisse zu erkennen und zu bewerten, soll weiter verbessert werden.
- Umfassende und skalierbare Transaktionsüberwachungskompetenzen sollen aufgebaut werden. Sie sollen die dynamischen Veränderungen in der Unternehmensstrategie der Bank und/oder im Risikoprofil der Finanzkriminalität widerspiegeln.

Im Jahr 2020 haben wir eine Reihe von Erfolgen erzielt. Diese haben unsere Fähigkeit weiter verbessert, Finanzkriminalitätsrisiken zu steuern. Zum Beispiel haben wir die Erklärungen zur Risikobereitschaft (Risk Appetite Statements) noch stärker im Geschäftsmodell der Bank verankert, zudem wurden die Messgrößen zur Kontrolle der Risikobereitschaft verbessert. Trotz der Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie konnte die AFC-Abteilung globale Qualitätssicherungsprogramme für Transaktionsüberwachung, Ermittlungen, Namenslistenabgleich und Transaktionsfilterung durchführen. Außerdem wurde die Know-Your-Client (KYC)-Qualitätssicherung auf die Internationale Privatkundenbank (einschließlich des Wealth Management) ausgeweitet. Unser Bereich zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption hat die Kontrollsysteme für Geschenke, Einladungen und Fachveranstaltungen (Gifts & Entertainment, G&E) sowie Business Development Consultants (BDC) ausgebaut. So ist gewährleistet, dass wir G&E-Transaktionen effektiv überwachen können. Zudem werden risikobasierte Sorgfaltsprüfungen sowie fortlaufende Kontrollen der BDCs über ihren gesamten Lebenszyklus hinweg vorgenommen. Darüber hinaus haben wir das Betrugsrisikomanagement (Fraud Risk Management)-Rahmenwerk überarbeitet, um in allen Geschäftsbereichen das Bewusstsein für Betrugsrisiken zu stärken.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 103-1, 404-2

Wir führen verpflichtende Schulungen durch, um unsere Mitarbeiter für die Risiken zu sensibilisieren, die Finanzkriminalität für den Konzern, unsere Kunden und die Gesellschaft mit sich bringt. Alle Mitarbeiter nehmen jährlich an Schulungen zu den Themen Geldwäschebekämpfung, Sanktionen und Embargos sowie Bekämpfung von Betrug, Bestechung und Korruption teil. Durch den jährlichen Rhythmus stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter über aktuelle Anforderungen informiert sind. Die Schulungen schärfen auch das Bewusstsein dafür, wie die Mitarbeiter Finanzkriminalität erkennen können – und geben Orientierung dazu, wann und wie sie ihre Bedenken oder einen Verdacht eskalieren und melden können. Dies schließt auch Informationen dazu ein, wie die anonyme Whistleblower-Hotline der Bank genutzt werden kann, die allen Mitarbeitern zur Verfügung steht. Darüber hinaus werden in den Schulungen die persönlichen, beruflichen, finanziellen, aufsichtsrechtlichen und gesellschaftlichen Konsequenzen eines fehlenden Finanzkriminalitäts-Risikomanagements aufgezeigt. Generell verlangt die Bank von allen Mitarbeitern, dass sie nach den höchsten ethischen Standards handeln.

Die Teilnahme an den verpflichtenden Schulungen wird kontrolliert. Falls Mitarbeiter in sehr seltenen Fällen nicht oder verspätet teilnehmen, wird dies dokumentiert und eskaliert. Daraus können sich Verwarnungen, sogenannte Red Flags, für die Mitarbeiter oder ihre Führungskräfte ergeben, die bei jährlichen Beförderungs- und Vergütungsentscheidungen berücksichtigt werden.

Die Abteilung AFC unterstützt ihre Mitarbeiter dabei, die benötigten Kenntnisse und Fähigkeiten aufzubauen, und ermutigt sie, Weiterbildungsangebote von Berufsverbänden wahrzunehmen. Zudem erhalten sie die Möglichkeit, während temporärer Rotationen Einblicke in andere Abteilungen zu erhalten und neue Fähigkeiten zu erlernen. Dank einer Kooperation mit der Association of Certified AML Specialists (ACAMS) haben die AFC-Mitarbeiter Zugang zu einer Reihe von Lernangeboten für AFC-Fachkräfte.

AFC-Risikobewertung

GRI 102-15, 103-2/3, 205-1

Die Risikoprofile unserer vier Geschäftsbereiche in Bezug auf Finanzkriminalität spiegeln ihren Standort, die Art der betreuten Kunden, die von den Geschäftsbereichen angebotenen Produkte und Dienstleistungen sowie weitere Faktoren wider. Das sogenannte inhärente Risiko bezieht sich auf das jeweilige Risiko eines Geschäftsbereichs, bevor eventuelle Kontrollmaßnahmen berücksichtigt werden. Das verbleibende Restrisiko bezeichnet das Risiko, das trotz der mindernden Wirkung existierender Kontrollen verbleibt.

Jeder Geschäftsbereich ist Finanzkriminalitätsrisiken ausgesetzt. Die Unternehmensbank (Corporate Bank, CB) bietet beispielsweise in einer Reihe von Hochrisikoländern Bankdienstleistungen an, in denen das System zur Kontrolle von Finanzkriminalität schwächer ausgeprägt ist. Zu unseren Kontrollen, die eingesetzt werden, um diese Risiken zu verringern, gehören die verstärkte Prüfung von Kunden und eine fortlaufende Überwachung. Beziehungen zu politisch exponierten Personen (PEP) setzen insbesondere die Privatkundenbank dem Risiko der Finanzkriminalität aus, insbesondere Bestechungs- und Korruptionsrisiken. Darüber hinaus sind Bargeldprodukte einem erhöhten Geldwäscherisiko ausgesetzt; komplexe Eigentumsstrukturen erhöhen die Gefahr von Steuerhinterziehung.

Auch andere Beziehungen bergen Finanzkriminalitätsrisiken. Zum Beispiel sind wir durch unsere Beziehungen zu Lieferanten, BDCs und Joint-Venture-Partnern verschiedenen Bestechungs- und Korruptionsrisiken ausgesetzt. Wir sind entschlossen diese Risiken zu bewältigen, indem wir Dritte bei Bedarf überprüfen und regelmäßige Risikobewertungen durchführen. Wir verfügen zudem über Richtlinien, um auch mitarbeiterbezogene Risiken zu steuern.

Wir bewerten die bestehenden Risiken und Kontrollen regelmäßig. Dabei werden die Risiken, denen die Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen ausgesetzt sind, einer Reihe von Bottom-up-Analysen unterzogen. Ebenfalls analysiert wird, wie effektiv die eingerichteten Kontrollen sind, mit denen diese Risiken gesteuert werden. Zudem wird geprüft, ob sich die Risiken innerhalb der definierten Risikobereitschaft bewegen. Diese Analysen verschaffen sowohl der ersten als auch der zweiten Verteidigungsstufe einen klaren Blick auf die wesentlichen Risiken der Bank – unabhängig davon, ob sie aus Geschäfts-, Kunden-, Transaktions-, Produkt-, Mitarbeiterinteraktionen und/oder aus Interaktionen mit Dritten resultieren.

Know Your Client (KYC)

Wir verwalten Kundenrisiken, die durch Kundenbeziehungen entstehen, während des gesamten Lebenszyklus in unseren KYC-Prozessen. Bei der Auswahl und Aufnahme einer Kundenbeziehung sammeln wir Informationen zur Eigentümerstruktur des Kunden, zu den letztendlichen wirtschaftlichen Eigentümern und je nach Fall auch zur Quelle der Gelder. Zusätzlich tragen wir Informationen darüber zusammen, welche Art von Kundenbeziehung wir erwarten. Der Prozess zur Aufnahme neuer Kunden stellt sicher, dass keine Gelder oder Vermögenswerte angenommen oder keine Transaktionen getätigt und keine rechtlichen Verpflichtungen eingegangen werden, bevor der Prozess abgeschlossen ist.

Bei bestehenden Kunden stellen wir eine regelmäßige Kundenüberprüfung sicher und aktualisieren die Kundendaten kontinuierlich. Außerdem überprüfen wir unsere bestehenden Kundenbeziehungen anhand interner und externer Kriterien – etwa PEP, Terrorismusfinanzierung und Sanktionsverstöße. Darüber hinaus werden Zahlungen vor ihrer Ausführung auf Sanktionen geprüft.

Jeder Missbrauch kann dazu führen, dass eine Kundenbeziehung gekündigt wird oder Einschränkungen vorgenommen werden, indem Konten, Transaktionen und/oder Produktnutzungen besondere Beschränkungen auferlegt werden. Unterstützt durch die AFC-Abteilung adressieren die Geschäftsbereiche KYC-Angelegenheiten aktiv und erweitern ihre Kontrollen.

Steuern

- Klare Verhaltensprinzipien in Bezug auf die Steuerangelegenheiten der Bank
- Steuer-Governance- und Kontrollrahmen vollständig in die operativen Prinzipien und Modelle der Bank eingebettet

GRI 103-1, 207-1/3/4

Unser Ziel ist es, einen positiven Beitrag für unsere Interessengruppen zu erzielen. Auch unsere Steuerstrategie und Steuergrundsätze tragen zu diesem Ziel bei.

Für die Handhabung unserer steuerlichen Angelegenheiten gelten folgende Grundsätze:

- Wir regeln unsere steuerlichen Angelegenheiten auf eine Art und Weise, dass nachhaltig Wert geschaffen wird und gleichzeitig die geltenden rechtlichen und regulatorischen Vorschriften eingehalten werden.
- Wir tragen dem Sinn und Zweck der Steuergesetze ebenso angemessen Rechnung wie dem gesellschaftlichen Umfeld, in dem die Bank tätig ist, sowie ihrer Stellung und Reputation in der Öffentlichkeit, bei den Steuer- und Aufsichtsbehörden und im politischen Umfeld.

Die Steuerstrategie und die Steuergrundsätze, die von unserem Vorstand genehmigt wurden, gelten für alle unsere Geschäfte und Geschäftseinheiten. Sie versetzen uns in die Lage, unsere Steuerangelegenheiten so zu handhaben, dass die steuerlichen Konsequenzen unserer Geschäftstätigkeit auf ihre wirtschaftlichen, regulatorischen und kommerziellen Auswirkungen angemessen abgestimmt sind. Dabei ist die Sichtweise der betreffenden Finanzbehörden ausreichend zu berücksichtigen. Wir sind bestrebt, unseren Umgang mit den Steuerbehörden proaktiv, transparent, professionell, höflich und zeitnah zu gestalten und gute Arbeitsbeziehungen mit den Steuerbehörden zu entwickeln und zu pflegen.

Ein Schwerpunkt im Jahr 2020 war die EU-Richtlinie über die Offenlegung von Steuerdaten, bekannt als DAC6, die die EU-Mitgliedsstaaten dazu verpflichtet, Meldepflichten für Steuerzahler und Intermediäre (z.B. Banken) in Bezug auf grenzüberschreitende Vereinbarungen mit bestimmten Steuermerkmalen einzuführen. Die Meldepflichten für Deutschland gelten ab dem 1. Juli 2020 (einschließlich eines Rückwirkungszeitraums bis zum 25. Juni 2018); die meisten anderen Mitgliedsstaaten haben eine sechsmonatige Aufschubregelung implementiert, die eingeführt wurde, um die durch Covid-19 verursachten Beeinträchtigungen abzumildern. Die Bank hat ihre Produkte und Dienstleistungen im Hinblick auf die DAC6-Meldepflichten evaluiert, wobei sie, soweit verfügbar, administrative Leitlinien berücksichtigt hat, und hat dazu Richtlinien und Arbeitsabläufe eingeführt, um die kontinuierliche Einhaltung zu gewährleisten. Die Steuerstrategie der Bank wurde entsprechend aktualisiert.

Im Geschäftsbericht 2020 der Deutschen Bank werden unsere Ertragsteueraufwendungen und -erträge in allen Jurisdiktionen, in denen sie tätig ist, im Einklang mit den Anforderungen der CRD IV offengelegt (siehe Geschäftsbericht 2020, Anhangangabe 43: Länderspezifische Berichterstattung). Für Informationen über den Sitz der Gesellschaften, Namen und deren Hauptaktivitäten verweisen wir auf die Anteilsbesitzliste (siehe Geschäftsbericht 2020, Anhangangabe 44: Anteilsbesitz). Die geografische Lage der Tochtergesellschaften und Niederlassungen berücksichtigt das Land der Gründung oder des Sitzes.

Zum besseren Verständnis der länderspezifischen Berichterstattung können die folgenden Erläuterungen hilfreich sein. Die ausgewiesenen länderspezifischen Informationen sind aus dem IFRS-Konzernabschluss der Deutschen Bank abgeleitet. Sie sind jedoch nicht direkt mit anderen Finanzinformationen im Geschäftsbericht abstimbar, da die Bundesbank am 16. Dezember 2014 eine spezielle Leitlinie veröffentlicht hat, die die Anforderung enthält, die Länderinformationen vor der Eliminierung von grenzüberschreitenden konzerninternen Transaktionen darzustellen. In Übereinstimmung mit dieser Anforderung werden nur konzerninterne Transaktionen innerhalb desselben Landes eliminiert. Als Beispiel: Dividendenerträge, die eine Konzerngesellschaft in Land X von einer Tochtergesellschaft in Land Y erhält, sind im IFRS-Konzernabschluss nicht enthalten, da diese bei der Konsolidierung eliminiert werden. Sie sind jedoch in den Ergebnissen des Landes X in der länderspezifischen Berichterstattung enthalten und werden dort ausgewiesen. Grundsätzlich sind solche konzerninternen Dividendenerträge in den meisten Rechtsordnungen steuerfrei, um eine doppelte oder mehrfache Besteuerung zu vermeiden. Dementsprechend können diese spezifischen Berichtspflichten einen erheblichen Einfluss auf den in der Länderberichterstattung ausgewiesenen effektiven Steuersatz haben, der vom gesetzlichen Steuersatz des jeweiligen Landes abweichen kann. Darüber hinaus kann der ausgewiesene Ertragsteueraufwand oder -ertrag auch verschiedene andere steuerrechtlich erforderliche Anpassungen widerspiegeln, z. B. steuerlich nicht abzugsfähige Aufwendungen oder steuerfreie Erträge.

Im Jahr 2020 betrug der gesamte Ertragsteueraufwand des Deutsche Bank-Konzerns 397 Mio. € (siehe Geschäftsbericht 2020, Konzern-Gewinn-und-Verlust-Rechnung) und die im Jahr 2020 gezahlten Ertragsteuern beliefen sich auf 805 Mio. € (siehe Geschäftsbericht 2020, Konzern-Kapitalflussrechnung).

Governance

GRI 103-2/3, 207-2

Im Risikomanagement betreiben wir ein Modell der drei Verteidigungsstufen (Three Lines of Defence, 3LoD). Basierend auf diesem Modell haben wir auch ein Rahmenwerk geschaffen, in dem die Aufgaben und Verantwortlichkeiten für verschiedene Steuerarten klar festgelegt sind, um zu gewährleisten, dass die Bank ihren steuerlichen Pflichten nachkommt. Group Tax, unsere interne Steuerabteilung, ist eine von den Geschäftsbereichen getrennte, unabhängige Risiko- und Kontrollfunktion. Wir beschäftigen qualifizierte Mitarbeiter, um sicherzustellen, dass die Bank in eigenen steuerlichen Angelegenheiten stets eine fundierte Auffassung vertritt.

Verhinderung von Verstößen

GRI 103-2, 207-2

Gemäß unseren Grundsätzen verfügen wir über Kontrollsysteme und Prozesse, um sicherzustellen, dass wir das anwendbare Steuerrecht in allen wesentlichen Punkten einhalten, korrekte Steuererklärungen abgeben und den fälligen Steuerbetrag zahlen.

Steuerhinterziehung ist illegal und steht im Widerspruch zu unserer Unternehmenskultur sowie unseren Werten und Überzeugungen. Unsere Richtlinien untersagen jegliche Form der Steuerhinterziehung sowie Beihilfe oder Anstiftung hierzu. Wir befürworten die Entwicklung solider Vorschriften und interner Verfahren, um Finanzkriminalität zu bekämpfen, einschließlich Steuerhinterziehung. So sind z. B. Maßnahmen, die darauf abzielen, steuerbezogene Meldestandards über Finanzkonten zu umgehen (z. B. nach dem Common Reporting Standard, CRS, oder dem Foreign Account Tax Compliance Act, FATCA), verboten. Mit diesen Anforderungen soll auch verhindert werden, dass unsere Bank – vorsätzlich oder fahrlässig – Straftaten begeht oder ermöglicht.

Wir haben bereits Geschäftsbeziehungen zu Kunden beendet und werden dies bei Bedarf auch weiterhin tun, um unsere Bank vor dem Risiko von Steuerhinterziehungen und anderen Formen der Finanzkriminalität zu schützen.

Datenschutz

- Erster vollständiger Zyklus der Kontroll- und Prüfprozesse abgeschlossen
- Strategische Partnerschaft mit Google bewertet
- Keine wesentlichen Datenschutzverletzungen festgestellt

GRI 102-15, 102-1

Datenschutz ist ein wichtiges Thema, sowohl für Unternehmen als auch für jeden Einzelnen. Es ist unsere Aufgabe, personenbezogene Daten zu schützen und die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) sowie vergleichbare Gesetze einzuhalten. Zudem ist es unser Ziel, die steigenden Anforderungen von Kunden, Mitarbeitern, Geschäftspartnern und Aufsichtsbehörden zu erfüllen.

Governance

GRI 102-16/20, 103-2/3

Unsere Abteilung für Konzerndatenschutz (Group Data Privacy, GDP) ist eine spezialisierte, unabhängige Kontrollfunktion. Sie überwacht die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten und wird in den Ländern, in denen wir tätig sind, durch lokale Datenschutzbeauftragte unterstützt. GDP berichtet direkt an den Vorstand. Das für die Rechtsabteilung zuständige Vorstandsmitglied wird quartalsweise unter anderem über neue rechtliche Entwicklungen, potenzielle Revisionsangelegenheiten oder Datenschutzvorfälle informiert. Zudem wird gewährleistet, dass ein regelmäßiger Austausch zu Datenschutzthemen innerhalb unserer Organisation stattfindet: Beispielsweise informieren wir das Senior Management über neue Gerichtsentscheidungen und publizieren Intranet Artikel für ein breiteres Publikum. Um die Einhaltung der DSGVO-Anforderungen sicherzustellen, bauen wir die Abteilung GDP aus. Wir stellen zum Beispiel neue Mitarbeiter ein, um ausreichend Mitarbeiter für die Überwachung, Prüfung und Bewertung der Datenschutzprozesse zu haben. Unsere Datenschutzrichtlinien und -weisungen definieren Datenschutzgrundsätze und Compliance-Anforderungen innerhalb der Organisation – etwa den Grundsatz der Vertraulichkeit, das Need-to-know-Prinzip oder das Auskunftsrecht der betroffenen Person. Darüber hinaus haben wir ein Kontroll- und Prüfungsrahmenwerk entwickelt und eingeführt, um unsere Prozesse kontinuierlich zu verbessern. Im Jahr 2020 wurden die entsprechenden Kontroll- und Prüfprozesse erstmals vollständig durchlaufen.

Wir tragen dazu bei, branchenspezifische und allgemeine Datenschutzstandards zu entwickeln und auszulegen und wirken in verschiedenen Datenschutzausschüssen und Arbeitsgruppen mit. Dazu gehören unter anderem der Bundesverband deutscher Banken, IBM Guide Share Europe und Bitkom. Wir analysieren regelmäßig aktuelle Entwicklungen bei Datenschutzbestimmungen und passen unsere Kontrollprozesse entsprechend an. Gleiches gilt für technische Entwicklungen und neue digitale Geschäftsmodelle.

Ein herausragendes Beispiel für unsere Maßnahmen ist das DSGVO-Programm der Deutschen Bank. Es enthält einen Maßnahmenkatalog zur Erfüllung der DSGVO-Anforderungen. 2020 haben wir auch in anderen Ländern neue Datenschutzgesetze geprüft, beispielsweise das Datenschutzgesetz DIFC Nr. 5 von 2020 in Dubai oder vergleichbare Gesetze in Singapur. Sofern notwendig, haben wir erforderliche Schritte eingeleitet, um die Einhaltung dieser neuen Gesetze sicherzustellen.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 103-1, 404-2

Schulungsmaßnahmen für Mitarbeiter, die die Auswirkungen von Datenschutzregularien auf das Tagesgeschäft aufzeigen, sind einer der Schlüsselfaktoren, um einen effektiven Datenschutz in allen operativen Prozessen zu gewährleisten. Im Rahmen einer konzernweiten Neubewertung unserer Schulungsprogramme im Jahr 2019 wurde unser E-Learning-Modul zum Datenschutz so umgestaltet, dass es nicht nur die DSGVO, sondern auch andere Datenschutzbestimmungen abdeckt. Im Jahr 2020 wurde dieses E-Learning-Modul den Mitarbeitern mit Netzwerkzugang in allen Ländern, in denen wir tätig sind, zur Verfügung gestellt – auch in den Ländern, in denen zwar nicht die DSGVO gilt, aber andere Datenschutzregeln und -grundsätze gelten. Bis Ende 2020 haben wir eine sehr hohe Abschlussquote des Moduls bei unseren Mitarbeitern verzeichnet.

Wesentliche Themen 2020

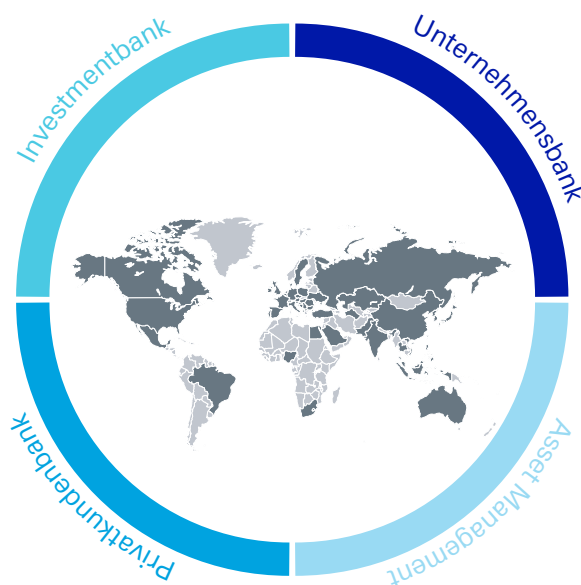
Durch die fundamentale Transformation hat sich die Deutsche Bank organisatorisch verändert – und das wirkt sich auch auf die Verarbeitung von personenbezogenen Daten aus. Diese Prozesse bedürfen daher besonderer Vorgaben durch GDP, die auch auf neue Technologien und die Digitalisierung – wie die Entwicklung neuer digitaler Produkte und Initiativen sowie datengesteuerte Geschäftsmodelle – anwendbar sind. Zum Beispiel haben wir 2020 unsere strategische Partnerschaft mit Google eingehend analysiert. Die Kooperation umfasst die Nutzung einer öffentlichen Cloud-Infrastruktur. Darüber hinaus evaluieren wir laufend mögliche neue gesetzliche Anforderungen und Trends. Ein Beispiel aus dem Jahr 2020 ist das Urteil des deutschen Bundesgerichtshofs zu Cookies, die als Gegenstand von Werbemaßnahmen oder bei der Marktforschung zum Einsatz kommen. Das Urteil aus dem Mai 2020 hat erhebliche Auswirkungen auf die Gestaltung von Unternehmenswebsites und deren Tracking-Mechanismen. Darüber hinaus analysierten wir Datentransfers und leiteten ergänzende Schritte ein, die notwendig werden könnten, nachdem der Europäische Gerichtshof Mitte Juli 2020 den EU-US-Datenschutzschild für ungültig erklärt hat. Wir untersuchten auch die Auswirkungen politischer Entwicklungen wie des Brexits, die einen erheblichen Einfluss darauf haben können, wie wir den Datenschutz in unserer IT-Landschaft organisieren.

GRI 418-1

Für das Jahr 2020 können wir erneut berichten, dass keine Datenschutzverstöße von grundlegender Bedeutung festgestellt wurden. Diverse Berichtsstrukturen und Eskalationsprozesse zwischen den Geschäftsbereichen oder Infrastrukturfunktionen und GDP stellen sicher, dass mögliche Datenschutzverletzungen zeitnah beurteilt und bearbeitet werden können. Diese Vorgehensweise ist in einer globalen Datenschutzrichtlinie beschrieben. Sollte es zu einer Datenschutzverletzung kommen, werden koordinierte Folgemaßnahmen umgesetzt, wie eine mögliche Benachrichtigung der betroffenen Personen und eine Meldung an die zuständige Datenschutzbehörde.

Kundenbezogene Belange

Auf einen Blick



Wir unterstützen die Transformation hin zu einer nachhaltigen und klimafreundlichen Wirtschaft

200+ Mrd. € an nachhaltigen Finanzierungen und ESG-Anlagen bis Ende 2025

Wir richten die CO₂-Intensität unseres Kreditportfolios an den Zielen des Pariser Klimaabkommens aus

Netto-Null-CO₂-Emissionen in unseren Investmentportfolios bis 2050

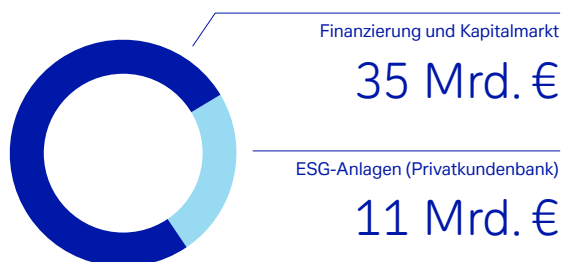
Zahlen und Fakten 2020

Eine der **ersten** internationalen Banken mit eigenem Rahmenwerk zur Klassifizierung nachhaltiger Produkte und Dienstleistungen.

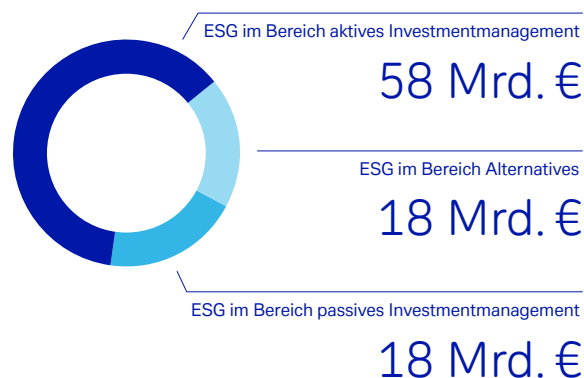
Etwa **1.000** Industriezweige werden durch unsere Klimarisiko-Taxonomie abgedeckt.

500 Mio. € grüne Deutsche-Bank-Anleihe zur Refinanzierung nachhaltiger Projekte erfolgreich am Markt platziert.

Nachhaltige Finanzierung – Ergebnis 2020



ESG im Asset Management – Ergebnis 2020



Nachhaltige Finanzierung

- Ziel bis 2025: 200+ Mrd. € an nachhaltigen Finanzierungen und ESG-Anlagen
- 76 Mrd. € nachhaltig verwaltetes Vermögen in traditionellen Anlageklassen
- Erste grüne Anleihe der Deutschen Bank erfolgreich ausgegeben

GRI 102-15/44

Als globales Finanzinstitut sind wir uns der Rolle bewusst, die wir für den Übergang zu nachhaltigem Wachstum und einer klimaneutralen Wirtschaft spielen. Denn es ist unsere Aufgabe als Finanzintermediär, unsere Kunden mit unserem Fachwissen und unserem Produktangebot auf dem Weg zu nachhaltigeren und klimaneutralen Geschäftsmodellen zu begleiten. Deshalb unterstützen wir den Aktionsplan der Europäischen Kommission für nachhaltige Finanzen als einen entscheidenden Beitrag zum Erreichen der Klimaziele des Pariser Abkommens und der umfassenden Nachhaltigkeitsagenda der Europäischen Union (EU). Dies steht im Einklang mit unserer Unterzeichnung des Paris Pledge for Action im Jahr 2015.

Um zu den Klima- und Nachhaltigkeitszielen beizutragen, haben wir im Mai 2020 messbare Ziele für unser Geschäft im Bereich nachhaltige Finanzierung veröffentlicht. Bis Ende 2025 wollen wir das Volumen an nachhaltigen Finanzierungen sowie verwaltetem Vermögen in ESG-Anlagen auf mindestens 200 Mrd. € steigern. Dieses Ziel umfasst die von uns vergebenen Kredite und platzierten Anleihen sowie die von unserer Privatkundenbank (PB) verwalteten ESG-Vermögenswerte. Die ESG-Vermögenswerte, die unser Asset Management (AM) verwaltet, sind in diesen Zahlen nicht enthalten.

Wir verpflichten uns, die Fortschritte, die wir auf dem Weg zu unserem Ziel für nachhaltige Finanzierung erreichen, jährlich in diesem Bericht offenzulegen. Neben unserem Gesamtziel haben wir auch jährliche Wachstumsziele bis 2025 veröffentlicht. Im Jahr 2020 haben wir insgesamt 46 Mrd. € erreicht, 35 Mrd. € entfielen dabei auf Finanzierungen und das Kapitalmarktgeschäft sowie 11 Mrd. € auf ESG-Anlagen. Um die strategische Bedeutung des Themas für uns zu unterstreichen, hat unser Aufsichtsrat die Grundlage dafür gelegt, die Vorstandsvergütung ab 2021 auch an das Erreichen unseres Ziels für nachhaltige Finanzierung zu koppeln.

Nachhaltige Finanzierungen und ESG-Anlagen – Volumen 2020 nach Geschäftsbereichen

In Mrd. €	Nachhaltige Finanzierungen	ESG-Anlagen	Summe
Geschäftsbereich			
Unternehmensbank	6	N/A	6
Investmentbank	25	N/A	25
Privatkundenbank	4	11	15
Summe	35	11	46

Darüber hinaus haben wir im Juni 2020 unsere erste eigene grüne Anleihe innerhalb unseres Rahmenwerks für grüne Anleihen (*) (Green Bond Framework) erfolgreich emittiert. Das Rahmenwerk basiert auf den Grundsätzen für grüne Anleihen der International Capital Market Association (ICMA). Es berücksichtigt zudem die zu erwartenden Leitlinien zur EU-Taxonomie, die von der Technical Expert Group on Sustainable Finance der Europäischen Union entwickelt wurden. Das Rahmenwerk ermöglicht uns, grüne Anlagen zu finanzieren – einschließlich Darlehen an und Investitionen in Unternehmen, Anlagen und Projekten in den Bereichen erneuerbare Energien, Energieeffizienz und nachhaltige Gebäude. Die unabhängige Beratungsfirma Institutional Shareholder Services ESG (ISS ESG) überprüfte die Vereinbarkeit unseres Rahmenwerks mit der EU-Taxonomie und den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs). Zudem bewertete ISS ESG (*) unsere ESG-Leistung und zeichnete uns mit dem Status „Prime“ (C-Rating) aus (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsratings und -indizes“).

Governance

GRI 102-12/16/18, 103-2/3

Das Nachhaltigkeitskomitee des Vorstands ist unser oberstes Entscheidungsgremium in Bezug auf Nachhaltigkeit; es befasst sich mit den Aspekten unserer vier Nachhaltigkeitsdimensionen. Unser 2018 eingerichteter Nachhaltigkeitsrat bleibt ein wichtiges Element unserer Nachhaltigkeits-Governance. Er wird weiterhin bereichsübergreifend Vorschläge erarbeiten und die Entscheidungsfindung des Nachhaltigkeitskomitees vorbereiten (siehe Kapitel „Nachhaltigkeitsstrategie“).

Im Jahr 2020 haben wir auch unsere Governance-Strukturen für Nachhaltigkeit auf Bereichsebene und regionaler Ebene gestärkt. Dies steht im Einklang mit unserer übergeordneten Strategie, das Volumen an nachhaltigen Finanzierungen und ESG-Anlagen in allen Geschäftsbereichen auszubauen:

- Unsere Investmentbank (IB) hat ein Team für nachhaltige Finanzierung im Kapitalmarktgeschäft (Global Capital Markets) aufgebaut. Es soll unseren Kunden und unseren globalen Kundenbetreuungsteams dabei helfen, die Effekte von ESG auf den Marktzugang und die Geschäftsentwicklung besser zu verstehen. Zudem haben wir ein Nachhaltigkeitsforum etabliert, dem Vertreter aus den verschiedenen Geschäftsbereichen und Regionen angehören. Diese Gruppe hat die Aufgabe, ESG-bezogene Geschäftsinnovationen in ihrer jeweiligen Branche voranzutreiben.
- Unsere Unternehmensbank (Corporate Bank, CB) hat ein ESG-Kompetenzteam eingerichtet, um ihre ESG-Strategie effektiv umzusetzen. Die Teammitglieder sind spezialisierte Partner für die Bereiche Produktentwicklung und Kundenbetreuung. Zudem treiben sie die ESG-Kompetenz innerhalb der CB voran.
- Wir haben zudem einen regionalen Leiter für ESG ernannt, der unsere ESG-Geschäftsstrategie für alle Geschäftsbereiche in der Region Asien-Pazifik entwickelt und koordiniert.

Im Jahr 2020 haben wir als eine der ersten internationalen Banken ein Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierung (*) entwickelt. Es beschreibt die Methoden und Prozesse, die wir konzernweit zur Klassifizierung unserer Finanzprodukte und Dienstleistungen nutzen – unsere Taxonomie für nachhaltige Finanzierung. Darüber hinaus enthält es branchenspezifische Schwellenwerte, Zulassungskriterien, geltende ökologische und soziale Sorgfaltspflichten, den Verifizierungsprozess für nachhaltige Finanzierung sowie Grundsätze und Anforderungen an die Berichterstattung. Unser Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierung orientiert sich an der EU-Taxonomie für Umweltkriterien, beinhaltet aber auch soziale Kriterien in Übereinstimmung mit den Grundsätzen für soziale Anleihen der ICMA. ISS ESG (*) hat bestätigt, dass unser Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierung vorbildlich ist und mit unseren bestehenden Nachhaltigkeitskriterien und der EU-Taxonomie übereinstimmt.

Wir wollen uns in die Debatte über die Entwicklung einer einheitlichen Taxonomie einbringen. Deshalb beteiligen wir uns am Pilotprojekt der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) und des Europäischen Bankenverbandes, um eine Leitlinie für die freiwillige Anwendung der EU-Taxonomie auf Bankprodukte zu erarbeiten.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 102-21/43, 103-1, 404-2

Um unsere Strategie umsetzen und unser Volumenziel für nachhaltige Finanzierungen und ESG-Anlagen erreichen zu können, ist umfangreiches Fachwissen erforderlich. Auch im Jahr 2020 haben wir daher in die Weiterbildung unserer Mitarbeiter investiert. So wollen wir ihr Wissen erweitern und sie für die Bedeutung von Nachhaltigkeitsthemen sensibilisieren.

- Die CB hat allen Mitarbeitern im September 2020 globale Informationsveranstaltungen zum Thema nachhaltige Finanzierung angeboten. An mehreren Standorten wurden Veranstaltungen mit Führungskräften durchgeführt.
- Die IB hat im Juli 2020 eine globale ESG-Mitarbeiter-Veranstaltung durchgeführt. Ziel war es, die Mitarbeiter über den ESG-Markt und die damit verbundenen Chancen zu informieren. Zudem wurde unser Ziel für nachhaltige Finanzierung erläutert. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion erörterten die Bereichsleiter unter anderem, in welchen Branchen wachsende ESG-Geschäftschancen gesehen werden. Darüber hinaus wurde über das Erreichen des Ziels für nachhaltige Finanzierung gesprochen und – idealerweise über dessen Übererfüllung.
- Allen Mitarbeitern der Internationalen Privatkundenbank (IPB) wurden Online-Kurse zum Certified Environmental, Social and Governance Analyst angeboten. Anschließend konnten sie eine Prüfung zum zertifizierten Analysten ablegen. 2020 wurden zudem über 90 IPB-Mitarbeiter mit Kundenkontakt in den USA zu den wesentlichen ESG-Konzepten in der Vermögensverwaltung geschult. Weitere Schulungsthemen waren unter anderem die Auswirkungen von ESG-Faktoren auf die Finanzmärkte und die Beweggründe für ESG-Investitionen.
- Auch unser Asset Management bot seinen Mitarbeitern Schulungen zum Thema ESG-Ratings und seinen Portfoliomanagern spezielle Schulungen an.

Wir organisierten zudem Veranstaltungen zum Thema nachhaltige Finanzierung und nahmen an Initiativen mit verschiedenen Interessengruppen teil.

- Wir arbeiten mit Branchenexperten und externen Dienstleistern zusammen, um unsere Kompetenzen im Bereich nachhaltige Finanzierung auszubauen. Außerdem beteiligen wir uns an Ausschüssen und Foren wie dem Sustainable Finance-Beirat der Bundesregierung, dem Weltwirtschaftsforum, der Banking Environment Initiative der Cambridge University und Luxembourg for Finance.
- Wir haben die Konferenzen ESG in Fixed Income Europe 2020 und das Sustainable and Responsible Capital Markets Virtual Forum 2020 finanziell unterstützt; zudem veranstalteten wir Diskussionsrunden zur EU-Taxonomie und deren Auswirkungen auf den Markt für nachhaltige festverzinsliche Wertpapiere. Darüber hinaus haben wir Webinare zu ESG-Themen für die Kunden unseres Geschäftsfeldes Trust & Agency Services durchgeführt.
- Die IPB hat zwei themenspezifische CIO-Special-Ausgaben („Das G in ESG“ und „Blue Economy“) veröffentlicht. Die Ausgabe zum Thema Blue Economy wurde von einer virtuellen Kundenveranstaltung und einem Podcast begleitet. Auch in unserem Kundenmagazin WERTE haben wir Artikel zum Thema Nachhaltigkeit veröffentlicht.

Unternehmensbank

In der Unternehmensbank (Corporate Bank, CB) liegt der Fokus auf der Unterstützung unserer Kunden bei ihrer Transformation zu nachhaltigen Geschäftsmodellen. Dazu bieten wir innerhalb unseres Produktportfolios zahlreiche Dienstleistungen an, zum Beispiel grüne Kreditfazilitäten, Garantien, Finanzierungen von Projekten mit sozialem Fokus oder grüne Einlagen. Darüber hinaus wollen wir Vorreiter bei den Entwicklungen in der nachhaltigen Finanzwirtschaft sein. Aus den folgenden Gründen sind wir zuversichtlich, dass uns dies gelingen wird:

- Wir verstehen die Bedürfnisse der Corporate Treasurer und können über alle unsere Geschäftsbereiche hinweg ein umfangreiches Angebot an nachhaltigen Produkten anbieten.
- Europa nimmt im Moment beim Thema Nachhaltigkeit die Rolle einer führenden Region ein - und wir kennen die Richtlinien und Standards der EU sehr gut.
- Dank unseres globalen Netzwerks können wir auch internationale Kunden dabei unterstützen, ESG-konform zu werden. Dabei decken wir einen Großteil der Märkte weltweit ab, auch Schwellenländer.

Im Jahr 2020 arrangierte die CB Finanzierungen in Höhe von rund 6 Mrd. € für Projekte, die einen positiven Beitrag zu den Themen Nachhaltigkeit, Umwelt und soziale Entwicklung leisten.

Finanzierung und Kreditvergabe

GRI 201-2, FS8

Nachhaltigkeit spielt auf den globalen Finanzmärkten eine zunehmend wichtige Rolle. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, ein führender Anbieter nachhaltiger Handelsfinanzierungen zu sein.

Seit 2020 können alle unsere Handelsfinanzierungsprodukte so strukturiert werden, dass sie Nachhaltigkeitskriterien enthalten, die auf die spezifischen ESG-Herausforderungen unserer Kunden zugeschnitten sind. Im Jahr 2020 konnten wir mehrere solcher Kredite mit wichtigen Kunden strukturieren und abschließen. Wir beabsichtigen den Anteil nachhaltiger Handelsfinanzierungen in den kommenden Jahren schrittweise zu erhöhen.

Im Folgenden führen wir einige der Projekte auf, an denen wir mitgewirkt haben. Diese Projekte leisteten unter anderem einen Beitrag zur Erzeugung von Strom aus erneuerbaren Energien, zur Versorgung mit notwendigen medizinischen Geräten, zur Verbesserung der Wasserversorgung sowie zur Versorgung in anderen wichtigen Bereichen.

- Wir fungierten gemeinsam mit der Investment Bank als Mandated Lead Arranger und Sole Hedge Arranger für eine 2,6 Mrd. € Finanzierung des 589-MW-Offshore-Windparkprojekts Changfang & Xidao, wovon rund 78 Mio. € von der CB bereitgestellt wurden. Die Finanzierung des Projekts, das von Copenhagen Infrastructure Partners entwickelt wurde, wird die größte Offshore-Windpark-Finanzierung in Taiwan sein. Sie wird den schrittweisen Ausstieg aus der Kernenergie und der kohlebefeuelten Stromerzeugung in Taiwan erleichtern.
- Die Deutsche Bank fungierte als Sole Arranger und Kreditgeber einer 142 Mio. € Transaktion, wovon die CB eine durch das Versicherungsunternehmen ICIEC gedeckte Fazilität in Höhe von 84 Mio. € sowie eine kommerzielle Fazilität in Höhe von 17,6 Mio. €, zugunsten des Ministeriums für Wirtschaft und Finanzen der Republik Elfenbeinküste, bereitstellte. Mit dem Finanzierungspaket sollen der Bau und die Ausstattung von zwei neuen regionalen Krankenhäusern ermöglicht werden; zudem sollen fünf neue medizinische Einrichtungen in fünf Krankenhäusern des Landes unterstützt werden. Die Finanzierung wird die Gesundheitsversorgung in den Regionen für die breite Bevölkerung erheblich verbessern.

- Sole Arranger, Agent und Original Lender einer durch das Kreditunternehmen SACE gedeckten Käuferkreditfazilität in Höhe von 84,4 Mio. € und kommerziellen Fazilität in Höhe von rund 12,7 Mio. €, für eine souveräne afrikanische Einheit. Das Finanzierungsprojekt unterstützt den Ausbau und die Sanierung des Wasserversorgungssystems und ermöglicht rund 250.000 Menschen den Zugang zu und die zuverlässige Versorgung mit Trinkwasser, ohne dass die Bevölkerung umgesiedelt werden muss, sensible Gebiete betroffen sind oder Schadstoffe emittiert werden.
- Sole Arranger, Agent und Original Lender einer durch das Kreditunternehmen SACE gedeckten Fazilität in Höhe von 37,3 Mio. € und kommerziellen Fazilität in Höhe von 16 Mio. €, zugunsten des Finanzministeriums der Republik Ghana. Das Finanzierungsprojekt umfasst die Planung und den Bau des neuen Takoradi-Marktes in Ghana, der von der Contracta Costruzioni Italia Srl (Contracta Engenharia Group), einem italienischen Unternehmen für Planung, Beschaffung und Bau, realisiert wird.
- Bereitstellung einer Förderung für soziale Zwecke in Höhe von 67,5 Mio. € für den Bau eines neuen Entbindungskrankenhauses in der Provinz Córdoba, Argentinien. Das Krankenhaus wird mehr als 600.000 Einwohner versorgen und das bestehende Entbindungskrankenhaus ersetzen. Das Projekt ermöglichte während des Ausbruchs der COVID-19-Pandemie auch die Lieferung von notwendiger medizinischer Ausrüstung, wodurch die Folgen für die argentinische Bevölkerung gelindert wurden.

Unsere Abteilung für die Finanzierung von natürlichen Ressourcen (Natural Resource Finance) hat sich folgendes Ziel gesetzt. Bis Ende 2025 soll mindestens ein Drittel ihres Portfolios für die Finanzierung von Produkten, die an Nachhaltigkeitskriterien gebunden sind, und für erneuerbare Energie eingesetzt werden. Wir sind mit vielen unserer Kunden kontinuierlich dazu im Gespräch, wie wir sie auf ihrem Weg zu höheren ESG-Standards unterstützen können. Dies beinhaltet auch die Reduzierung ihrer CO₂-Bilanz. Trotz der Herausforderungen durch die COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 konnten wir für drei nachhaltigkeitsgebundene Transaktionen erfolgreich Kapital freisetzen. Diese umfassen ambitionierte ESG-Ziele und strenge Kennzahlen. Den Transaktionen liegt ein Margenraster zugrunde, das direkt an ESG-Kennzahlen gekoppelt ist. Dies gibt unseren Kunden einen Anreiz, ihre Nachhaltigkeitsklauseln auf dem Weg in eine klimafreundliche Zukunft einzuhalten.

Während sich unsere Kunden zunehmend auf die Erfüllung von Nachhaltigkeitszielen konzentrieren, sehen wir auch bei Relationship Loans in unserem Strategic-Corporate-Lending-Geschäft weiterhin den Trend, ESG-bezogene Kriterien in die Dokumentation und die Kreditmargen aufzunehmen.

Unser Ziel ist es, der führende Partner für ESG-Risikomanagement zu sein. Daher haben wir uns darauf konzentriert, eine Strategie zu entwickeln, die ESG und Risikomanagement verbindet. Wir haben mit vielen unserer größten Kunden gesprochen, um sie für die Bedeutung von ESG zu sensibilisieren und das ESG-Engagement innerhalb der Risikomanagementlösungen zu erhöhen.

Zugeordnete ESG-Dienste

GRI 201-2, FS8

Unser Bereich Trust & Agency Services bietet Dienstleistungen für eine breite Palette nachhaltiger Finanzierungen von Kapitalmarkttransaktionen an. Er unterstützt die Deutsche Bank und ihre Kunden mithilfe von lückenlosen Lösungen (End-to-End) dabei, ihre ESG-Ziele zu erreichen. Im Jahr 2020 erbrachten wir verschiedene Vermittlungsdienstleistungen für Projekte im Bereich erneuerbare Energien sowie Treuhanddienstleistungen für grüne und soziale Anleihen und für Facility-Agency-Dienstleistungen zur Unterstützung von Krediten, die an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft sind.

Förderkredite und COVID-19-Hilfsprogramme (KfW)

Wir wollen unsere Firmenkunden weiterhin bei geförderten Finanzierungen unterstützen. Dabei arbeiten wir eng mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW), Deutschlands nationaler Förderbank zusammen und vermitteln geförderte Finanzierungen über die Landesförderbanken der Bundesländer, die Europäische Investitionsbank und den Europäischen Investitionsfonds.

Vor dem Hintergrund der COVID-19-Pandemie lag der Schwerpunkt dieser Zusammenarbeit im Jahr 2020 auf der Liquiditätssicherung unserer Firmenkunden. Im Zusammenhang mit COVID-19 haben wir eine fünfstellige Anzahl von Förderanträgen bearbeitet, einschließlich der Konsortialfinanzierungen wurden mehr als 12 Mrd. € für unsere Kunden beantragt. Wir haben nicht nur unseren Teil dazu beigetragen, die Kreditvergabe an neue und kleinere Unternehmen zu unterstützen, sondern waren auch führend bei der Beantwortung der Nachfrage nach Konsortialkrediten von mehr als der Hälfte des bei der KfW eingegangenen Antragsvolumens.

Investmentbank

Das Thema ESG hat auch für unsere IB Priorität: Wir konzentrieren uns geschäftsübergreifend darauf, marktführende nachhaltige Finanzierungskapazitäten und verschiedene Derivatlösungen zu entwickeln. Im Jahr 2020 konnten wir erhebliche Fortschritte bei den Transaktionsvolumina in den Bereichen Debt Capital Markets sowie Fixed-Income-and-Currencies(FIC)-Finanzierung erzielen. Zudem entwickelten wir innovative Marktabsicherungs- und Anlageprodukte.

ESG und nachhaltige Anleihen

GRI 201-2, FS8

Innerhalb der IB unterstützt das Team für Anleiheemissionen unsere weltweiten Kunden dabei, ihre Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen, einen ökologischen und sozialen Beitrag zu leisten und gleichzeitig ihren Finanzierungsbedarf zu decken. Wir beraten unsere Kunden umfassend hinsichtlich aller Aspekte im Rahmen einer nachhaltigen Finanzierung. Dies umfasst auch die erfolgreiche Platzierung von nachhaltigen Anleihen und deren strategische und operative Vorbereitung.

2020 haben wir eine Vielzahl internationaler Kunden bei wegweisenden Anleihegeschäften mit Nachhaltigkeitsbezug begleitet und sie dabei unterstützt, grüne, soziale, nachhaltige sowie nachhaltigkeitsgebundene Anleihen (Sustainability-Linked Bonds) zu emittieren. Wir halfen unseren Kunden bei der Aufnahme von Finanzmitteln in Höhe von fast 85 Mrd. € durch die Emission nachhaltiger Anleihen. Davon zeichnete die Deutsche Bank mehr als 16 Mrd. €. Zudem verbesserten wir uns in den League Tables für nachhaltige Euro-Anleihen und schlossen das Jahr auf dem fünften Platz ab; damit waren wir einer der am schnellsten wachsenden Akteure in diesem strategischen Markt. Dieses Ergebnis verdeutlicht das Vertrauen, das unsere Kunden in uns setzen, die Qualität unseres Beratungsansatzes und unsere Fähigkeit, ESG-Instrumente auf den globalen Fremdkapitalmärkten zu platzieren. Diese Transaktionen haben nicht nur zum Wachstum des ESG-Anleihemarktes beigetragen, sondern waren auch für unsere Kunden als Emittenten in den Fremdkapitalmärkten von großer strategischer Bedeutung. Einige Beispiele sind im Folgenden beschrieben:

- Als Joint Bookrunner haben wir die EU bei der Emission ihrer ersten Sozialanleihe beraten. Dabei handelte es sich um die höchste jemals ausgegebene Sozialanleihe und die höchste jemals syndizierte Euro-Transaktion. Es war die erste Emission im Rahmen des SURE-Programms der EU, das darauf ausgerichtet ist, Mitgliedsstaaten bei der Bekämpfung von Arbeitslosigkeitsrisiken als Folge der COVID-19-Pandemie zu helfen.
- Wir agierten als Joint Marketing Coordinator und Joint Lead Manager bei der ersten grünen Anleihe der Bundesrepublik Deutschland zur Unterstützung des Klimaschutzprogramms 2030. Wir unterstützen dabei, diese zum ersten innovativen Konzept für eine Zwillingsanleihe zu machen, bei dem ein konventionelles Staatspapier mit einem grünen Instrument mit vergleichbaren wirtschaftlichen Merkmalen kombiniert wurde. Hierdurch war es möglich, den Renditevorteil einer grünen Anleihe zu identifizieren.
- Für den britischen Rechenzentrumsanbieter Global Switch fungierten wir als Berater für die grüne Strukturierung und als Joint Bookrunner bei seiner ersten grünen Anleihetransaktion.
- Wir waren als Joint Bookrunner für die erste nachrangige grüne Eigenmitteltransaktion der Münchener Rückversicherungs-Gesellschaft tätig, die einen weiteren Schritt bei der systematischen Integration von Nachhaltigkeit in deren Geschäft darstellt.
- Wir fungierten als Joint Bookrunner für die erste europäische COVID-19-Anleihe im Finanzsektor, die von der Banco Bilbao Vizcaya Argentaria herausgegeben wurde. Der Erlös der Transaktion wird in erster Linie dazu verwendet, die schwerwiegenden direkten und indirekten wirtschaftlichen und sozialen Auswirkungen der COVID-19-Pandemie abzumildern.

Diese Transaktionen sind ein Beispiel dafür, wie wir die Entwicklung nachhaltiger Finanzierung vorantreiben. Sie zeigen, wie wir den Kapitalfluss in nachhaltige Projekte erleichtern – im Einklang mit dem EU-Aktionsplan zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums und den SDGs der Vereinten Nationen.

Wir wurden zum Mitglied der ICMA-Arbeitsgruppe für nachhaltigkeitsbezogene Anleihen (Sustainability-Linked Bonds) ernannt, die die Sustainability-Linked Bond Principles veröffentlicht. Diese Prinzipien sind freiwillige Richtlinien, die die Entwicklung des Anleihemarktes vorantreiben sollen. Sustainability-Linked Bonds sind zukunftsorientierte, leistungsbezogene Instrumente. Ihr Emittent verpflichtet sich, seine Nachhaltigkeitsleistung innerhalb eines festgelegten Zeitrahmens zu verbessern. Damit gehören wir zu den 13 Banken, die 2014 die Green Bond Principles entwickelt und hierdurch die Entwicklung des Marktes für grüne Anleihen vorangetrieben haben.

ESG-Kredite und -Emissionen

GRI 201-2, FS8

Die IB ist bereits seit Mitte der 2000er Jahre in der Finanzierung von Projekten im Bereich erneuerbarer Energien tätig, als diese erstmals industrielle Größenordnungen erreichten. Im Jahr 2020 ermöglichten wir vollständige oder teilweise Projektfinanzierungen in Höhe von rund 1,1 Mrd. €/1,3 Mrd. US\$ (2019: 2,5 Mrd. €) für soziale Infrastruktur- und Erneuerbare-Energien-Projekte mit einer Leistung von über 2.500 MW. Aus dem bestehenden Global Renewable Energy-Portfolio wurde der geeignete Vermögenspool für unsere erste Emission einer grünen Anleihe in Höhe von 500 Mio. € ausgewählt.

- Gemeinsam mit der Unternehmensbank fungierten wir als Mandated Lead Arranger und Sole Hedge Arranger für die Finanzierung des 589-MegaWatt-Offshore-Windparks Changfang & Xidao vor der Westküste Taiwans in Höhe von 2,6 Mrd. € (90 Mrd. NT\$). Die Investmentbank stellte davon 54 Mio. € zur Verfügung. Das Projekt umfasst den Bau und Betrieb eines 589-MW-Offshore-Windparks in der Straße von Taiwan, der von den Copenhagen Infrastructure Partners (CIP) entwickelt wurde, einem führenden Fondsmanager mit umfassender Erfahrung und Wissen in den Bereichen regulierte Infrastruktur und erneuerbare Energien.
- Ebenso waren wir auch an der Finanzierung von energieeffizienten Gewerbeimmobilien (Commercial Real Estate, CRE) beteiligt. Einige CRE-Projekte erhalten eine Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) oder ein Building Research Establishment Environmental Assessment Method (BREEAM)-Rating. Diese allgemein anerkannten Ratings zeigen an, dass ein Projekt bestimmte Nachhaltigkeitskriterien erfüllt. Im Jahr 2020 haben wir derartige zertifizierte grüne CRE-Vermögenswerte in Höhe von 1,9 Mrd. € und eine zusätzliche Neuemission in Höhe von 1,4 Mrd. € finanziert. Im gleichen Jahr haben wir aus dem bestehenden Vermögenspool mehr als 2 Mrd. US\$ LEED-zertifizierte Vermögenswerte als Sicherheiten eingereicht, die zum Jahresende 2020 von einem externen Gutachter geprüft wurden, um die Emission unserer eigenen grünen Anleihe zu unterstützen.
- CRE USA fungierte als Arrangeur und Bookrunner für ein Hypothekendarlehen in Höhe von 1,25 Mrd. US\$, wovon auf die Deutsche Bank 424 Mio. € entfielen, um die Refinanzierung des Grace-Gebäudes, eines 48-stöckigen LEED-Gold-Bürogebäudes der Klasse A in New York, zu erleichtern. Zu den Sponsoren gehörten Brookfield Office Properties Inc., The Swig Company LLC und Triwaic LLC (JV).
- Des Weiteren waren wir auch an grünen Finanzierungen beteiligt, die unseren Kunden 300 Mio. € ESG-Lagerfinanzierung und 450 Mio. € Kapitalmarktunterstützung zur Verfügung stellen. Dazu gehört die Finanzierung des privaten Kaufs von Elektrofahrzeugen und der Modernisierung von Häusern mit erneuerbarer Energie. Darüber hinaus engagieren wir uns in der Finanzierung von Erneuerbare-Energie-Projekten wie Photovoltaik, Sonnenwärmekraftwerken, Windkraft und Biomasse sowie von ausgewählten öffentlichen Infrastrukturprojekten (Krankenhäuser, Schulen und Kindergärten). Asset Backed Securities USA fungierte als alleiniger Strukturierungsagent bei der Verbriefung von Tesla 2020-A (709,4 Mio. US\$). Tesla ist ein amerikanisches Elektrofahrzeugunternehmen, das sich auf die Herstellung und den Verkauf beziehungsweise das Leasing von Elektrofahrzeugen spezialisiert hat. Die Verbriefung wird durch die Tesla-Fahrzeugleasingverträge abgesichert.

Festverzinsliche Wertpapiere und Währungen

Global Foreign Exchange (GFX)

Die Deutsche Bank ist Vorreiter bei ESG-gebundenen Derivaten. Um die Bedürfnisse und Anforderungen unserer Kunden zu erfüllen, bieten wir fortschrittliche Lösungen und arbeiten kontinuierlich daran, neue Innovationsmöglichkeiten zu erschließen, indem wir unsere Kunden unterstützen, ihre ESG-Strategie mit ihren Absicherungsstrategien in Einklang zu bringen. Dieser Ansatz wurde durch die Umsetzung des ersten ESG-gebundenen Derivats mit dem Maschinen- und Anlagenbauunternehmen Primetals Technologies untermauert.

Rates

Unser Rates-Team bietet unseren Kunden Lösungen für das Zinsrisikomanagement bei der Emission von grünen Anleihen an. Darüber hinaus ist es im Bereich der Kreditvergabe und Investitionen in Darlehen und Anleihen für den sozialen Wohnungsbau tätig, vor allem in den USA. Unser produktübergreifendes Strukturierungsteam entwickelt ESG-bezogene Anlageprodukte für unseren Kundenstamm. Nach dem die erste grüne Anleihe der Deutschen Bank erfolgreich emittiert wurde, haben wir im Jahr 2020 die Emission von zwei strukturierten grünen Schuldverschreibungen begonnen – darunter Anleihen, deren Performance an den FFG Global Flexible Sustainable Fonds gekoppelt ist.

Global Emerging Markets

Der Geschäftsbereich Global Emerging Markets (GEM) steht an der Spitze der Entwicklung von innovativen ESG-gebundenen Derivatlösungen für unsere Kunden. Im Juni 2020 haben wir als erste Bank eine solche Transaktion in Asien durchgeführt. Die Lösung gewann den Deal of the Year Award 2020 von Asia Risk für den innovativen Ansatz bei Absicherungslösungen, der die ESG-Strategie des Kunden mit den Anforderungen des Risikomanagements kombiniert. GEM ist im Primär- und Sekundärhandel mit grünen und sozialen Anleihen von supranationalen Institutionen in Schwellenländerwährungen aktiv. Im Jahr 2020 haben wir 14 grüne, soziale oder nachhaltigkeitsbezogene Emissionen (rund 179,6 Mio. US\$) platziert. Außerdem sind wir im Abwicklungs- und Kreditvergabegeschäft von Transaktionen in diesen Regionen aktiv, von denen viele die ökologischen, sozialen und langfristigen nachhaltigen Entwicklungsziele unserer Kunden unterstützen.

Die Stärke des Teams war entscheidend für die Durchführung des ersten FX-Forward in Asien mit ESG-Leistungszielen in Kooperation mit Olam International. Darüber hinaus agierten wir als Arranger und Kreditgeber für eine Finanzierung in Höhe von 143 Mio. € für das Wirtschafts- und Finanzministerium der Republik Côte d'Ivoire zur Finanzierung des Baus und der Ausstattung von zwei neuen regionalen Krankenhäusern sowie fünf neuen medizinischen Einheiten in fünf Krankenhäusern des Landes.

Unternehmenskredite

GRI 201-2, FS8

Der europäische Markt für Unternehmenskredite zeigte einen regelmäßigen Bestandteil von Refinanzierungstransaktionen als grüne oder ESG-Anreize im Jahr 2019, obwohl das Gesamtvolumen relativ klein blieb. 2020 löste die COVID-19-Pandemie einen generellen Mangel an Refinanzierung aus, was das Gesamtvolumen in der ersten Hälfte des Jahres 2020 verlangsamte. Der klare Trend zu nachhaltigkeitsgebundenen Unternehmenskrediten setzte sich jedoch in der zweiten Jahreshälfte fort. Nachhaltigkeitsgebundene Kredite werden von Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, Branche oder Nachhaltigkeitsleistung ausgegeben und unterstreichen das Engagement eines Kreditnehmers für seine Nachhaltigkeitsziele. Dieser Trend wird durch die Sustainability Linked Loan Principles unterstützt, die von der Loan Markets Association erstmals im März 2019 herausgegeben und 2020 aktualisiert wurden.

Im Jahr 2020 fungierten wir als Koordinator für fünf nachhaltigkeitsgebundene Kredite (2019: acht). Darunter waren das deutsche Unternehmen Adidas, das spanische Unternehmen MÁSMÓVIL und das niederländische Unternehmen QIAGEN. Insgesamt waren wir an über 25 nachhaltigkeitsgebundenen Krediten (2019: 20+) mit einem Transaktionsvolumen von insgesamt mehr als 60 Mrd. € beteiligt (2019: 50+).

Im Jahr 2020 fragten viele Firmenkunden Universal- und Barmittelkreditlinien an, um die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu bewältigen. Eine Vielzahl deutscher Unternehmen beantragte Konsortialfinanzierungen im Rahmen des KfW-Coronavirus-Sonderprogramms 855. Die IB unterstützte mehrere ihrer Kunden dabei, staatliche Hilfen von der KfW zu beantragen, und beteiligte sich an Konsortialkrediten in Höhe von insgesamt mehr als 12 Mrd. €, darunter Kredite für TUI, CECONOMY und thyssenkrupp.

Privatkundenbank

Privatkundenbank Deutschland

GRI 102-16, 201-2, 417-1, FS8

Gemäß unseren Produktprinzipien wenden wir Ausschlusskriterien für unser gesamtes Produktangebot an und schließen zum Beispiel Investmentprodukte mit Spekulation auf Agrarrohstoffe aus. Wir bevorzugen Drittanbieter von Investmentfonds, die die UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN Principles for Responsible Investment, UN PRI) unterzeichnet haben. Bei der Auswahl von speziellen ESG-Anlageprodukten für unsere Privatkunden berücksichtigen wir zusätzliche ESG-Kriterien, die wir kontinuierlich weiterentwickeln. Unsere Mindestanforderungen für ESG-Fonds fordern beispielsweise eine dedizierte ESG-Strategie, die Einhaltung von Ausschlusskriterien für kontroverse Branchen und die Vorgabe, dass kein Prinzip des UN Global Compact verletzt werden darf. Zudem müssen unsere ESG-Fonds mindestens über ein bestimmtes ESG-Rating von MSCI verfügen.

Die Privatkundenbank Deutschland hat ihr ESG-Produktportfolio im Jahr 2020 um nachhaltige Investmentfonds und Versicherungsprodukte erweitert und trägt damit zum konzernweiten Ziel bei, das Volumen an nachhaltigen Finanzierungen und verwaltetem Vermögen in ESG-Anlagen bis Ende 2025 auf 200 Mrd. € zu steigern. Wir haben zusätzliche ESG-Fonds in unser aktives Beratungsportfolio aufgenommen, zum Beispiel einen ESG-Fonds mit Fokus auf Dividenden sowie einen weiteren Aktienfonds mit dem Schwerpunkt Wasseraufbereitung und -versorgung. Diese Fonds investieren in Unternehmen, die einen Beitrag zur Erreichung der SDGs leisten. Zudem haben wir Ende 2020 unsere Vermögensverwaltung um ESG-Varianten erweitert. Zum Jahresende 2020 verwalten wir für unsere Kunden ESG-konforme Investmentprodukte in Höhe von rund 5 Mrd. € (Investmentfonds unserer aktiven Angebotspalette für den Filialvertrieb und das Online-Angebot, die unsere Mindestanforderungen an ESG-Fonds erfüllen).

Um unsere Kunden für ESG-Investments zu sensibilisieren, starteten wir die Initiative „Grüne Filiale“: In drei Filialen in Deutschland informierten wir Kunden über nachhaltigkeits- und ESG-bezogene Investments, Versicherungen und Finanzierungsprodukte. Bis Ende des Jahres 2020 haben wir die Initiative auf 43 Filialen ausgeweitet. Im September 2020 haben wir auf unserer Website ein ESG-Portal zur Verfügung gestellt. Es bietet Kunden Hintergrundinformationen zu ESG-Anlagen und unseren nachhaltigen Produkten. Außerdem haben wir im Berichtsjahr das interne Informationsangebot zu ESG-Themen ausgebaut, um das Bewusstsein unserer Berater für ESG-Themen zu schärfen. Seit Dezember können unsere Kunden zudem mithilfe ihrer Banking-App ihre CO₂-Bilanz errechnen. Der sogenannte CO₂-Indikator berechnet den Ausstoß von CO₂ über einen Algorithmus auf der Grundlage der Konto- und Kreditkartentransaktionen. Als erstes Kreditinstitut mit einem derartigen Angebot möchten wir Kunden dabei helfen, den Ausstoß klimaschädlicher Treibhausgase im Alltag zu erkennen und wenn möglich zu senken.

Zu den Zielen der Bank für nachhaltige Finanzierungen trug die Privatkundenbank Deutschland für das Gesamtjahr durch Vergabe neuer Kredite mit einem Volumen von rund 4 Mrd. € bei.

Die BHW Bausparkasse AG ist eine Tochtergesellschaft der Deutschen Bank und bietet vor allem in Deutschland Bauspar- und Baufinanzierungslösungen an. Integraler Bestandteil des Produktangebots sind spezialisierte Sparprodukte für Wohneigentum und Altersvorsorge für Kunden mit niedrigen und mittleren Einkommen in Deutschland. Die BHW Bausparkasse verfügt über ein eigenständiges Nachhaltigkeitskonzept, das mit den ESG-Richtlinien der Deutschen Bank übereinstimmt. Die Geschäftstätigkeit ist streng reguliert und unterliegt einer besonderen Aufsicht. Die Ersparnisse der Kunden dürfen ausschließlich für den privaten Wohnungsbau verwendet werden. Ein Teil der Kredite fließt in den Bau von modernen, energieeffizienten Häusern und in die energetische Sanierung.

Internationale Privatkundenbank

Im Jahr 2020 haben wir die ESG-Strategie unserer Internationalen Privatkundenbank (IPB) weiter ausgebaut. Damit wollen wir unsere wohlhabenden und vermögenden Kunden sowie unsere Privat- und Geschäftskunden dabei unterstützen, Nachhaltigkeitsaspekte bei ihren Anlageentscheidungen zu berücksichtigen. Im Jahr 2020 haben wir unser spezialisiertes ESG-Team an das Chief Investment Office der IPB angegliedert. Dieses wird weiterhin eine zentrale Rolle für das Wachstum unseres ESG-Angebots einnehmen und die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten bei Investmententscheidungen vorantreiben.

Wir berücksichtigen ESG-Ratings von MSCI bei der Produktentwicklung. Wir wollen damit unsere Beratung zu ESG-Investitionen verbessern. Die Ratings helfen zudem unseren Portfoliomanagern und Fondsteams, geeignete ESG-Wertpapiere und -Produkte auszuwählen. 2020 haben wir zusätzliche MSCI-Daten in unsere ESG-Datenplattform aufgenommen, darunter Kennzahlen zum Klimawandel und zu kontroversen Geschäftspraktiken. Mit diesen Kennzahlen können wir unsere Ausschlusskriterien verfeinern.

Wir verwenden MSCI-Daten beispielsweise in unserer Vermögensverwaltung ESG (Discretionary Portfolio Management, DPM), um bestimmte Branchen auszuschließen. Damit wollen wir sicherstellen, dass die Portfolios mit den Wertvorstellungen und Wünschen unserer Kunden übereinstimmen. Diese decken sich in der Regel mit den Richtlinien der Bank zum Ausschluss von Geschäftsbeteiligungen oder Beschränkungen auf Konzernebene. In unseren ESG-Portfolios nehmen wir nur Wertpapiere auf, die ein MSCI ESG-Rating von A oder besser aufweisen. Im Jahr 2020 haben wir unser DPM-ESG-Angebot auf den asiatisch-pazifischen Raum, Luxemburg, die Niederlande, Österreich, die Schweiz, Spanien und das Vereinigte Königreich ausgeweitet.

Neben unserem DPM-Geschäft haben wir unsere Kunden auch weiterhin zu ESG-Fonds beraten. Von uns empfohlene Fonds müssen Mindestanforderungen erfüllen, etwa bestimmte Ratingergebnisse erzielen und eine ESG-Strategie verfolgen. Zum Jahresende 2020 standen 33 ESG-Publikumsfonds und 53 ESG-Indexfonds auf unserer globalen Liste genehmigter Fonds (2019: 19 Publikumsfonds).

Zum Jahresende 2020 verwaltete die IPB ESG-Vermögenswerte in Höhe von 5,7 Mrd. €. Die zugrundeliegenden Daten wurden im Jahr 2020 erstmals nach unseren Kriterien für die Klassifizierung von ESG-Produkten erhoben. Dies sowie eine verbesserte Datenerfassung zur Produktidentifizierung, die der Klassifizierung entspricht und das Setzen des Schwerpunkts auf ESG-Produkte haben zu diesem Volumen beigetragen.

Asset Management

GRI 102-15/31/44, 305-5, FS7, FS11, FS12

Wir betrachten die Integration von ESG weiterhin als Teil unserer treuhänderischen Pflichten im Bereich AM. Wir sehen ESG als eine wertsteigernde Entwicklung für unsere Kunden, da es uns eine umfassendere Analyse der Rendite-Risiko-Erwartungen ermöglicht. Wir integrieren ESG-Kompetenzen in unsere AM-Plattform mit dem Ziel, AM in der Branche bei ESG als führend zu positionieren. AM ist Unterzeichner der UN PRI. Der ESG-Ansatz im AM orientiert sich an unseren Richtlinien für verantwortungsvolles Investieren. Unsere Fortschritte bei der Integration von ESG spiegeln sich in den jährlichen PRI-Ratings (*) wider, die auf der AM-Website veröffentlicht sind.

Im Jahr 2020 führte AM Smart Integration ein, einen neuen Ansatz zur ESG-Überwachung seiner aktiv verwalteten Publikumsfonds mit Sitz in Europa. Außerdem wurde ein Committee for Responsible Investments (CRI) gegründet. Der neue Ansatz kombiniert datengesteuerte Erkenntnisse aus unserer ESG-Engine (siehe unten) mit menschlichem Urteilsvermögen von Investmentanalysten, Portfoliomanagern und Senior-ESG-Experten. Schlecht bewertete Unternehmen (zum Beispiel solche, die übermäßige Risiken für den Klimawandel aufweisen oder internationale Normen schwerwiegend verletzen) werden vom CRI einer besonderen Prüfung unterzogen. Diese Unternehmen kommen nur dann für eine Investition in Frage, wenn das CRI zwingende Gründe dafür feststellt, die Investitionsbeschränkung aufzuheben. Das CRI beaufsichtigte 52 aktiv verwaltete Publikumsfonds mit Sitz in Deutschland, mit einem verwalteten Vermögen (Assets under Management, AuM) von insgesamt 59,7 Mrd. € sowie 111 aktiv verwaltete Publikumsfonds mit Sitz in Luxemburg mit einem verwalteten Vermögen von insgesamt 72,9 Mrd. €. Im Jahr 2020 hat das CRI verschiedene Fälle diskutiert und im Zuge dessen auf eine Investitionsbeschränkung verzichtet sowie in weiteren Fällen beschlossen, entsprechende Anlagen zu verkaufen.

ESG im Bereich traditionelle Anlageklassen

in Mio. €	31.12. 2020	31.12. 2019	31.12. 2018
ESG im Bereich aktives Investmentmanagement	58.017	40.686	28.922
Verwaltete institutionelle Portfolios auf Basis von kundenspezifischen Ausschlüssen	32.660	24.662	N/A
Retail und institutionelle Portfolios auf Basis einheitlich definierter Investmentstandards oder mit kundenspezifischen Ableitungen	20.129	13.090	N/A
Besondere ESG-Produkte mit Nachhaltigkeitsschwerpunkten	1.270	591	N/A
Von Drittparteien initiierte Publikumsfonds mit externem ESG Ansatz	3.958	2.343	2270
ESG im Bereich passives Investmentmanagement	17.550	10.869	3.313
Börsengehandelte Indexfonds (ETF) oder -produkte	8.345	2.452	N/A
Passiv verwaltete Mandate für institutionelle Kunden	9.205	8.417	N/A
Summe des dezidiert nachhaltig verwalteten Vermögens innerhalb des aktiven und passiven Investmentmanagements	75.567	51.555	34.505

ESG im Bereich Alternatives

in Mio. €	31.12. 2020	31.12. 2019	31.12. 2018
Nachhaltige Investmentfonds / Impact Investing			
Private Equity- oder Debt-Fonds mit Fokus auf nachhaltigen Anlagen / Impact Investing, einschließlich öffentlich-privater Mischfinanzierungskonzepte mit ökologischer oder sozialer Ausrichtung	589	715	595
ESG in Immobilien			
Als umweltfreundlich zertifizierte Gebäude (ENERGY STAR, LEED oder BREEAM)	16.544	16.527	13.436
ESG in Infrastrukturinvestitionen¹			
Erneuerbare-Energien-Anlagen, sowohl Eigen- als auch Fremdkapital-Investments, einschließlich Solarenergie, Windenergie und Müllverbrennungsanlagen	889	862	862
Summe des dezidiert nach Nachhaltigkeitskriterien verwalteten Vermögens innerhalb Impact, Immobilien- und Infrastrukturinvestitionen	18.023	18.104	14.893

¹ Die Bewertung der 426 Mio. € von Eigenkapital-Investments innerhalb zweier großer AM-Infrastrukturfonds erfolgten zum Stichtag 30. September 2020. Eigenkapital-Investments werden jedes Quartal neu bewertet. Die Bewertung zum Jahresende 2020 wird den Investoren im Rahmen der Berichterstattung für das vierte Quartal für die beiden Fonds am 30. März und 30. April 2021 zur Verfügung gestellt. Fremdkapital-Investments werden neu bewertet, sobald Fremdkapital zurückgezahlt wurde.

Unsere ESG-Engine ermöglichte uns auch im Jahr 2020, datengesteuerte ESG-Analysen vorzunehmen. Die ESG-Engine ist ein proprietäres Softwaresystem, das auf Daten von führenden ESG-Datenanbietern (ISS ESG, MSCI, Arabesque S-Ray, Morningstar Sustainalytics und S&P Trucost) beruht. Sie ist das Schlüsselement, um unsere Verpflichtung zu erfüllen, ESG in unseren Anlageprozess zu integrieren und bei unseren aktiv und passiv gemanagten Portfolios einzubeziehen. Die ESG-Engine ist vollständig in das globale Portfoliomanagementsystem und die Research-Architektur für börsennotierte Wertpapiere integriert. Sie ermöglicht so allen Portfoliomanagern und Research-Analysten, die für liquide Anlagestrategien verantwortlich sind, eine 360-Grad-Bewertung von Emittenten und Investitionsobjekten. Wir haben die Anwendung unseres bestehenden Climate and Transition Risk Rating (CTRR) ausgeweitet, um auch Wasserrisiken und -chancen einzubeziehen. Diese Kennzahl ist seit November 2020 auch für Emittenten von Staatsanleihen verfügbar. Dies verbessert unseren Due-Diligence-Prozess und ermöglicht es uns, Kunden maßgeschneiderte ESG-Lösungen basierend auf zusätzlichen Facetten des Klimawandels anzubieten. Ferner entschieden wir uns dazu unsere ESG-Investmentstandards für ESG-Fonds zu verschärfen, wenn es darum geht, die Grenze für die maximale Toleranz für Umsätze aus kohlebasierten Aktivitäten herabzusetzen, von vormals 25 % auf 15 %. Dies wird ab 1. Januar 2021 wirksam. Obwohl die Datenabdeckung für bestimmte Anlageklassen einige Herausforderungen mit sich bringt, arbeiten wir systematisch daran, die Abdeckung zu erweitern. Im Jahr 2020 haben wir Daten der ESG-Engine in vier Präsentationen und in Publikationen des DWS CIO View verwendet; im DWS CIO View wird regelmäßig und aktuell über ESG-Themen berichtet, unter anderem zur finanziellen Wesentlichkeit von Normverletzungen, Biodiversität, finanziellen Performance von SDG-, CTRR- oder Norm-Rating-Kategorien sowie zu Wasserrisiken und -chancen. Wir informieren die Öffentlichkeit auf unserer Website bzgl. unserer ESG-CIO-View-Themen.

Bei Bedarf tauschen sich unsere Anlageexperten regelmäßig mit der Leitungsorganen unserer Beteiligungsunternehmen aus, um über ESG-Themen sowie deren Fundamentaldaten, Strategie und Ausblick zu diskutieren. Corporate Governance war auch 2020 ein wichtiges Thema, zum Beispiel in Bezug auf die Unabhängigkeit des Aufsichtsrats und Vergütungsaspekte; aber auch Umweltthemen (zum Beispiel die Abholzung von Wäldern, der Klimawandel und verlorene Vermögenswerte) und soziale Aspekte (wie Arbeitsbeziehungen und Menschenrechte) kamen zur Sprache. Wir überwachen die Governance-Qualität der Unternehmen in unseren Fonds mit Sitz in Europa. Bei der Analyse untersuchen wir Aspekte wie die Unabhängigkeit und Zusammensetzung des Vorstands, Vergütungspraktiken für Führungskräfte, Wirtschaftsprüfer, die gesamte Unternehmensstruktur und die Transparenz. Die Analyse stützt sich auf Dokumente der Internetseite der Beteiligungsunternehmen, Recherchen zur Unternehmensführung, frühere Abstimmungsergebnisse und Ergebnisse der Beteiligung. Wenn wir Lücken zwischen unseren Erwartungshaltungen rund um Governance und den Governance-Praktiken eines Unternehmens feststellen, treten wir bei Bedarf direkt mit Repräsentanten des Unternehmens in Kontakt.

Unser AM ist aktuellen Themen der Unternehmensführung verpflichtet und überprüft seine Richtlinie zu Unternehmensführung und Stimmrechtsvertretung (Corporate Governance and Proxy Voting Policy) jährlich oder bei Bedarf häufiger. Wir hinterfragen außerdem, ob unser Verständnis von guter Unternehmensführung vor dem Hintergrund globaler Marktentwicklungen noch aktuell ist. Seit 2020 legt die Richtlinie einen stärkeren Fokus auf die Frage, inwieweit Unternehmen die Standards für verantwortliches Investieren oder ESG-Standards erfüllen, beispielsweise des Carbon Disclosure Project (CDP) oder des PRI; zudem schauen wir, wie sich der Vorstand zu ESG positioniert. Im Jahr 2020 stimmten wir auf insgesamt 2.370 Versammlungen in 59 Märkten für unsere Portfolios ab, die in Europa und Asien ansässig sind – ein Anstieg von 16 % im Vergleich zum Vorjahr. Diese Versammlungen repräsentierten etwa 86 % unserer Aktien-AuM in Europa und Asien. Unser Ziel ist es, die Anzahl der Versammlungen, bei denen wir pro Jahr abstimmen, schrittweise zu erhöhen. Dabei streben wir an, keine Kompromisse bei der Qualität unserer Analysen einzugehen. Die Ergebnisse unserer Stimmrechtsausübung und unseres Engagements in Europa und Asien werden jährlich auf unserer Website veröffentlicht. Darüber hinaus sind wir bestrebt, die Stimmrechte für alle Aktienbestände unserer Investmentfonds mit Sitz in den USA auszuüben. Weltweit haben wir im Jahr 2020 auf insgesamt 9.355 Versammlungen in 61 börsennotierten Märkten abgestimmt. 2020 hatten wir außerdem 454 Dialoge (Engagements) mit 353 Firmen, was einen Zuwachs von mehr als 82 % gegenüber dem Vorjahr darstellt. In Anbetracht der Einschränkung von öffentlichen Hauptversammlungen fanden viele der diesjährigen Hauptversammlungen online statt (ohne physische Präsenz der Aktionäre). Auf Basis unserer Verpflichtung, uns für gute Unternehmensführung einzusetzen, und im Einklang mit unserem Ansatz für aktives Aktionärstum haben wir 24 Fragen an die Vorstände unserer Portfoliounternehmen in schriftlicher Form gesendet und diese auf unserer Website öffentlich zur Verfügung gestellt (für zusätzliche Details verweisen wir auf die Corporate-Governance-Sektion unserer Website). Gegen Ende des Jahres haben wir individuelle Post-Season Briefe an mehr als 390 unserer Portfoliounternehmen gesendet, bei denen wir Diskussionsbedarf bei einzelnen Agendapunkten sahen und bei denen wir gegen Managementempfehlungen abstimmten.

Bei der Klassifizierung unserer ESG-AuM wenden wir die Methode der Global Sustainable Investment Alliance (GSIA) an. Um weitere Transparenz zu schaffen, haben wir entschieden, unsere Vermögenswerte zusätzlich in Kategorien einzuteilen: ESG-AuM, nachhaltige AuM und alternative AuM (siehe Tabelle). Im Berichtsjahr haben wir darauf hingearbeitet, die Verordnung zur Offenlegung nachhaltiger Finanzierungen (Sustainable Finance Disclosure Regulation, SFDR) zu erfüllen, die eine Einteilung in Mainstream (Artikel 6), hellgrün (Artikel 8) und dunkelgrün (Artikel 9) vorschreibt. Des Weiteren hat AM daran gearbeitet, die gestiegenen Datenanforderungen und Datenabdeckung in Bezug auf wesentliche nachteilige Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren, erfordert durch Artikel 4 der SFDR, aus der ESG-Engine zu ermöglichen. Die betreffenden Rechtseinheiten des AM werden dazu ein Statement auf ihrer Website offenlegen, das unsere Erfüllung mit Artikel 4 der SFDR wiedergibt.

Die PB Deutschland vermarktete erfolgreich ESG-Publikumsfonds an private Investoren, die sich an den SDGs orientieren beziehungsweise in grünen Anleihen investieren. Im Jahr 2020 übertrafen die SDG-Fonds im AM die Marke von 1 Mrd. € AuM. Im Jahr 2020 haben wir unser passiv verwaltetes Produktportfolio um weitere in den USA ansässige Exchange Traded Funds (ETFs) erweitert. Unsere ESG-ETFs mit Sitz in Europa übertrafen im dritten Quartal 2020 die Marke von 3 Mrd. € AuM und überschritten die 8 Mrd. € global zum Jahresende. Wir haben auch ein Produkt entwickelt, das eine CO₂-Reduzierung von 50 % gegenüber dem Referenzbenchmark zum Ziel hat. Dabei konzentrieren wir uns auf Lösungsanbieter in Bezug auf das Transitionsrisiko im Klimabereich.

Mehrere unserer aktiv verwalteten Fonds wurden in dedizierte ESG-Fonds umgewandelt, indem wir die AM-Mindeststandards für Umwelt, Soziales und Unternehmensführung (MESGS) angewandt haben. Die MESGS basieren auf den verschiedenen ESG-Säulen und wenden marktübliche Ausschlusskriterien in Bezug auf umstrittene Sektoren und Verstöße gegen den UN Global Compact an. Dazu setzen sie auf Best-in-Class-Methoden, einschließlich der Bewertung von transitorischen Klimarisiken und -chancen. Wir haben das ganze Jahr 2020 hindurch daran gearbeitet, Emittenten von Staatsanleihen einen Climate and Transition Risk Rating (CTRR) zuzuweisen und unsere Bewertung von Klimarisiken mithilfe eines zusätzlichen Datenanbieters um physische Klimarisiken zu erweitern. Im November 2020 wurden Wasserrisiken und -chancen Teil des Klima- und Übergangsrisikoscores.

Im Jahr 2020 baute die DWS auf einem Pilotprojekt aus dem Jahr 2019 zur Entwicklung von ESG-Kennzahlen auf. Die Kennzahlen wurden auf eine Reihe spezieller ESG-Publikumsfonds angewendet und auf der DWS-Internetseite veröffentlicht. Außerdem wurde die Berechnungsmethodik verfeinert, um Privatkunden mehr Transparenz bezüglich der ESG-Qualität ihrer Produkte zu geben. Wir entwickeln unsere ESG-Methodik stetig weiter – insbesondere im Hinblick auf CO₂- und Klimarisikosensitivität sowie auf die Chancen aus Impact Investing und die SDGs. Die Ergebnisse werden in unsere ESG-Engine integriert.

Immobilieninvestitionen

Das AM-Team für Immobilieninvestitionen hat eine Zahl an Initiativen gestartet und umgesetzt. Im Jahr 2020 sammelten wir Energie- und CO₂-Daten zu 9,7 Mio. Quadratmetern im globalen Portfolio. Wir haben energiebezogene Projekte global über 50 Liegenschaften hinweg implementiert und 2020 dabei einen Betrag von 4,3 Mio. € investiert. Zusätzlich zu unserem Energieeffizienzprogramm haben wir Programme gestartet, um weitere ESG-Themen zu adressieren, die kritisch für das Immobiliengeschäft sind, einschließlich „Smart Buildings“, Gesundheit und Wohlergehen und Widerstandsfähigkeit. 2019 fokussierten wir uns auf das Vervollständigen von Projekten und Bewertungen, um diese Themen in unser Portfolio zu integrieren mit dem Ziel eines standardisierten Rahmenwerks für 2020 bezüglich Datensammlung und Umsetzung von ESG Maßnahmen. Im Jahr 2020 haben wir offiziell die Schaffung und Annahme unseres Immobilien-ESG-House-View gestartet, das als global standardisiertes Rahmenwerk für alle relevanten ESG Themen gilt, und das Datensammlung, Risikoprüfung, Zielsetzung, Umsetzung sowie Messung und Wirkung umfasst. Das 2020-Immobilien-ESG-House-View baut auf das bestehende ESG-Programm-Rahmenwerk auf und besteht aus einem fünfstufigen ESG-Programm für unsere Immobilien, die in Europa oder den USA gemanagt werden. Wir sind Unterzeichner des Global Investor Statement on Climate Change (2010), des Paris Pledge for Action (2015) und der kollektiven Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors (2020), die sich auch auf die Immobilienanlagen der Bank erstrecken. Beispielsweise haben wir angekündigt, die CO₂-Emissionen unseres gesamten Portfolios an Büroimmobilien in Europa bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2017 zu halbieren. Dabei wurde bereits Fortschritte gegenüber bestehenden Energie- und CO₂-Reduktionszielen für unsere Büroimmobilien erzielt.

Nachhaltige Investmentfonds

Das Sustainable-Investments(SI)-Team des AM entwickelt Lösungen für institutionelle Kunden, Privatkunden, Entwicklungsbanken und Regierungen, die soziale und ökologische Investitionsziele verfolgen und attraktive Renditen anstreben. SI umfasst verschiedene Investmentmöglichkeiten, die von der finanziellen Inklusion und Mikrofinanzierung bis hin zu Anlagen in nachhaltiger Landwirtschaft, erneuerbaren Energien und sauberen städtischen Verkehrssystemen reichen. Zum Jahresende 2020 verwaltete SI sechs nachhaltige und Impact-Fonds mit einem AuM von insgesamt 589,5 Mio. €. Der Rückgang ist unter anderem auf die Schließung von Global Microfinance Fund (GMF) III zurückzuführen. Die fortgesetzte Kooperation des SI-Teams mit einem bedeutenden Geschäftskunden belegt die Stärke des ESG-Geschäfts. AM hat im Namen seines China Clean Energy Fund (CEEF) eine Investition von 23 Mio. US\$ in die Soutech Technology Development Group Co. Ltd. abgeschlossen, ein Unternehmen für Abfallmanagement, das seit mehr als 20 Jahren Ausrüstung und Dienstleistungen an die Vereinten Nationen liefert und nun seine Expertise und Erfahrung in China einsetzt. Der Clean Energy & Environment Fund von AM - ein auf China fokussierter Private-Equity-Fonds, der von der Kanzlei beraten wird - hat in die International Environment Group Ltd. (IEG) investiert. Dies ist ein weiteres Indiz für unser global integriertes ESG-Wertversprechen an unsere Kunden, von der Ideenfindung für strategische Produkte bis hin zu deren Umsetzung und letztlich der Wertschöpfung.

Nachhaltigkeitsfonds und ihr Beitrag zu den Sustainable Development Goals (SDGs)

Fonds	Mission/Information
Africa Agriculture and Trade Investment Fund (AATIF)	Nahrungsversorgung und Armutsbekämpfung durch nachhaltige Investitionen entlang der gesamten landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette in Afrika verbessern
SDGs	1, 2, 8, 9, 13, 14, 15
European Energy Efficiency Fund (EEEF)	Energieeffizienz und erneuerbare Energien im öffentlichen Sektor in Europa
SDGs	11, 13
Global Microfinance Funds III	Vor- und nachrangige Fremdfinanzierungen für Mikrofinanzinstitute und Banken in den Entwicklungsländern, um den Zugang zu erstklassigen Finanzdienstleistungen zu verbessern
SDGs	1, 2, 3, 4, 5, 8
China Renewable Energy Fund (CREF)	Ziel des Fonds ist die Erzielung von Anlageerträgen sowie der Ausgleich der CO2-Emissionen von Investoren in ihren globalen Lieferketten
SDGs	7, 13
Clean Energy and Environment Fund (CEEF)	Der Fonds beabsichtigt, das Wachstum von privaten Unternehmen zu finanzieren, die sich auf die Entwicklung von sauberer Energie und sauberen Technologien in China konzentrieren
SDGs	7, 13
Microcredit Development Fund	Vor- und nachrangige Fremdfinanzierungen für Mikrofinanzinstitute und Banken in den Entwicklungsländern, um den Zugang zu erstklassigen Finanzdienstleistungen zu verbessern
SDGs	1, 2, 3, 4, 5, 8

Klimarisiken

- Governance zur Steuerung von ESG-Risiken gestärkt
- Rahmenwerk für Klimarisiken weiterentwickelt, Richtlinien verschärft
- Darlehensinanspruchnahme von CO₂-intensiven Branchen begrenzt

GRI 102-15

Die Steuerung klimabezogener Risiken ist ein Schwerpunkt unserer umfassenden Reaktion auf den Klimawandel. Wir unterstützen die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) und arbeiten daran, Strukturen und Prozesse einzuführen, um Klimarisiken bereichsübergreifend zu steuern und Transparenz für unsere Kunden, Aktionäre sowie Regulatoren zu gewährleisten.

Klimarisiken in Bilanz und Geschäftsabläufen

GRI 103-1

Wir arbeiten sowohl intern als auch durch unsere Teilnahme an Brancheninitiativen daran, ein ganzheitliches Rahmenwerk für den Umgang mit Klimarisiken zu entwickeln und umzusetzen, das den TCFD-Empfehlungen entspricht, sowohl intern als auch durch unsere Teilnahme an Brancheninitiativen. Das Rahmenwerk soll sicherstellen, dass wir potenzielle negative Auswirkungen des Klimawandels erkennen und unsere Bank bestmöglich dagegen schützen. Zu diesen Auswirkungen zählen:

- höhere Ausfälle von Krediten oder Verluste aus der Neubewertung von Kundenengagements oder Vermögenswerten, die von physischen und/oder transitorischen Klimarisiken betroffen sein können (zum Beispiel durch neue/verschärfte Richtlinien und Vorschriften, disruptive Technologien oder Geschäftsmodelle, Veränderungen der Marktstimmung oder gesellschaftlicher Präferenzen)
- Reputationsschäden und Schadenersatzansprüche, die entstehen können, wenn es nicht gelingen sollte, uns auf Klimarisiken einzustellen
- Störungen unserer Geschäftsabläufe, die Mitarbeiter, Gebäude, und/oder Prozesse an Standorten betreffen, die physischen Klimarisiken ausgesetzt sind, zum Beispiel durch extreme Wetterereignisse und/oder längerfristigen Anstieg der globalen Temperaturen

Unser Rahmenwerk für den Umgang mit Klimarisiken wird auch die Entwicklung und Offenlegung von Kennzahlen und Zielen unterstützen, die unsere Selbstverpflichtungen unterstreichen. Dazu gehören insbesondere das Paris Pledge for Action, die UN-Grundsätze für verantwortungsbewusstes Bankgeschäft und die kollektive Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors.

Gesetzgeber und Regulatoren haben ihre Aktivitäten in Bezug auf den Klimawandel weiter beschleunigt. Die Europäische Zentralbank (EZB) veröffentlichte im November 2020 Richtlinien zur Steuerung von Klima- und Umweltrisiken. Ebenfalls im November 2020 veröffentlichte die Europäische Bankenaufsichtsbehörde ein umfassendes Diskussionspapier, das detailliert formuliert, welche regulatorischen Erwartungen zur Steuerung und Kontrolle von ESG(Umwelt, Sozial- und Governance)-bezogenen Risiken an Kreditinstitute und Wertpapierfirmen zukünftig gestellt werden. Auch im Jahr 2020 haben wir uns aktiv in die Konsultationsprozesse auf nationaler und EU-Ebene eingebracht, sowohl in unserem eigenen Namen als auch über unsere Mitarbeit in Bankenverbänden. Unter anderem haben wir die Antwort des deutschen Bankwesens auf den Entwurf der EZB zu den aufsichtsrechtlichen Erwartungen an das Klima- und Umweltrisikomanagement mit vorbereitet. Daneben nehmen wir an der freiwilligen Sensitivitätsanalyse der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde teil.

Governance

GRI 102-20/26, 103-2/3

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie ist eine unserer strategischen Transformationsinitiativen. Unter dem Vorsitz unseres Vorstandsvorsitzenden trifft unser Nachhaltigkeitskomitee auf Vorstandsebene Entscheidungen über alle wesentlichen Nachhaltigkeitsinitiativen der Bank. Hierzu zählt auch unser Umgang mit Klimarisiken.

Unser konzernweiter Risikoausschuss unter dem Vorsitz des Risikovorstands und des Finanzvorstands hat die Entwicklung unseres Rahmenwerks zum Umgang mit Klimarisiken sowie die Steuerung und Überwachung bestimmter spezifischer Risiken mit Bezug zu Klimarisiken an eine Reihe von Unterausschüssen delegiert:

- Das Enterprise Risk Committee richtet seinen Fokus auf unternehmensübergreifende Trends, Vorgänge und Portfoliorisiken. Es bringt Risikoexperten aus den verschiedenen Risikodisziplinen zusammen und überwacht die Entwicklung unseres ganzheitlichen Rahmenwerks zum Umgang mit Klimarisiken.
- Der konzernweite Reputationsrisikoausschuss ist für die Überwachung, Steuerung und Koordination des Managements potenzieller Reputationsrisiken verantwortlich. Hierzu gehören auch potenzielle Reputationsrisiken im Rahmen von Kundentransaktionen, die mit klimabezogenen Aspekten verbunden sind.
- Der konzernweite Risikoausschuss für nichtfinanzielle Risiken überwacht, koordiniert und steuert konzernweit nichtfinanzielle Risiken, indem er eine risikoübergreifende und ganzheitliche Perspektive für die wichtigsten nichtfinanziellen Risiken einnimmt. Zu diesen Risiken gehören auch Risiken für unsere Infrastruktur, Mitarbeiter und Kernprozesse, die von klimabezogenen Risiken betroffen sein können.

Risikomanagementstrategie und -prozesse

GRI 102-15/29/31, 201-2, 305-5

Klima- und ESG-Risiken sind in die qualitativen Erklärungen zur Risikobereitschaft in der Erklärung zur Risikobereitschaft des Konzerns eingebettet, die vom Vorstand genehmigt wurde.

Wir entwickeln Instrumente, Methoden und Messgrößen, um die Integration von klimabezogenen Risiken in unsere Rahmenwerke zur Festlegung unserer Risikobereitschaft sowie in entsprechende Richtlinien und Prozesse voranzutreiben. Dazu gehört die Fähigkeit, Klimarisiken mit Bezug auf unsere Bilanz und unsere Geschäftsabläufe zu identifizieren, zu bewerten und zu überwachen sowie quantitative Grenzen für die Risikobereitschaft festzulegen, die sicherstellen, dass potenzielle Risiken angemessen kontrolliert werden. Schließlich werden Ziele auf Basis von Emissionen und CO₂-Intensität definiert, die den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft unterstützen.

Klimarisiko-Taxonomie

Im Jahr 2020 haben wir eine interne Klimarisiko-Taxonomie entwickelt, die rund 1.000 Branchenteilbereiche abdeckt. Die Taxonomie ermöglicht es uns, unsere Portfolios für Unternehmen und Finanzinstitute ganzheitlich in „braun“, „grün“ und „neutral“ einzuteilen. Die Einteilung basiert auf dem Entwurf der EU-Taxonomie, den Ergebnissen der EU Technical Expert Group für CO₂- Benchmarking, der CO₂-Intensität der einzelnen Sektoren und der Einschätzung unserer eigenen Experten. Als braun eingestufte Engagements sind in der Regel am kohlenstoffintensivsten und empfindlichsten gegenüber Klimarisiken. Grüne Engagements haben im Allgemeinen eine geringe Kohlenstoffintensität und unterstützen den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft.

Portfolio CO₂-intensität und finanzierte Emissionen

Im Zuge der Entwicklung unserer internen Klimarisiko-Taxonomie haben wir einen internen Ansatz zur Bewertung und Überwachung von CO₂-Intensität und finanzierten Emissionen unseres Unternehmens- und Finanzinstitutionsportfolios erarbeitet. Unsere Analyse basiert auf den offengelegten Scope-1- und Scope-2-Emissionen unserer Kunden (die oft auf Schätzungen Dritter beruhen), sowie auf Branchendurchschnittswerten, wenn keine Kundendaten verfügbar sind. Wir setzen die Emissionsdaten in ein Verhältnis zur Darlehensinanspruchnahme und Gesamtkapitalisierung unserer Kunden, um die finanzierten Emissionen und die CO₂-Intensität sowohl auf Kunden- als auch auf Portfolioebene abschätzen zu können.

Unsere ersten Ergebnisse deuten darauf hin, dass sich die durch unsere Portfolios finanzierten Emissionen vor allem auf fünf Branchen konzentrieren, auf die etwa 6 % unserer Darlehensinanspruchnahmen entfallen, gegenüber 7 % im Jahr 2016, da wir unser Engagement in diesen Branchen zurückgefahren haben. Unsere Analyse deutet zudem darauf hin, dass die CO₂-Intensität unserer Portfolios in verschiedenen Ländern schwankt. Wir haben begonnen, dies bei der Analyse unserer Länderportfolios zu berücksichtigen.

Darlehensinanspruchnahmen der kohlenstoffintensivsten Branchen¹

	Darlehensinanspruchnahmen (2020: in Mrd. €)	Anteil an Gesamtinanspruchnahmen (2020: %)	2019 Darlehen	prozentuale Veränderung von 2016 zu 2020 ²	Kommentar
Industrie					
Transport	7	<2	6	-27	Umfasst 3 Mrd. € in der sehr CO ₂ -intensiven Luftfahrt, wovon 2/3 abgesicherte Flugzeugfinanzierungen sind, die auf neuere Flugzeuge ausgerichtet sind; außerdem 1 Mrd. € in der Schifffahrt und in verwandten Branchen; der Rest entfällt größtenteils auf die resilienten Bereiche Logistik und öffentlicher Verkehr
Öl und Gas	7	<2	8	-2	Konzentration auf große Ölkonzerne und nationale Unternehmen mit mehr als 80 % Nettokreditlinien für Kunden mit Investment-Grade-Rating; sehr geringes Engagement bei US-Schieferöl- und -Gasproduzenten
Stahl, Metalle und Bergbau	4	1	4	-13	60 % der Nettokreditlinien entfallen auf Kunden in Westeuropa, mit einem hohen Anteil an Kunden mit Investment-Grade-Rating; unser Engagement im Kohlebergbau ist vernachlässigbar, da wir unser Engagement in den letzten Jahren reduziert haben
Strom- und Gasversorgung	3	<1	4	-33	Der Großteil unseres Portfolios besteht aus großen etablierten Unternehmen in der EU und den USA, die von einer Diversifizierung über die gesamte Wertschöpfungskette hinweg (einschließlich Übertragungs- und Verteilungsgeschäft) und/oder einem ausgewogenen Energiemix profitieren
Chemie	2	<1	3	-6	Das Portfolio konzentriert sich auf große Branchenführer mit Sitz in entwickelten Märkten, mit circa 75 % der Nettokreditlinien für Kunden mit Investment-Grade-Rating

¹ Tabelle erstmalig aufgenommen. Die Angaben für 2019 und 2016 waren nicht Gegenstand einer früheren Prüfung.

Die Vorjahreszahlen waren auch nicht Gegenstand der Prüfung für das Berichtsjahr 2020.

² 2016 markiert das erste Jahr, in dem wir begonnen haben, unsere Selbstverpflichtungen gemäß dem Paris Pledge for Action anzuwenden.

Übergangsrisiken in unseren Branchen- und Länderportfolios

Unser Rahmenwerk zum Umgang mit Branchenrisiken ist unser wichtigstes Instrument, um Risiken in bestimmten Sektoren zu steuern. Wir bewerten branchenbezogene Risiken und vergeben kurz- und langfristige Risikoratings. Diese Einstufungen berücksichtigen, wie anfällig eine Branche gegenüber Klimarisiken ist, und fließen in die Festlegung unserer Risikobereitschaft ein. Daneben definieren sie, wie häufig die Risikostrategie überprüft werden muss. Branchenbezogene Risikoratings fließen auch in unser Ratingmodell für die Ausfallwahrscheinlichkeit (Probability of Default, PD) von Gegenparteien ein, die wiederum in unsere Risikobereitschaft einfließt.

Unsere risikobasierten jährlichen Überprüfungen der Strategien für Industrie- und Länderportfolios umfassen auch die Bewertung der Anfälligkeit für Klimarisiken. Unser Ziel ist es, den Anteil „brauner“ Kunden in den einzelnen Portfolios zu ermitteln und die CO₂-Intensität sowie die finanzierten Emissionen im Vergleich zu anderen Portfolios zu ermitteln. Dabei berücksichtigen wir auch die Ergebnisse unserer Szenarioanalyse zur Bewertung von Verlustrisiken.

Übergangsrisiken in unserem Hypothekenportfolio für Privatkunden

Der Immobiliensektor ist ein großer Verursacher von CO₂-Emissionen und dementsprechend potenziell bedeutsamen Transitionsrisiken ausgesetzt. Zum Beispiel könnten steigende Energiepreise oder die Einführung einer CO₂-Steuer das verfügbare Einkommen von Eigentümern weniger energieeffizienter Immobilien verringern und damit die Ausfallwahrscheinlichkeit von Krediten erhöhen. Darüber hinaus könnte der Wandel bestimmter Industrien zu mehr Arbeitslosigkeit in bestimmten Bereichen und dadurch zu höheren Ausfallraten bei Immobilienfinanzierungen führen. Zudem könnte eine veränderte Nachfragesituation und mögliche Modernisierungsaufgaben für bestehende Immobilien den Wert unserer Sicherheiten reduzieren und sich negativ auf unsere Verlustquote bei Ausfall (Loss given Default, LGD) auswirken.

Wir analysieren und quantifizieren diese Risiken, wobei wir Daten aus Energieausweisen nutzen, um zu bewerten, wie stark sich eine CO₂-Steuer auf die Preise von Immobilien in unserem Portfolio auswirken könnte. Wir planen, auf Basis der Ergebnisse den Zusammenhang zwischen der Energieeffizienz von Gebäuden und den Ausfallwahrscheinlichkeiten zu analysieren.

Risiken aus Rohstoffpreisschwankungen

Innovationen und Veränderungen im regulatorischen Umfeld, die auf deutlich geringere CO₂-Emissionen abzielen, können tiefgreifende Auswirkungen auf Rohstoffpreise (insbesondere bei Rohöl) und deren Volatilität haben. Wir führen regelmäßig sogenannte Stresstests für unsere Handelsbestände unter verschiedenen ungünstigen Szenarien durch, wobei ein Einbruch von Rohstoffpreisen Bestandteil unserer makroökonomischen Szenarien ist. So stellt die Bank sicher, dass das Risiko von Preis- und Kursrückgängen auch in ungünstigen Szenarien beherrschbar bleibt. Zum Ende des Jahres 2020 bewerteten wir die Anfälligkeit der Deutschen Bank für Preisschwankungen von Rohstoffen als moderat und begrenzt.

Physische Risiken für unsere Vermögenswerte

Wir beobachten und bewerten auch Länder und Städte hinsichtlich spezifischer Risiken, einschließlich der Risiken für unsere Vermögenswerte und Betriebsabläufe durch Naturgefahren. Diese Risikobeurteilungen sind eine Grundlage für unsere strategische Standortplanung und Szenarien, mit denen wir unser Krisenmanagement erproben. Damit verfolgen wir das Ziel, robuste Betriebskontinuitäts- und Krisenmanagementpläne sicherzustellen. Die Beurteilungen unterstützen zudem Sicherheitspläne für unsere Mitarbeiter, insbesondere mit Blick auf den Gesundheitsschutz im Rahmen unserer Fürsorgepflichten und auf die Gebäudesicherheit.

Physische Risiken für unsere Kunden und Vermögenswerte berücksichtigen wir bei der Bewertung von Kreditrisiken, die erheblich von akuten Ereignissen betroffen sein könnten – zum Beispiel bei Versicherungsgesellschaften, die klimabedingte Risiken absichern, oder bei unseren Immobilienkrediten für Privatkunden. Sofern wir solche Risiken für bestimmte Transaktionen, Kunden oder Branchen als maßgeblich einschätzen, werden unsere Kreditrisikoeinheiten dies bei Risikoentscheidungen berücksichtigen.

Schulung und Sensibilisierung

Im Laufe des Jahres haben wir mehrere Schulungen zum Thema Klimarisiko durchgeführt, um das Risikobewusstsein unserer Mitarbeiter zu schärfen. Dazu zählten Veranstaltungen für alle Teams im Bereich Kreditrisikomanagement, für die Führungskräfte anderer Risikodisziplinen sowie regionale Besprechungen in unseren Regionen Nord Amerika und Asien-Pazifik.

Szenarioanalysen

Wir entwickeln eine Reihe von szenariobasierten Instrumenten, um die potenziellen Auswirkungen von Klimarisiken auf unsere Portfolios zu bewerten.

Im Jahr 2020 haben wir einen ganzheitlicheren Ansatz für die Analyse von Übergangsszenarien entwickelt. Dieser Ansatz kann über alle Branchen hinweg angewandt werden und ist mit unserem Ansatz zur Ermittlung und Überwachung der CO₂-Emissionen und der CO₂-Intensität unseres Portfolios verknüpft. Dazu kombinierten wir die Umsatz- und die operative Gewinnspanne auf Kunden- und Branchenebene mit tatsächlichen Scope-1- und Scope-2-Emissionen der Kunden in unserem Portfolio beziehungsweise die durchschnittliche CO₂-Intensität für die Branche, sofern keine Kundendaten verfügbar waren. Für verschiedene Temperatur- und Regulierungsszenarien berechneten wir die Auswirkungen auf die operative Gewinnspanne auf Kunden- und Branchenebene über einen Zeitraum von 15 Jahren. Dabei haben wir Annahmen zu CO₂-Kosten und -Steuern, Umstellungsinvestitionen und Auswirkungen eines potenziellen Nachfragerückgangs (insbesondere in der Energiebranche) zugrunde gelegt. Mit diesem strukturierten Ansatz können wir die Auswirkungen der Szenarien auf die operative Gewinnspanne in allen Branchen – im Verhältnis zu den historischen Daten – bewerten und die Branchen identifizieren, die auf diese Szenarien am empfindlichsten reagieren.

Im Jahr 2019 haben wir Bottom-up-Übergangsszenario-Analysen für unsere Kreditportfolios in den CO₂-intensiven Branchen Öl und Gas, Elektrizitäts- und Gasversorger, Transport sowie Stahl, Metalle und Bergbau durchgeführt. Wir zogen das Sustainable Development-Szenario der Internationalen Energieagentur als Grundlage für die Analyse heran. Das Szenario basiert auf dem Zwei-Grad-Ziel des Pariser Klimaabkommens. Wir haben die potenziellen Auswirkungen auf unser Portfolio überprüft, indem wir eine Verschlechterung der Ausfallwahrscheinlichkeit anhand der Anfälligkeit der Kunden für Übergangsrisiken – basierend auf den aktuellen Geschäftsmodellen der Kunden – angenommen haben. Außerdem wurden erhöhte Verlustquoten bei Ausfall der Kunden angenommen. Die Ergebnisse haben wir in Schätzungen, wie sich der erwartete Verlust für die Portfolios mittel- bis langfristig entwickeln wird, überführt.

Die vorläufigen Ergebnisse unserer Szenarioanalysen deuten darauf hin, dass die oben genannten CO₂-intensiven Branchen mit den größten negativen Auswirkungen auf die operativen Gewinnspannen konfrontiert wären. Ohne die Berücksichtigung von abmildernden Maßnahmen (Mitigation) könnte dies mittel- bis langfristig zu einer Verschlechterung der Kreditratings in diesen Branchen führen. Allerdings reduzieren das begrenzte Volumen und die hohe Qualität unserer Portfolios in diesen Branchen das Risiko, da wir uns auf diversifizierte Kunden mit guten Ratings konzentrieren..

Zusätzlich führen wir Szenarioanalysen für spezifische Klimarisiken in solchen Teilen unseres deutschen Immobilienportfolios durch, die anfällig für extreme Wetterereignisse sind. Wir analysieren, wie sich Stürme und Tornados sowie Starkregen und Hochwasser auf den Wert der Immobilien auswirken. Die Ergebnisse fließen bei Teilen des Portfolios auch in Versicherungsentscheidungen ein.

Engagement in Initiativen zu Klimarisiken

Um die Entwicklung unserer Szenarioanalyse (und der breiteren TCFD-Umsetzung) voranzutreiben, haben wir an der zweiten Phase des Pilotprojekts der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) teilgenommen. Das Projekt konzentrierte sich auf drei Säulen: (i) Klimaszenarien – das Spektrum der Klimaszenarien kennenlernen, um diese zur Bewertung von Risiken und Chancen einzusetzen; (ii) Daten und Methodik – Verfügbarkeit von klimarelevanten Daten ermitteln; Risiko-Taxonomie über Branchen und Regionen hinweg aufbauen; und (iii) Berichtswesen und Steuerung – Erwartungen rund um die TCFD-Offenlegungen verstehen. Die zweite Phase des Pilotprojekts endete im Oktober 2020. Die UNEP FI hat zwei Fortschrittsberichte hierzu veröffentlicht (Beyond the Horizon - New Tools and Frameworks for transition risk assessments from UNEP FI's TCFD Banking Program; Charting a New Climate - State-of-the-art tools and data for banks to assess credit risks and opportunities from physical climate change impacts).

Daneben nehmen wir an der freiwilligen Sensitivitätsanalyse der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde teil, die Mitte 2020 gestartet wurde. Ziel des Projekts ist es, eine vorläufige Bewertung darüber vorzunehmen, wie exponiert Banken gegenüber Klimarisiken sind.

ES-gesteuerte Begrenzung von Klimarisiken

Neben den branchenspezifischen Schwellenwerten für unsere Risikobereitschaft definiert unser Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken Einschränkungen für Transaktionen. Im Jahr 2020 haben wir unsere Richtlinie für fossile Brennstoffe deutlich verschärft und ausgeweitet. Wir haben uns unter anderem das Ziel gesetzt, die Finanzierung der Förderung von Kraftwerkskohle weltweit zu beenden (siehe Kapitel „Umwelt und soziale Aspekte“).

Entwicklungsziele für 2021

Wir verfolgen mit Nachdruck das Ziel, unseren Ansatz in Bezug auf Klima- und Nachhaltigkeitsrisiken weiterentwickeln, um unsere Risikobereitschaft an den Zielen des Pariser Klimaabkommens auszurichten. Zu den wichtigsten Schritten im Jahr 2021 gehören:

- die Verfeinerung unserer sektoralen Klimarisiko-Taxonomie durch die Integration von kunden- und produktspezifischen Informationen, um umwelt- und klimabezogene Risiken und Chancen in der Bilanz genauer zu identifizieren
- die Fortentwicklung unserer Ansätze zur Messung der Emissionen unserer Portfolios und der Szenarioanalysen in Übereinstimmung mit aufkommenden Branchenstandards wie zum Beispiel den Methoden der Partnership for Carbon Accounting Financials (PCAF), um eine bessere Datenbasis für die Steuerung und Offenlegung von Klimarisiken zu erhalten
- die Prüfung sich entwickelnder Ansätze zur Anpassung an Emissionspfade, inklusive Kollaboration mit SBTi und PACTA;
- die tiefere und umfassendere Einbettung von Nachhaltigkeitsfaktoren in unsere Risikomanagementrichtlinien und – Verfahren
- die Entwicklung von portfolio- und kundenspezifischen Strategien, die unsere Kunden bei ihrem Übergang zu einer kohlenstoffärmeren Wirtschaft unterstützen und gleichzeitig unsere Bilanz vor negativen Auswirkungen schützen
- die Entwicklung von Ansätzen zur Festlegung von klimaspezifischen quantitativen Schwellenwerten und Zielen für die Risikobereitschaft – zum Beispiel für die CO₂-Intensität unserer Portfolios – und Einführung von Kontrollen, um die in unseren qualitativen Aussagen zur Risikobereitschaft festgelegten Ziele zu unterstützen

Klimarisiken im Asset Management

Die Gesamtverantwortung für klimabezogene Risiken und Chancen im Asset Management (AM) liegt beim Vorstandsvorsitzenden der DWS, wird aber auch von der gesamten Geschäftsleitung getragen. Um sicherzustellen, dass die notwendigen Maßnahmen ergriffen werden, hat AM eine Reihe von Nachhaltigkeitskennzahlen definiert, auch zu klimabezogenen Themen.

AM ist bestrebt, die TCFD-Anforderungen weiter in bestehende Governance-Strukturen zu integrieren. In diesem Zusammenhang hat AM ein konzernweites Nachhaltigkeitsbüro eingerichtet, um die Aktivitäten in den Bereichen Nachhaltigkeit und Klimaschutz innerhalb der Organisation effektiv zu steuern. Das Büro wird von der neu ernannten Group Sustainability Officer (GSO) geleitet, die direkt an den Vorstandsvorsitzenden berichtet und die die Klimastrategie des AM vorantreiben wird. Darüber hinaus hat AM einen konzernweiten Nachhaltigkeitsrat (Group Sustainability Council, GSC) gegründet, um sicherzustellen, dass alle Geschäftseinheiten und Funktionen in den Nachhaltigkeitspfad einbezogen werden. Zu den Zielen des GSC gehört es, die klimabezogenen Risiken und Chancen des AM zu überwachen. Darüber hinaus hat AM eine Funktion für das Nachhaltigkeitsrisikomanagement in der Abteilung Investment Risk geschaffen. Neben dem eigenen Geschäftsbericht, hat AM zudem einen Klimabericht mit zusätzlichen Angaben zu Governance-Strukturen und klimabezogenen Risiken veröffentlicht.

Im Jahr 2020 hatten AM-Portfoliomanager und -Analysten Zugang zu Daten, die es ihnen ermöglichten, Klimarisiken bei ihren Anlageentscheidungen zu berücksichtigen – sofern relevant. Das ESG-Engine- und -Lösungs-Team hat im Berichtsjahr unser Climate and Transition Risk Rating (CTRR) um Wasserrisiken und -chancen ergänzt (siehe Kapitel „Nachhaltige Finanzierung“). Ab November 2020 nutzten alle aktiv verwalteten Publikumsfonds des AM mit ESG-Label das aktualisierte CTRR.

Makroökonomie, Grundlagenanalysen und Werteinschätzungen sind die wichtigsten Inputs in der DWS CIO-View. Die CIO-View liefert einen zielgerichteten Blick auf globale Entwicklungen, die Orientierung für Anlageentscheidungen innerhalb des AM und für Kunden bietet. Im Jahr 2020 hat AM weitere ESG-Themen in die CIO-View aufgenommen, insbesondere Klima- und Wasserrisiken sowie deren Implikationen für die ESG-basierte Vermögensallokation.

AM ist bestrebt, Klimaneutralität im Einklang mit dem Pariser Abkommen und deutlich vor dem offiziell festgelegten Zeitrahmen zu erreichen. Dies wird nur schrittweise durch einen engen und kontinuierlichen Dialog und Austausch mit Kunden, Regulierungsbehörden und Stakeholdern gelingen. Um diese Verpflichtung zur Klimaneutralität zu unterstreichen, hat sich AM im Dezember der Gründungsgruppe der Net-Zero-Asset-Managers-Initiative angeschlossen. Im Rahmen dieser Initiative verpflichten sich Vermögensverwalter, ihre Anlageportfolios zu dekarbonisieren und ihren Beitrag zur Erreichung von Netto-null-Emissionen und zur Begrenzung des Klimawandels (Anstieg um maximal 1,5°C) zu beschleunigen.

Produktverantwortung

- Produktverantwortung in Grundsätzen des Verhaltenskodex verankert
- Kundenorientiertes Handeln in regelmäßigen Schulungen vermittelt
- Prinzipien und Prozesse, um Produkte und Dienstleistungen an Kundenbedürfnissen auszurichten

GRI 102-16/42, FS4

Unsere Verpflichtung zur Produktverantwortung orientiert sich an den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex. Er legt Leitlinien fest, um verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten gegenüber unseren Kunden in all unseren Geschäftsbereichen – Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), Investmentbank (IB), Privatkundenbank (PB) und Vermögensverwaltung (Asset Management, AM) – sicherzustellen. Gesetze und Vorschriften, wie beispielsweise MiFID II, verpflichten uns dazu, verschiedene Prozesse und Kontrollmechanismen zu etablieren. Sie helfen uns, Aspekte, die für die Produktgestaltung und die Beratung relevant sind, rechtzeitig zu erkennen und entsprechende Handlungsfelder zu definieren. Wir führen zum Beispiel Marktanalysen für unsere Produkte durch. Sie ermöglichen es uns, die Produkte zu identifizieren, die den Bedürfnissen unserer Kunden am besten entsprechen. Unsere internen Richtlinien greifen diese Themen auf und regeln wichtige Aspekte. Weitere Details zur Produkt-Governance veröffentlichen wir in unserem Geschäftsbericht 2020 in den Kapiteln „Risiko und Kapital – Übersicht“, „Risiko-Governance“ sowie „Operationelles Risikomanagement, operationelle Risikorahmenwerke“.

Unsere Kundengruppen sind sehr vielfältig. Sie unterscheiden sich darin, wie sie mit uns in Kontakt treten, wie sie geschützt werden müssen und über welches Finanzwissen sie verfügen. Unsere Geschäftsbereiche berücksichtigen diese Unterschiede, wenn sie unsere internen Richtlinien für Produkt-Governance umsetzen. Damit verbunden ist auch die regelmäßige Schulung aller Mitarbeiter mit Kundenkontakt.

Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung

GRI 102-11/15/16, 103-1/2/3

Unsere Prozesse zur Genehmigung neuer Produkte und zur Überprüfung bestehender Produkte legen fest, welche Regeln zur Gestaltung und Genehmigung neuer Produkte konzernweit einzuhalten sind. Wir überprüfen unsere Produkte während ihres gesamten Lebenszyklus immer wieder systematisch. So stellen wir sicher, dass sie für ihren Zweck geeignet sind und mit den Bedürfnissen, Eigenschaften und Zielen der jeweiligen Kundengruppen übereinstimmen. Sollten wir feststellen, dass die Eigenschaften eines Produkts sich potenziell negativ auf die Umwelt oder die Gesellschaft auswirken und der Reputation der Bank schaden könnten, informieren wir die entsprechenden Gremien darüber. Wir bieten sowohl eigene als auch Produkte von Dritten an. Sie alle müssen so konzipiert sein, dass ihre potenziellen Erträge die Investitionskosten der Kunden übersteigen.

GRI 417-1

Die Mindeststandards für unsere Produktlinien verpflichten uns dazu, ausschließlich transparente Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Ihnen müssen Prozesse und Prinzipien zugrunde liegen, die sicherstellen, dass wir die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen einhalten. Gemäß unseren Produkt-Governance-Richtlinien prüfen wir zum Beispiel regelmäßig, ob Produkte ausschließlich an die dafür vorgesehene Kundengruppe verkauft wurden. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unsere Kunden verantwortungsbewusst und vorausschauend zu beraten. Dazu stellen wir ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt und zeigen ihnen potenzielle Chancen und Risiken der Produkte auf. Um zu gewährleisten, dass unsere Produkte geeignet und angemessen sind, bewerten wir verschiedene Parameter. Beispielsweise berücksichtigen wir die Komplexität eines Produkts, Produktkenntnisse des Kunden und seine Erfahrungen mit einem Produkt sowie die regulatorische Klassifizierung und die Anlageziele des Kunden. Auf dieser Basis bieten wir ein Produkt an, das den spezifischen Bedürfnissen unseres Kunden entspricht. Wir wollen unseren aktuellen und potenziellen Kunden außerdem eine objektive Sicht auf bestimmte Investitionsthemen, Anlageklassen oder Marktereignisse ermöglichen; daher ist unsere Kapitalmarktanalyse von unserer Vertriebsplanung getrennt. Die Chef-Anlagestrategen unserer PB und unseres AM etwa geben strukturierte Anlage- und Markteinschätzungen ab. Sie beruhen auf den Erkenntnissen unserer Fachexperten und werden unseren Portfoliomanagern und Kundenberatern zur Verfügung gestellt.

Gemäß unseren Produktrichtlinien für Anlage- und Versicherungsprodukte bieten wir aufgrund des hohen Risikoprofils keine Anlagen in Differenzkontrakten (Contracts for Difference) an. Darüber hinaus müssen unsere Produkte den spezifischen Bedürfnissen der einzelnen Kunden entsprechen und dürfen der Gesellschaft keinen Schaden zufügen. Deshalb schließen wir zum Beispiel in der Beratung Investmentfonds aus, die in Unternehmen investieren, die Atomwaffen, Streumunition und Landminen herstellen oder verkaufen, Kinderarbeit fördern oder einsetzen, die in Agrarrohstoffe investieren, die Menschenrechte verletzen oder Drogenhandel beziehungsweise Geldwäsche unterstützen.

Vertrieb und Marketing

GRI 103-1/2/3, 417-1

Wir wollen unsere Produkte und Dienstleistungen verantwortungsbewusst vermarkten und Informationen bereitstellen, denen unsere Kunden vertrauen können. Alle Marketing- und Produktinformationen müssen transparent, klar, fair und korrekt sein und dürfen nicht irreführen. Unabhängig von Format, Medium und Zielgruppe müssen unsere Kommunikationsmaßnahmen gegenüber Kunden den Mindestanforderungen unserer Konzernrichtlinie für Geschäftskommunikation sowie weiteren internen Richtlinien entsprechen. In unserer Werbung garantieren wir keine bestimmten Eigenschaften oder Resultate von Produkten oder Dienstleistungen.

GRI 102-11

Wir analysieren bei jedem Kreditantrag die persönliche Situation des Kunden, um insbesondere unsere Privatkunden vor Überschuldung zu schützen. Kreditengagements gehen wir nur dann ein, wenn unserem Kunden nach Abzug von Zinsen und Tilgungsbeträgen ausreichend finanzieller Spielraum bleibt. Diese Anforderungen haben wir in unseren Kreditvergabeprozessen berücksichtigt und schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig entsprechend. Bei notleidenden Krediten setzt die Bank eine Reihe von Maßnahmen ein, um Härtefälle abzumildern. Bei Zahlungsverzug oder Nichtzahlung nehmen wir frühzeitig Kontakt mit unseren Kunden auf.

Interessenkonflikte

GRI 102-25

Interessenkonflikte können bei allen Tätigkeiten über die gesamte Bank hinweg auftreten – auch im Rahmen von Dienstleistungen und Aktivitäten, die wir für unsere Kunden ausüben. Unsere Geschäfte und die Handlungen unserer Mitarbeiter können ebenfalls Interessenkonflikte bergen: sei es durch Mitarbeitergeschäfte, ihre eigenen Geschäftsinteressen oder familiäre und enge persönliche Beziehungen. Gemäß unseren internen Richtlinien müssen unsere Mitarbeiter etwaige Interessenkonflikte ihrem Vorgesetzten, der Compliance-Abteilung oder anonym über die Integritäts-Hotline melden. Jeder Geschäftsbereich verfügt über einen Prozess, um tatsächliche und potenzielle Konflikte zu erkennen, beizulegen oder angemessen zu behandeln. Das Business Selection and Conflicts Office (BSCO) ist eine unabhängige Kontrolleinheit der Bank, die den Umgang mit Interessenkonflikten konzernweit beaufsichtigt. Mindestens einmal jährlich berichtet das BSCO an den Vorstand.

Kundenzufriedenheit

- Kundenorientierung ist einer unserer Kernwerte
- Kundenzufriedenheit blieb 2020 weitgehend unverändert

GRI 102-42/44

Kundenorientierung ist einer der sechs Verhaltensgrundsätze, die in unserem Verhaltenskodex formuliert sind. Zugleich ist die Orientierung an den Bedürfnissen unserer Kunden ein Schwerpunkt unserer Managementagenda. Zufriedene und loyale Kunden sind für nachhaltiges Wachstum und anhaltenden Erfolg entscheidend. Deshalb ist das systematische Einholen von Kundenrückmeldungen ein wichtiger Aspekt unserer Strategie der Kundenorientierung. Diese Strategie ist wiederum ein zentrales Handlungsfeld im Rahmen unserer Transformationsinitiativen.

Wir arbeiten daran, unser Handeln kontinuierlich an den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Kunden auszurichten. Gleichzeitig wollen wir sicherstellen, dass wir allen Gesetzen und Vorschriften zur Bereitstellung von Finanzprodukten und -dienstleistungen entsprechen. Zum 31. Dezember 2020 gliederte sich unser Geschäft in folgende vier Geschäftsbereiche: Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), Investmentbank (IB), Privatkundenbank (PB) und Asset Management (AM). Zusätzlich organisieren wir uns nach Ländern und Regionen. Jeder unserer Geschäftsbereiche erhebt die Kundenzufriedenheit so, wie es für seine jeweiligen Kundengruppen sinnvoll ist. Zu den Bewertungsinstrumenten gehören Kundenzufriedenheitsumfragen, Testkäufe sowie Bewertungen durch Dritte. Wir nutzen die Rückmeldungen unserer Kunden zur Qualitätssicherung und entwickeln, falls erforderlich, Verbesserungsprogramme. Die wichtigsten Trends, Erkenntnisse und Korrekturmaßnahmen fassen wir in Berichten an die Geschäftsleitung und an andere relevante Interessengruppen innerhalb der Bank zusammen.

Die COVID-19-Pandemie hat den virtuellen Austausch mit unseren Kunden deutlich verstärkt. Deshalb haben wir uns darauf konzentriert, die virtuellen Kundenerfahrungen zu verbessern. Dabei haben wir einen besonderen Schwerpunkt auf kurze Reaktionszeiten und neue digitale Formate gelegt. Die Kundenzufriedenheit blieb 2020 im Vergleich zu 2019 weitgehend unverändert – angesichts der Unsicherheit und der Störungen durch die Pandemie ist dies aus unserer Sicht ein beachtlicher Erfolg. Wir führen dies zum Teil auf unsere schnelle, kundenorientierte Reaktion zurück.

Ende 2019 begann die CB eine Umfrage durchzuführen, um die Erwartungen deutscher Mid- und Small-Cap-Kunden besser zu verstehen. Wir haben rund 3.000 Entscheidungsträger gefragt, was sie von unseren Mitarbeitern in der CB und in unseren Filialen erwarten und welche Kommunikationskanäle und neuen Technologien sie verstärkt nutzen möchten. Die Rückmeldungen halfen uns, Entscheidungen zu unserer Organisationsstruktur und zu Investitionen zu treffen sowie kundenspezifische Maßnahmen einzuleiten. Seit April 2020 bitten wir unsere Kunden aus dem Cash Management regelmäßig um Rückmeldung zu unserer Unterstützung während der COVID-19-Pandemie. Wir wollten auch wissen, welche Hilfestellung sie von uns benötigen, um ihren Geschäftsbetrieb aufrechterhalten zu können. Wir erhielten Rückmeldungen von nahezu 700 Kunden. 89 % von ihnen gaben an, dass sie mit unserer Unterstützung zufrieden waren. Als Reaktion auf die Rückmeldungen haben wir die Einführung digitaler Dienstleistungen beschleunigt und gezielte Maßnahmen zur Unterstützung einzelner CB-Kunden eingeleitet.

Die IB misst die Kundenzufriedenheit unter anderem im Rahmen von Broker-Reviews. Im Austausch mit wichtigen Entscheidungsträgern bei unseren Kunden und Nutzern unserer Dienstleistungen erhalten wir Rückmeldungen, die uns helfen, fundierte Entscheidungen zur Verbesserung zu treffen. Die Rückmeldungen fließen in kundenspezifische Maßnahmenpläne ein. Wir berücksichtigen sie zudem im Rahmen unserer Produktentwicklung.

Unsere Privatkundenbank deckt eine große Bandbreite an Kunden ab: Die Privatkundenbank Deutschland wendet sich mit zwei starken, sich ergänzenden Marken – Deutsche Bank und Postbank – an Privatkunden in Deutschland. Die Internationale Privatkundenbank betreut vermögende Einzelpersonen, Unternehmer und Familien weltweit sowie Privat- und Geschäftskunden in einigen europäischen Ländern.

Unsere Privatkundenbank Deutschland nutzt Kundenbefragungen, Interviews und Testkäufe, um die Zufriedenheit und Loyalität ihrer Kunden zu ermitteln. Die Kundenzufriedenheit im Jahr 2020 hat sich bei der Deutschen Bank gegenüber 2019 kaum verändert. Im Jahr 2020 gaben rund 123.000 Kunden (2019: rund 171.000 Kunden) über Selbstbedienungsgeräte und Online-Banking eine Rückmeldung zu ihrer Zufriedenheit mit dem Geschäft der Marke Deutsche Bank. Der Rückgang im Vergleich zum Vorjahr ist unter anderem auf die geringere Nutzung der SB-Geräte in unseren Filialen infolge der COVID-19-Pandemie zurückzuführen. Wie im Vorjahr führte ein unabhängiges Marktforschungsinstitut auch im Jahr 2020 Interviews mit rund 5.000 Kunden durch, die der Bank wertvolles Feedback zu ihrer Zufriedenheit mit der Beratung gaben. Darüber hinaus fanden in Deutschland insgesamt 1.046 Testkäufe (2019: 1.993 Testkäufe) statt, um zu überprüfen, ob unsere Beratungsprozesse den Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen.

Für die Marke Postbank wurden im Jahr 2020 2.262 Testkäufe durchgeführt. Die Ergebnisse haben sich im Vergleich zu 2019 verändert, da die Zusammensetzung des Testkaufindex aktualisiert wurde und die Auswirkungen der COVID-19-Pandemie berücksichtigt werden müssen. Die Postbank hat verschiedene Schritte unternommen, um das Kundenerlebnis und die Beratungsqualität zu verbessern, zum Beispiel hat sie ein Online-Tool entwickelt, um mit einem spielerischen Quiz die Beratungskompetenz der Mitarbeiter zu testen. Die Ergebnisse wurden genutzt, um den Prozess der Vertriebssteuerung in den Filialen weiter zu verbessern. Wegen der COVID-19-Pandemie haben wir im zweiten Quartal 2020 für beide Marken keine Testkäufe durchgeführt, um die Gesundheit von Mitarbeitern und Testkäufern zu schützen.

Ein wichtiger Indikator für Loyalität ist die Bereitschaft unserer Kunden, uns an Familie und Freunde weiterzuempfehlen. Der sogenannte Net Promoter Score (NPS) ist ein Instrument, mit dem sich die Kundenzufriedenheit bewerten und die Weiterempfehlungsbereitschaft der Kunden messen lässt. In der zweiten Jahreshälfte 2020 haben wir begonnen, den NPS für die Privatkundenbank Deutschland in fünf Filialen der Deutschen Bank und sechs Filialen der Postbank zu berechnen. Wir planen, den Einsatz des NPS auf alle Kundenkontaktkanäle und Filialen der Privatkundenbank Deutschland auszuweiten.

Kundenzufriedenheitsindex für die Privatkundenbank Deutschland

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Kundenzufriedenheit Privatkundenbank Deutschland, Marke Deutsche Bank¹			
Index Privatkundenbank Deutschland, Marke Deutsche Bank	70,9	69,4	68,2
Mit unserem Service	71,8	70,3	69,3
Mit unserer Beratung	71,9	70,5	69,2
Mit aktiv angebotenen Produkten und Dienstleistungen	66,3	65,0	63,7
Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen	73,7	71,5	70,6
Anzahl der teilnehmenden Kunden	123.808	171.053	192.207

¹ Vergleichszahlen für die Vorjahre 2018 und 2019 wurden angepasst, um den Übergang der Firmenkunden von der Privatkundenbank in die Firmenkundenbank in Deutschland zu reflektieren.

Mystery-Shopping-Index für die Privatkundenbank Deutschland

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12. 2020	31.12. 2019	31.12. 2018
Privatkundenbank Deutschland, Marke Deutsche Bank¹			
Mystery Shopping Index	84,0	82,6	81,1
Privatkundenbank Deutschland, Marke Postbank²			
Mystery Shopping Index	51,6	67,2	67,0

¹ Der Mystery Shopping Index der Marke Deutsche Bank setzt sich aus den Ergebnissen von Testkäufen und telefonischen Kundenbefragungen zusammen. Die Vergleichszahlen für die Vorjahre 2018 und 2019 wurden angepasst, um den Übergang der Firmenkunden von der Privatkundenbank Deutschland zur Firmenkundenbank zu reflektieren.

² Der Mystery Shopping Index der Marke Postbank bildet die Ergebnisse von Testkäufen ab.

Im Jahr 2020 haben wir unser Geschäft mit vermögenden Privatkunden (Wealth Management, WM) und unser internationales Privat- und Firmenkundengeschäft in der Internationalen Privatkundenbank (IPB) zusammengeführt. Die IPB umfasst zum einen unser WM-Geschäft in Deutschland, Europa, Nord- und Südamerika, Asien, Afrika und im Nahen Osten. Zum anderen betreut die IPB Privatkunden sowie kleine und mittelgroße Unternehmen in Italien, Spanien, Belgien und Indien. Für beide Geschäftsfelder wenden wir weiterhin getrennte Ansätze zur Messung der Kundenzufriedenheit an.

Für das WM Deutschland haben wir eine Kundenzufriedenheitsbefragung für den Großteil unseres WM-Geschäfts durchgeführt, um den NPS zu ermitteln. Der NPS lag bei 77 (2019: 75). Wir digitalisieren unsere Prozesse zur Aufnahme neuer Kunden und verbessern weitere Prozesse, um die Kundenzufriedenheit weiter zu steigern.

Um die Zufriedenheit der anderen Kundengruppen zu messen, haben wir im Jahr 2020 unsere Metriken umgestellt und verwenden jetzt in Spanien und Italien den NPS. Damit erheben wir für diese Standorte die Kennzahl „Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen“ nicht mehr. Durch die Umstellung erhöhen wir die Vergleichbarkeit der Kundenzufriedenheit in der Bank und mit Wettbewerbern. Darüber hinaus überprüften wir mittels Mystery-Shopping, ob unsere Beratungsprozesse den Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen. Im Jahr 2020 wurden 332 Testkäufe durchgeführt. Die folgende Tabelle zeigt die Kundenzufriedenheits- sowie Dienstleistungsqualitätswerte für die Internationale Privatkundenbank im Jahr 2020. Das WM ist in der Aufstellung nicht erfasst.

Kundenzufriedenheit für die Internationale Privatkundenbank (ohne WM)

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Kundenzufriedenheit Internationale Privatkundenbank¹			
Index Internationale Privatkundenbank ²	79,1	78,4	79,5
Net Promoter Score ³	9,9	N/A	N/A
Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen ⁴	N/A	84,9	76,5
Anzahl der teilnehmenden Kunden	19.765	19.200	20.510

¹ Die Zahlen für den Bereich Internationale Privatkundenbank enthalten Werte für Spanien und Italien und basieren auf länderspezifischen Erhebungsmethoden mit unterschiedlichen Skalen.

² Die Ergebnisse wurden in eine einheitliche Skala von 0 bis 100 % umgerechnet.

³ Der NPS wird berechnet, indem der Prozentsatz der Kritiker (es ist unwahrscheinlich, dass sie eine Empfehlung aussprechen würden) vom Prozentsatz der Fürsprecher (es ist sehr wahrscheinlich, dass sie zufrieden sind und eine Empfehlung aussprechen würden) abgezogen wird. Die Befragten werden gebeten, auf einer Skala von 0 bis 10 zu bewerten, ob sie die Deutsche Bank weiterempfehlen würden oder wie wahrscheinlich es ist, dass sie die Bank an Familienmitglieder und/oder Freunde weiterempfehlen. Der NPS wird ermittelt, indem die Gruppe 0 - 6 (Kritiker) von der Gruppe 9/10 (Fürsprecher) abgezogen wird. Die Gruppe 8/7 bleibt unberücksichtigt. Das Ergebnis wird als eine Zahl zwischen -100 und +100 ausgedrückt.

⁴ In den Jahren 2019 und 2018 hat die Internationale Privatkundenbank Daten zur Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen, erhoben, während sich IPB im Jahr 2020 auf die Erhebung eines NPS in Spanien und Italien konzentrierte, um die Vergleichbarkeit intern und extern zu erhöhen. Die Ergebnisse wurden auf eine einheitliche Skala von 0-100 % umgerechnet.

Mystery Shopping Index Internationale Privatkundenbank (ohne WM)

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12.2020	31.12.2019	31.12.2018
Internationale Privatkundenbank¹			
Mystery Shopping Index	86,2	84,7	79,8

¹ Im Jahr 2020 und 2019 wurden für das Geschäft mit internationalen Privatkunden Testkäufe in Spanien durchgeführt, während die anderen Ländern der IPB (ohne WM) (Belgien, Indien und Italien) nicht an dem Mystery-Shopping-Programm teilnahmen. Daher enthält der Mystery Shopping Index für 2019 nur Ergebnisse aus Spanien. Der Indexwert für das Jahr 2018 enthält die Ergebnisse aus Testkäufen in Polen, Portugal und Spanien. Die Zahlen für das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International basieren auf länderspezifischen Erhebungsmethoden mit unterschiedlichen Skalen. Die Ergebnisse wurden in eine einheitliche Skala von 0 % bis 100 % umgerechnet.

Im Jahr 2020 bündelte das Asset Management (AM) die Vertriebsteams in einer übergreifenden globalen Organisation. So soll eine einheitliche Interaktion mit den Kunden ermöglicht werden, die zugleich regionalen Anforderungen gerecht wird. Unser genereller Ansatz für den Umgang mit unseren Kunden spiegelt sich in der Organisationsstruktur des Bereichs Client Coverage wider: global ausgerichtet, aber regional orientiert. Die Einrichtung von zwei neuen globalen Kundensegmenten – Institutional & Consultants und Wholesale & Digital – soll es AM ermöglichen, die Kunden aus diesen Bereichen ganzheitlicher zu betreuen. Ein spezieller globaler ESG Client Officer bildet die Schnittstelle zwischen den Kunden, dem Global Sustainability Office von AM und den Kundenbetreuern innerhalb des Vertriebs.

In Deutschland konzentrierte sich eine Umfrage im AM darauf, wie Kunden (Business-to-Business und Business-to-Client) unsere Servicequalität, Professionalität und Transparenz der Serviceprozesse wahrnehmen. Kunden und Berater können ihre Zufriedenheit in Bezug auf Themen wie Mitarbeiterfreundlichkeit, Rücklaufquote, Fachkompetenz, Verständlichkeit, Lösungsorientierung und vertriebsspezifische Fragen bewerten. Die Ergebnisse im Jahr 2020 zeigten erneut, dass eine Mehrheit der Berater den telefonischen Service von AM an Kollegen weiterzuempfehlen würde. Dies betrachten wir als positiven Beleg für Kundenbindung. Für das US-amerikanische Versicherungs- und das institutionelle Geschäft von AM wird jährlich eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit durchgeführt, die sich auf mögliche Verbesserungen in Bereichen wie Kundenbeziehung, Innovation und Gesamtzufriedenheit sowie auf die Anlageentwicklung der Produkte fokussiert.

Beschwerdemanagement

GRI 102-15/17/31/44, 418-1

Wir haben konzernweit gültige Prozesse für den Umgang mit Beschwerden etabliert. Sie zielen darauf ab, die Kundenzufriedenheit zu verbessern, indem mangelhafte Ergebnisse in diesem Bereich erkannt und behoben werden. Unsere Mindeststandards für die Bearbeitung und Erfassung von Beschwerden sind in einer Konzernrichtlinie (Group Policy on Minimum Requirements for Handling and Recording of Complaints) beschrieben. Die Richtlinie verlangt, dass Beschwerden fair, unparteiisch und ohne unnötige Verzögerung bearbeitet werden. Sie gilt für alle Geschäftsbereiche und entspricht den Richtlinien für die Bearbeitung von Beschwerden im Wertpapierhandel gemäß der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde und der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde sowie deren Auslegung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Unsere Geschäftsbereiche sind für die Umsetzung unserer Beschwerderichtlinie verantwortlich. Grundsätzlich ist es unser Ziel, potenzielle Beschwerdeursachen frühzeitig zu erkennen und bereits im Vorfeld zu vermeiden. Falls dies nicht möglich ist, bemühen wir uns darum, uns bei unzufriedenen Kunden zu melden und versuchen bereits beim ersten Kontakt eine Lösung herbeizuführen. Unzufriedene Kunden können ihre Beschwerde vor Ort in einer unserer Filialen, per E-Mail, online oder telefonisch sowie über autorisierte Dritte an uns richten. Wir sind bestrebt, den Eingang von Beschwerden sofort zu bestätigen und Beschwerden schnell und transparent zu lösen. Unsere Beschwerdemanager werden regelmäßig geschult. Zudem überprüfen wir das Beschwerdeaufkommen kontinuierlich. Entsprechende Metriken fließen in die Berichterstattung zu nichtfinanziellen Risiken ein. Wir prüfen neue Beschwerden auf wiederkehrende Merkmale. Über unsere Managementinformationssysteme erhalten wir Einblicke in die Art der Beschwerde (gemäß unserer konzernweiten Taxonomie für nichtfinanzielle Risiken), deren Wesentlichkeit und Schweregrad sowie die benötigte Bearbeitungszeit. Zudem erhalten unser Vorstand sowie der Bereich Compliance Berichte zu Kundenbeschwerden

Im Jahr 2020 haben wir den CB-Beschwerdeprozess weiter verbessert: Dazu haben wir ein Governance-Aufsichtsgremium, das sogenannte Forum, eingerichtet. Das Forum wird von einem Beschwerdebeauftragten geleitet. Ihm gehören Geschäftskordinatoren sowie Vertreter der Compliance- und der Rechtsabteilung an. Das Gremium erfüllt die Mindeststandards, die in unserer Konzernrichtlinie für das Beschwerdemanagement definiert sind, und stellt sicher, dass das Rahmenwerk zum Umgang mit Beschwerden in der CB eingehalten wird. Die konstituierende Sitzung fand im April 2020 statt, seitdem tagt das Forum monatlich. Das neue Forum sowie die verbesserten Prozesse, zum Beispiel die Aktualisierung unseres Formulars zur Erfassung von Beschwerden, haben dazu beigetragen, Probleme zu beheben, die durch Compliance-Kontrollen und das Marktverhalten-Maßnahmenprogramm (Market Conduct Remediation Program) aufgeworfen wurden.

Innerhalb der IB haben wir unsere Bemühungen fortgesetzt, das Beschwerdemanagement zu verbessern. Mitarbeiter erhielten Schulungen, um die einheitliche Meldung und Dokumentation von Beschwerden sicherzustellen. Darüber hinaus wurden Maßnahmen zur Verbesserung des Kontroll- und Richtlinienrahmenwerks umgesetzt. Zwar stieg im Jahr 2020 die Zahl der Beschwerden in der IB an, jedoch ist die Zahl der Beschwerden nach wie vor auf einem niedrigen Niveau. Der Anstieg resultierte in der Hauptsache aus der Meldung von Beschwerden eines anderen Geschäftsbereichs, der die der Beschwerde zugrundeliegenden Produkte, für die die IB die Produktverantwortung trägt, an Kunden vertrieben hat. Hauptursache für die Beschwerden war die Transaktionsabwicklung. Im Zusammenhang mit COVID-19 wurden keine Beschwerden gemeldet. Der finanzielle Aufwand infolge von Beschwerden belief sich auf insgesamt € 3,5 Mio.

Die Anzahl an Kundenbeschwerden in der PB Deutschland ist im Jahr 2020 deutlich zurückgegangen. Dies ist insbesondere auf das Abklingen von Beschwerden in Verbindung mit der Abschaltung des mobilen TAN-Verfahrens bei der Postbank zurückzuführen. Dieses Verfahren wurde im Zuge der Umsetzung der zweiten Zahlungsdiensterichtlinie eingestellt. Schwerpunkte der Beschwerden im Jahr 2020 betrafen das Online-Banking, Entgelte und den Zahlungsverkehr. In der PB Deutschland beteiligen wir uns an den verfügbaren Schlichtungsverfahren der nationalen Ombudsmänner. Die Schlichtungsverfahren stehen Privatpersonen kostenfrei zur Verfügung, die eine Auseinandersetzung nicht im direkten Austausch mit ihrer Bank beilegen möchten.

Die IPB hat eine Reihe von außergewöhnlichen Ereignissen in Italien und Spanien erlebt. Zu diesen zählen Migrationsprobleme einer IT-Plattform in Italien sowie ein Gerichtsurteil in Spanien, in dem die Unzulässigkeit der Bearbeitungsgebühren für Hypothekenkredite erklärt wurde. All dies trug 2020 maßgeblich zu einem Anstieg der Anzahl der Kundenbeschwerden im Vergleich zum Vorjahr um 34 % bei. Das Global Product Governance and Oversight Forum (GPGOF) überprüft vierteljährlich die Ergebnisse der Produktlebenszyklusanalyse und die Managementprozesse für das WM weltweit. Insbesondere prüft das GPGOF produktbezogene Kundenbeschwerden in Bezug auf illiquide Fonds und Kapitalmarktprodukte. Wir arbeiten daran, das Governance-Rahmenwerk im ersten Quartal 2021 auszuweiten, um produktbezogene Beschwerden aus Italien, Spanien und Belgien in das erweiterte GPGOF einzubeziehen. Dies würde die Abdeckung auf alle IPB-Divisionen ausdehnen.

Etwa 90 % der Beschwerden bei AM wurden von der Digitalen Investmentplattform Deutschland und Luxemburg (DIP), unserer internen Fondsplattform, erhoben und gemeldet. Alle anderen Beschwerden wurden von institutionellen Kunden eingereicht. Die Anzahl der gemeldeten Beschwerden, die von der DIP erfasst wurden, sank im Vergleich zum Vorjahr um 15 %. Die Kundenbeschwerden werden nach Grund und Ursache kategorisiert. Bei der DIP überwiegen zwei Ursachen: Differenzen bei der Auftragsabwicklung und –ausführung sowie verspätete und fehlerhafte jährliche Steuerbescheinigungen. Hinzu kommen in einigen Fällen strengere Know Your Client-Anforderungen hinsichtlich des Legitimationsnachweises von Kontoinhabern in Luxemburg.

Mitarbeiterbezogene Belange

Auf einen Blick

Länder

59

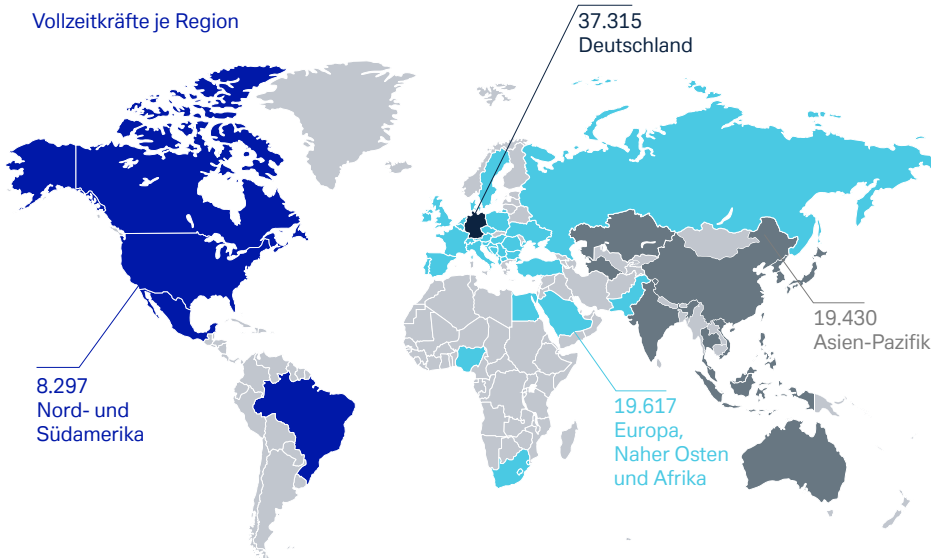
Nationalitäten

151

Vollzeitkräfte

84.659

Vollzeitkräfte je Region



7.368
Unternehmensbank

4.258
Investmentbank

29.945
Privatkundenbank

3.926
Asset Management

38.680
Infrastruktur

482
Abbaueinheit

13.138

Teilzeitbeschäftigte
(Kopfzahl)

Zahlen und Fakten 2020

46,4 %

unserer Mitarbeiter
sind weiblich.

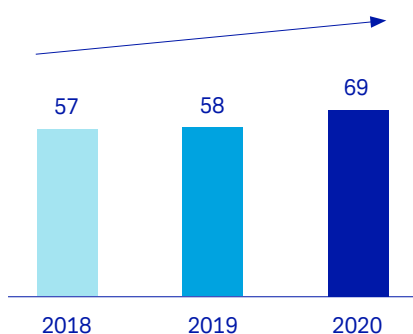
37,3 Mio. €

haben wir 2020 für Weiter-
bildungsmaßnahmen unserer
Mitarbeiter ausgegeben.

1.287

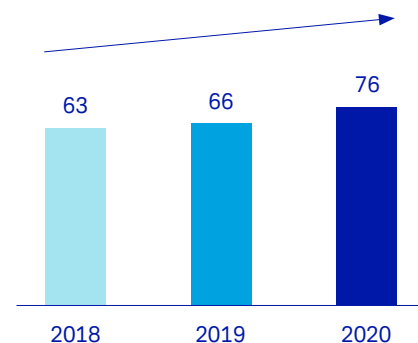
Trainees und
Auszubildende haben
wir 2020 eingestellt.

Index zum Mitarbeiterengagement



% der Befragten unserer Mitarbeiterumfrage
fühlten sich der Bank verbunden

Index zur Mitarbeiterbefähigung



% der Befragten unserer Mitarbeiterumfrage
fühlten sich befähigt, ihren Job auszuüben

Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit

- Wir halten weiterhin an unserer strategischen Priorität der Einstellung von Hochschulabsolventen fest
- Mitarbeiter-Feedbackkultur-Index auf 71% verbessert
- Wir halten an unseren Zielen in Bezug auf Geschlechtervielfalt fest

GRI 103-1/2/3

Der Erfolg der Deutschen Bank hängt wesentlich von den Ideen, der Kompetenz, dem Engagement und der Gesundheit ihrer Mitarbeiter ab. Unsere Human-Resources(HR)-Agenda zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem die Mitarbeiter befähigt werden, gemeinsam den Erfolg der Bank kontinuierlich zu steigern. Unsere HR-Agenda spiegelt eine Reihe von Trends der Arbeitswelt wider:

- Neue, agile Arbeitsmethoden beschleunigen Innovationen und fördern eine stärkere Kundenorientierung sowie bessere Beratung.
- Ein attraktives, inklusives Arbeitsumfeld und flexible Arbeitsmodelle, die eine bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf fördern, werden für die Bank entscheidend sein, um ein attraktiver Arbeitgeber zu bleiben.
- Der demografische Wandel wird dazu führen, dass bis 2025 fast drei Viertel der Belegschaft Millennials sein werden (Mitarbeiter, die zwischen etwa 1980 und 2000 geboren sind) und freiberufliche und temporäre Beschäftigungsmodelle immer beliebter werden.
- Um mit den dynamischen Entwicklungen Schritt zu halten, sind umfangreiche Aus- und Weiterbildungsmaßnahmen in allen Geschäftsbereichen erforderlich.

Diese Trends spiegeln sich in individuellen Vorstandszielen wider, die mit dem Aufsichtsrat vereinbart wurden. Dazu gehören: Investitionen in das Personalmanagement durch die Umsetzung von Restrukturierungsmaßnahmen, die Veränderung von Arbeitsmethoden und die Stärkung der Talent- und Entwicklungsprogramme sowie die weitere Verankerung von Vielfalt und Inklusion in allen Personalprozessen.

Informationen zu weiteren mitarbeiterbezogenen Themen, zum Beispiel Mitarbeiterzufriedenheit sowie Leistungs- und Gesundheitsmanagement, veröffentlichen wir außerdem in unserem separaten [Personalbericht \(*\)](#).

Governance

GRI 102-16/20, 103-2/3

Unser Global HR Executive Committee (HR ExCo) legt konzernweite Schwerpunkte und Standards fest. Es ist auch dafür zuständig, die konzernweite Einhaltung der HR-Standards zu überwachen. Das Komitee besteht neben dem Leiter der Personalabteilung aus den divisionalen, funktionalen und regionalen Personalleitern und aus den Personalleitern, die für Prozesse und Produkte in den Ländern, in denen die Bank tätig ist, verantwortlich sind. Unsere HR-Governance orientiert sich am Verhaltenskodex der Bank sowie an internationalen Rahmenwerken, Standards und Prinzipien. Dazu gehören die neuen Grundsätze für Human Resource Management (Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting, ISO 30414) der Internationalen Organisation für Normung von Dezember 2018.

Unsere globalen Personalrichtlinien decken eine breite Palette an Personalthemen ab. Dazu gehören beispielsweise die Einstellung von Mitarbeitern, das Leistungs- und Karrieremanagement sowie die Entwicklung von Karrierepfaden und die Beurteilung der Eignung von Führungskräften und Mitarbeitern in Schlüsselfunktionen. Die Richtlinien umfassen zudem internationale Entsendungen, Vielfalt und Inklusion, Vergütungsaspekte sowie Austritte, Kündigung oder das Management von Verstößen seitens der Mitarbeiter. Darüber hinaus verfügen wir über Richt- und Leitlinien zum Leistungsmanagement, zu Disziplinar- und Entlassungsmaßnahmen, zum Umgang mit Beschwerden, Belästigung und Mobbing und anderen HR-Themen. Personalkennzahlen wie die Anzahl der Vollzeitmitarbeiter, Restrukturierung und die Fluktuationsrate werden dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und dem Senior Management regelmäßig vorgelegt.

Unser monatliches HR Controls Dashboard überwacht die operative Leistung des Personalbereichs beim Management von Risiken im Mitarbeiterlebenszyklus. Zudem bietet es einen Überblick über wichtige Kontrollparameter. Die Ergebnisse werden unserem HR ExCo präsentiert, das entscheidet, ob die Angelegenheit an den Vorstand berichtet werden muss. Seit seiner Einführung im Jahr 2019 hat das Dashboard das Risikobewusstsein unserer Personalleiter geschärft und damit zur Stärkung des Kontrollumfelds des Personalbereichs beigetragen.

Personalmanagement

Umstrukturierung

GRI 102-8/10/41, 103-2/3, 401-2, 404-2

Zum 31. Dezember 2020 hat die Deutsche Bank die Zahl der Mitarbeiter um 2.938 (–3,4 %) auf 84.659 verringert. Die COVID-19-Pandemie hatte 2020 auch Auswirkungen auf unsere Restrukturierung. Wir haben die Restrukturierung vorübergehend ausgesetzt; zugleich ging die freiwillige Fluktuation im Jahr 2020 um rund 25 % zurück. Die Deutsche Bank hat ihre Effizienz und Infrastruktur weiter verbessert, einschließlich einer weiteren Stellenreduktion bis Ende 2022.

Entwicklung Vollzeitkräfte

In Vollzeitkräften ¹	31.12.2020		31.12.2019		31.12.2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Unternehmensbank	7.368	6.028	7.712	4.412	7.653	4.350
Investmentbank	4.258	2.318	4.351	2.369	4.623	2.494
Privatkundenbank	29.945	12.034	31.599	4.153	32.437	4.231
Asset Management	3.926	115	3.925	132	4.022	131
Abbaueinheit	482	238	621	291	1.540	830
Infrastruktur	38.680	15.608	39.389	13.969	41.462	14.692
Mitarbeiter insgesamt	84.659	36.341	87.597	25.326	91.737	26.728

¹ 2020 wurden die ehemalige DB Privat- und Firmenkundenbank AG zur Deutsche Bank AG verschmolzen (vergleichbar: pro-forma 31.12.2019: 36.942, vergleichbar: pro-forma 31.12.2018: 38.487). 2019 passte die Betriebskrankenkasse Deutsche Bank die Berechnung der Mitarbeiter auf Basis von Vollzeitkräften per 31. Dezember 2019 an. Dies führte zu einer Reduktion um 81 Vollzeitkräfte für den Konzern (vorherige Periode wurde nicht angepasst).

Bei der Umsetzung ihrer Strategie bleibt die Deutsche Bank ihrer Verpflichtung treu, den Personalabbau transparent und sozial verantwortlich durchzuführen – in enger und konstruktiver Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und Sozialpartnern. Umstrukturierungsmaßnahmen sehen grundsätzlich eine angemessene Kündigungsfrist für die Mitarbeiter vor. Die Kündigungsfristen (sowie gegebenenfalls Konsultations- oder Verhandlungserfordernisse) richten sich nach den rechtlichen Grundlagen in den jeweiligen Ländern; diese umfassen zum Beispiel Gesetze, Tarifverträge, Mitarbeiterhandbücher oder individuelle Arbeitsverträge. In Deutschland gelten beispielsweise für tarifliche Mitarbeiter jene Kündigungsfristen, die in den jeweiligen Tarifverträgen festgelegt sind; für außertarifliche Mitarbeiter gelten vertragliche oder gesetzliche Kündigungsfristen.

Die Bank arbeitet mit den Arbeitnehmervertretern und ihren Organen auf der Grundlage der geltenden Gesetze zusammen. In Deutschland, wo die meisten unserer Mitarbeiter beschäftigt sind, regelt beispielsweise das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) die Beteiligung von Betriebsräten. Im BetrVG sind deren Rechte und Pflichten festgelegt; zudem schreibt das Gesetz vor, in welchen Fällen und in welcher Form der Arbeitgeber einen Betriebsrat beteiligen muss. Die Betriebsräte vertreten die Interessen der Arbeitnehmer in Gesprächen und Verhandlungen mit der Deutschen Bank als Arbeitgeber. Ihre Mitglieder werden alle vier Jahre gewählt. Für die leitenden Angestellten der Bank gibt es ein eigenes Vertretungsorgan, das ebenfalls dem deutschen Recht unterliegt (Sprecherausschussgesetz).

Am 10. September 1996 wurde die Vereinbarung über die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Mitarbeiter der Deutschen Bank in der EU abgeschlossen. Auf dieser Grundlage werden alle in der EU tätigen Mitarbeiter durch den Europäischen Betriebsrat vertreten, das sind rund zwei Dritteln der Gesamtbelegschaft des Konzerns. Nach deutschem Recht ist es uns untersagt, Mitarbeiter nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu fragen. Daher liegen keine Angaben zur Zahl der Gewerkschaftsmitglieder innerhalb der Belegschaft der Bank vor.

Wir verfolgen bei der Umsetzung unserer organisatorischen Veränderung einen ganzheitlichen Ansatz, der in den Sozialplan der Bank eingebettet ist. Er ist darauf ausgerichtet, die von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeiter zu unterstützen, indem wir ihre Beschäftigungsfähigkeit erhöhen und ihnen individuelle Coaching-Angebote machen. Mitarbeitern, Führungskräften, Betriebsräten und Personalberatern, die in Veränderungsprozesse eingebunden sind, steht ein umfangreiches Maßnahmenpaket zur Verfügung. Damit fördern wir zudem unsere Strategie, offene Stellen mit geeigneten internen Bewerbern zu besetzen und nach Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Unternehmens zu suchen. Dabei greifen wir auf ein Netzwerk von spezialisierten Anbietern zurück, die uns bei der Suche unterstützen. Im Jahr 2020 nutzten rund 3.800 Mitarbeiter diese Angebote (2019: 2.000 Mitarbeiter).

Gewinnung und Entwicklung von Talenten

GRI 103-2/3, 401-1

Talente zu gewinnen bleibt ungeachtet der oben genannten Umstrukturierungsmaßnahmen ein wichtiger Schwerpunkt für uns. Im Jahr 2020 lag das Hauptaugenmerk darauf, Stellen im Kundengeschäft in Wachstumsbereichen zu besetzen (wie Global Transaction Banking, Wealth Management und Asset Management), Mitarbeiter in Operation Centers, die freiwillig ausgeschieden sind, zu ersetzen und Talente einzustellen, um die wachsende Nachfrage in regulatorischen Bereichen (wie Client Lifecycle Management und Bekämpfung von Finanzkriminalität) zu decken. Die Bank hat außerdem 1.498 Stellen geschaffen (2019: 881), um Aufgaben zu übernehmen, die bislang von Externen ausgeführt wurden – insbesondere im IT-Bereich.

Im Durchschnitt dauerte es 74 Tage, um offene Stellen zu besetzen (2019: 56 Tage); bei sogenannten kritischen Geschäftspositionen dauerte es 51 Tage (2019: 15 Tage).

Durchschnittliche Dauer, offene Stellen zu besetzen

In Tagen ^{1,2}	2020		2019		2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Durchschnittliche Dauer, offene Stellen zu besetzen	74	69	56	53	61	57

¹ Dauer von Anforderung bis zum Angebotsdatum.

² Ohne Postbank.

Hochschulabsolventen und Auszubildende

Ein strategischer Fokus liegt für uns weiterhin auf der Einstellung von Hochschulabsolventen, denn diese treiben unsere Veränderungsstrategie mit voran. Im Jahr 2020 haben wir 717 Hochschulabsolventen eingestellt (2019: 955). Wegen der COVID-19-Pandemie haben wir erstmals zwei vollständig virtuelle Orientierungs- und Schulungsprogramme durchgeführt: eines für unsere Technologiesparten in Indien und Russland und eines für unsere globale, bereichsübergreifende Sparte (nichttechnologisch).

Berufsausbildungs- und Werkstudentenprogramme sind wichtige Bestandteile der Nachwuchsstrategie der Bank. Insbesondere in Deutschland bieten sie eine zusätzliche Möglichkeit, Nachwuchskräfte zu gewinnen. Im Jahr 2020 wurden insgesamt 570 Auszubildende eingestellt (2019: 667). Der Rückgang bei den eingestellten Hochschulabsolventen und Auszubildenden spiegelt den allgemeinen Rückgang unserer Belegschaft wider.

Einstellung von Hochschulabsolventen und Auszubildenden weltweit

In Mitarbeitern	2020		2019		2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Rekrutierung und Mitarbeiterentwicklung						
Einstellung globaler Trainees und Auszubildender	1.287	645	1.622	437	1.517	416
Einstellung globaler Trainees	717	309	955	404	910	382
Einstellung Auszubildender	570	336	667	33	607	34

Interne Karrieremobilität

Interne Mobilität spielt eine wichtige Rolle dabei, qualifizierte und talentierte Mitarbeiter weiterzubilden und zu halten. Damit stellen wir sicher, dass die Bank weiterhin von ihrer Expertise und Erfahrung profitiert. Im Jahr 2020 hat die Deutsche Bank ihre Strategie zur internen Karrieremobilität weiter umgesetzt und ihr Versprechen eingelöst, ein Drittel aller offenen Stellen mit internen Bewerbern zu besetzen.

Alle freien Stellen (mit Ausnahme der Stellen von Managing Directors) werden zunächst mindestens zwei Wochen lang für interne Mitarbeiter ausgeschrieben. Diese Vorgehensweise hilft den von der Umstrukturierung betroffenen Mitarbeitern dabei, neue Positionen in der Bank zu finden. Zudem wird die bereichsübergreifende Mobilität gefördert, damit die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und ihre Erfahrungen erweitern können. Damit können auch die Entlassungs- und Einstellungskosten der Deutschen Bank reduziert werden.

Interne Besetzungsraten und Einsparungen durch Versetzungen

	2020		2019		2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Anteil intern besetzter Stellen (in %) ¹	35,9	47,4	37,6	27,1	37,2	32,9
davon Managing Director und Directors	52,7	53,1	40,2	38,7	40,5	38,5
davon Vice Presidents	52,0	48,4	47,5	35,8	47,8	39,0
Geschäftskritische Stellen	96,4	96,0	76,9	80,0	61,5	80,0
Einsparungen aufgrund von Versetzungen (in Mio. €) ¹	24	20	32	20	39	22

¹ Ohne Postbank.

Entwicklung von Führungskräften

Wir haben uns dazu verpflichtet, unsere Führungskräfte bestmöglich auf zukünftige Anforderungen vorzubereiten. Deshalb führen wir seit mehreren Jahren Programme zur Entwicklung von Führungskräften durch. Unsere Erwartungen an die Führungskräfte sind im sogenannten Leadership Capability Model und den darin enthaltenen Werten und Überzeugungen definiert. Das Modell gibt einen Überblick über die erforderlichen Fähigkeiten, um – gemäß unserer Strategie und Kultur – Mitarbeiter zu führen und geschäftlich erfolgreich zu sein.

Unser Ansatz zur Führungskräfteentwicklung ist flexibel und individuell zugeschnitten. Er besteht hauptsächlich aus kürzeren Workshops statt zeitintensiven Programmen. Virtuelle Lernangebote – wie Artikel, Videos, Podcasts und andere Online-Ressourcen – stehen zur Verfügung. Sie wurden während der COVID-19-Pandemie zur hauptsächlichsten Informationsquelle.

Ein Schwerpunkt liegt darauf, neue Führungskräfte dabei zu unterstützen, in eine neue Rolle hineinzuwachsen (oder sie im Falle externer Einstellungen über die Führungsphilosophie der Bank zu informieren). Dazu hat der Personalbereich ein interaktives Tool für Führungskräfte entwickelt. Es hilft ihnen dabei, die Prozesse, die Kultur und die wichtigsten regulatorischen Anforderungen der Bank zu verstehen. Zudem gibt es Orientierung, wie sie ihre Teams am besten unterstützen und weiterentwickeln können. Außerdem soll es ihnen dabei helfen, eine Atmosphäre zu schaffen, die Mitarbeiter ermutigt, Anliegen offen vorzubringen. Darüber hinaus wird allen Mitarbeitern ein digitaler Leitfaden zu den virtuellen Lernangeboten der Bank zur Verfügung gestellt.

Diese Angebote ermöglichen es den Führungskräften der Bank, sich um ihre eigene Weiterentwicklung zu kümmern und für sie geeignete Lerninhalte auszuwählen. Sie stehen allen Führungskräften der Bank zur Verfügung (einschließlich Projektleitern). Darüber hinaus können auch Mitarbeiter, die auf eine Führungsposition hinarbeiten, auf die Inhalte zugreifen.

Förderung von Talenten

Ziel unserer Talentförderprogramme ist es, unsere Mitarbeiter in ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung zu unterstützen. Sie sollen zudem befähigt werden, in Zukunft höhere Positionen zu übernehmen.

Im ersten Quartal 2020 beschloss der Vorstand, die Talentförderprogramme wegen der COVID-19-Pandemie für den Rest des Jahres auszusetzen und das Format künftig zu ändern. Zukünftige Programme sollen sogenannte Blended-Learning-Ansätze nutzen. Sie kombinieren Präsenzs Schulungen und virtuelle Kurse. Damit sollen die bestehenden Module und Inhalte ergänzt werden, die bisher zum Erfolg der Programme beigetragen haben.

Präsenzveranstaltungen, die frühestens im September 2021 stattfinden werden, werden kontinuierlich in Bezug auf regionale Hygienevorschriften und Reisebeschränkungen überprüft. Wir gehen davon aus, dass die Teilnehmer eine gleichbleibend hohe Qualität im Unterricht und bei Vernetzungsmöglichkeiten erleben werden – dank der technologischen Fortschritte und weil virtuelle Formate den Mitarbeitern immer vertrauter werden. Zudem sollen die Teilnehmer in den virtuellen Formaten genauso viel Zeit erhalten, wie vorher, um sich auf ihre berufliche und persönliche Entwicklung zu konzentrieren.

Acceleration Programme

	2020 ¹		2019		2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Teilnahmen an bereichsübergreifenden Talent Acceleration Programmen (Kopfzahl)						
ATLAS Acceleration Program für weibliche Senior Managing Directors	N/A	N/A	21	20	21	20
Director Acceleration Program	N/A	N/A	169	104	152	94
davon Frauen (in %)	N/A	N/A	42,0	45,2	35,5	37,2
Vice President Acceleration Program	N/A	N/A	490	245	494	265
davon Frauen (in %)	N/A	N/A	39,0	41,6	41,1	41,1

¹ Programm hat wegen COVID-19-Pandemie nicht stattgefunden.

Mitarbeiter-Feedbackkultur

GRI 102-3, 102-43

Die Deutsche Bank legt großen Wert darauf, die richtigen Mitarbeiter zu gewinnen und zu fördern sowie sicherzustellen, dass sie über die erforderlichen Fähigkeiten verfügen. Dafür müssen wir unseren Mitarbeitern zuhören und sie einbeziehen, wertschätzen und gut führen, außerdem sollen sie sich aufgehoben fühlen – dann wird auch ihre Produktivität gefördert. Starke Beziehungen, offene Kommunikation und das Lernen aus Rückmeldungen sind wesentlich dafür, ein solches Umfeld aufzubauen. Deshalb ist der regelmäßige Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeitern ein zentraler Bestandteil unserer nachhaltigen Leistungs- und Karriereplanung.

Eine Voraussetzung ist, dass unsere Mitarbeiter die an sie gestellten Erwartungen und die gewünschten Standards in Bezug auf Leistung, Verhalten und Auftreten verstehen sollen und wollen. Diese werden ihnen im Rahmenwerk zum Managen von Konsequenzen (Integrated Consequence Management Framework) als Teil der „Ganzheitlichen Leistung“ – dem Ansatz der Bank zur Steuerung und Entwicklung von Leistung und Karriere – vermittelt.

Wir führen jährlich eine Mitarbeiterbefragung durch, die detailliertere Einblicke in unsere Organisation ermöglichen soll: Sie zeigt auf, wie sich die Deutsche Bank weiterentwickelt hat, und wie verschiedene Aspekte miteinander verknüpft sind. Alle festangestellten Mitarbeiter der Deutschen Bank wurden eingeladen, an der im Juni 2020 durchgeführten Umfrage teilzunehmen. Die Rücklaufquote betrug 55 % (2019: 47 %). Aus den Ergebnissen der vergangenen Jahre wissen wir, dass regelmäßige Gespräche (einmal im Monat oder häufiger) zu Motivation und Leistung der Mitarbeiter sowie zu ihrem Verbleib in der Deutschen Bank beitragen können. Dies wurde im Jahr 2020 wieder bestätigt.

Regelmäßige Gespräche sollen ein vertrauensvolles Umfeld fördern, in dem sich die Mitarbeiter wohlfühlen. Dadurch sprechen sie eher Angelegenheiten an, die verbessert, verändert oder eingestellt werden sollten – wie Minderleistung, Ineffizienzen oder Fälle von Fehlverhalten. Die Gespräche tragen auch dazu bei, die Widerstandsfähigkeit im Umgang mit Stresssituationen und das Vertrauen in unsere Führungskräfte zu fördern – dies zeigt sich in den Ergebnissen unserer regelmäßigen Mitarbeiterbefragung (aktive und sichtbare Führung; 2020: 73 %; 2019: 59 %).

Wir wollen eine offene Feedbackkultur weiter fördern. Deshalb haben wir die „spontane positive Rückmeldung“ eingeführt: Damit können unsere Mitarbeiter das Engagement anderer Mitarbeiter in der Bank aktiv anerkennen, unabhängig von der Organisationsstruktur. Dies soll den Mitarbeitern ermöglichen, Feedback von Kollegen einzuholen; außerdem können Führungskräfte Rückmeldungen zu ihren Teammitgliedern anfragen.

Eine vierteljährliche Umfrage zur Feedbackkultur mit vier Fragen erfasst regelmäßig den Fortschritt in Bezug auf die Häufigkeit und Qualität von Aufwärts- und Abwärtsfeedback, Teambesprechungen und Wertschätzung im gesamten Unternehmen. Die Ergebnisse werden zu einem KPI zur Feedbackkultur zusammengefasst, der in die Balanced Scorecard des Vorstands aufgenommen wird.

Die folgende Tabelle veranschaulicht Zielsetzung und Ergebnisse der Mitarbeiter-Feedbackkultur.

	31.12. 2020		31.12. 2019	31.12. 2018
	Ziel	Ergebnis	Ergebnis	Ergebnis
Index Mitarbeiter-Feedbackkultur (in %)	68	71	64	N/A
Deutsche Bank-Konzern				

Anmerkung: Der Index Mitarbeiter-Feedbackkultur spiegelt die durchschnittliche positive Bewertung im vierten Quartal in % wider.

Zukunft der Arbeit

GRI 103-1, 401-2, 404-2

Die COVID-19-Pandemie hatte zahlreiche Auswirkungen auf die Beschäftigung und die Beschäftigungsfähigkeit. So sank die freiwillige Fluktuationsrate in der Bank vor allem, weil aufgrund pandemiebedingter Einschränkungen und des daraus resultierenden wirtschaftlichen Abschwungs weniger Stellen auf dem Arbeitsmarkt ausgeschrieben wurden. Darüber hinaus erhöhten die Einschränkungen das Familienleben vieler unserer Mitarbeiter verständlicherweise deren Erwartungen an flexible und mobile Arbeitsmöglichkeiten. Wir haben schnell reagiert, indem wir die Arbeitsbedingungen weiter flexibilisiert haben. Wann immer die Art der Arbeit es zulässt, haben wir den Mitarbeitern die Möglichkeit gegeben, von zu Hause aus zu arbeiten. Wir gehen davon aus, dass die Pandemie den Wandel zu einer flexibleren Arbeitswelt beschleunigen wird.

Die Bank agiert in einem dynamischen Umfeld, das Innovation und Veränderung verlangt. Im Jahr 2020 haben wir damit begonnen, die Deutsche Bank in ein Unternehmen umzuwandeln, das von seinen Kunden inspiriert und von den Mitarbeitern gestaltet wird. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir unsere Arbeitsweisen verändern und uns aktiv mit schwierigen oder sogar disruptiven Entwicklungen auseinandersetzen. Damit wir in diesem schnellleibigen Umfeld Entscheidungen treffen können, ist es entscheidend, dass Mitarbeiter nicht nur auf ihr Wissen und ihre Erfahrung zurückgreifen. Sie müssen auch bereit und in der Lage sein, sich auf neue und ungewohnte Umstände einzustellen. Für unseren zukünftigen Erfolg wird es entscheidend sein, inwieweit unsere Mitarbeiter Veränderungen innerhalb und außerhalb des Unternehmens erkennen – und ob sie darauf so reagieren können, dass ein Mehrwert für unsere Interessengruppen entsteht.

Beim Thema Innovation sind unsere Mitarbeiter der Schlüssel zum Erfolg. Daher ermutigen wir sie zu intellektueller Neugier, zu lebenslangem Lernen und dazu, Neues auszuprobieren. Die Bank fördert eine Unternehmenskultur, die innovatives, agiles und kreatives Arbeiten wertschätzt.

Wir möchten, dass unsere Mitarbeiter gesund, engagiert und zufrieden sind – denn nur dann können sie Bestleistungen im Beruf erbringen und ihr Leben am und außerhalb des Arbeitsplatzes genießen. Unsere Well-Being-Strategie basiert auf unserem globalen Well-Being-Rahmenwerk. Sie umfasst eine breite Palette von Maßnahmen und Informationsangeboten. Sie unterstützen das körperliche, geistige, soziale und finanzielle Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Wir sind uns der kulturellen Unterschiede auf diesem Gebiet bewusst – deshalb spiegelt unsere Well-Being-Agenda die kulturellen Besonderheiten jedes Landes wider.

Als Reaktion auf die durch die COVID-19-Pandemie verursachten Verwerfungen hat die Bank im April 2020 ein globales Well-Being-Zentrum eingerichtet. So wollen wir sicherstellen, dass unsere Mitarbeiter Unterstützungsangebote unkompliziert wahrnehmen können. Zudem tauscht sich unsere globale Arbeitsgruppe aus regionalen Well-Being-Verantwortlichen regelmäßig zu Best Practices aus und weist auf hilfreiche Maßnahmen und Informationsangebote hin.

In fast allen Ländern, in denen die Bank tätig ist, können unsere Mitarbeiter auf umfangreiche Mitarbeiterunterstützungsprogramme (Employee Assistance Programs) zugreifen: Dazu gehören Beratungsleistungen, die in herausfordernden und stressigen Zeiten sehr hilfreich sein können. Darüber hinaus bieten wir ein umfassendes Maßnahmenpaket an, um das Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern. Dazu gehörten im Jahr 2020 beispielsweise Achtsamkeitskurse und Webinare zu Themen wie „Arbeiten von zu Hause“ und „Vereinbarkeit von Familie und Beruf“. Das Paket enthielt zudem Trainings für Führungskräfte, die diesen helfen sollen, Anzeichen für psychische Probleme zu erkennen, sowie Kurse zum Thema Achtsamkeit.

Unsere Regionen und Geschäftsbereiche verpflichten sich dazu, die Well-Being-Agenda zu unterstützen. Beispielsweise wurde 2020 in Singapur und auf den Philippinen eine Well-Being-App eingeführt; in Indien startete das „Mental Health First Aider“-Programm zur Ausbildung von Ersthelfern für mentale Gesundheit. In Großbritannien und in Irland gibt es dieses Programm ebenfalls; es wurde 2020 deutlich erweitert. 2021 soll die Ausbildung abgeschlossen sein; dann wird in beiden Ländern jeweils ein solcher Mental-Ersthelfer für etwa 50 Mitarbeiter zur Verfügung stehen.

Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung

GRI 103-2/3, 405-1

Wir möchten die am besten geeigneten Mitarbeiter gewinnen, fördern und langfristig an uns binden – unabhängig von kulturellem Hintergrund, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten, Religion, Werdegang oder Erfahrung. Wir möchten, dass sich alle bei uns willkommen, akzeptiert, respektiert und unterstützt fühlen. Wir erwarten von unseren Führungskräften, dass sie inklusive Teams aufbauen, in denen Menschen mit unterschiedlichen Fähigkeiten, Arbeits- und Herangehensweisen arbeiten, und dass sie diese Menschen die in die Lage versetzen, ihr Bestes zu geben.

Im Jahr 2020 haben wir unseren Weg fortgesetzt, Vielfalt und Teilhabe in unserer Kultur und allen Bereichen unserer Personalarbeit zu verankern. Unter anderem förderten wir die Karrieren von Frauen und anderen unterrepräsentierten Gruppen durch gezielte Ansprache und Einstellungsmaßnahmen, verbesserte Karriereplanung sowie gezielte Entwicklungsprogramme. Zudem boten wir Talenten die Möglichkeit, sich und ihre Fähigkeiten zu präsentieren, und unterstützten Mentoring durch Führungskräfte. Wir bieten unseren Mitarbeitern zudem Informationsangebote und weitere Maßnahmen zum Thema Teilhabe an – und zeigen ihnen auf, wie man sich unbewusste Vorurteile bei personalbezogenen Entscheidungen bewusst machen und diese dadurch vermeiden kann.

Zur inklusiven Kultur und Arbeitsumgebung der Bank gehören sowohl Vollzeitbeschäftigte als auch Teilzeit- oder Zeitarbeitskräfte. In Übereinstimmung mit der Gesetzgebung in der Europäischen Union (einschließlich Großbritannien) bieten wir alle Leistungen für Vollzeitbeschäftigte auch unseren Teilzeitbeschäftigten an. Zeitarbeitskräfte können ebenfalls anspruchsberechtigt sein – dies ist von der Art des Leistungsangebots abhängig. Außerhalb der Europäischen Union beschäftigen wir Teilzeit- und befristete Kräfte nicht in wesentlichem Umfang.

Geschlechterdiversität

GRI 103-2, 405-1

Zum Jahresende 2020 waren sechs Frauen im Aufsichtsrat der Deutschen Bank; dies entspricht 30 % der Aufsichtsratsmitglieder (2019: 35 %). Damit haben wir die gesetzliche Vorgabe eines 30%igen Frauenanteils für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige deutsche Unternehmen gemäß der 2015 in Kraft getretenen Regelung erfüllt.

Das letzte vom Aufsichtsrat festgelegte Ziel aus dem Jahr 2017 sieht für den Vorstand einen Frauenanteil von mindestens 20 % bis zum 30. Juni 2022 vor. Da der Vorstand acht bis zwölf Mitglieder umfasst, entspricht dies zwei Frauen. Zum Jahresende 2020 war eine Frau im Vorstand: Christiana Riley ist für die Geschäfte der Bank in Amerika verantwortlich. Der Aufsichtsrat arbeitet auf die Zielvorgabe für 2022 hin und orientiert sich dabei an den Diversitätsgrundsätzen seiner Eignungsrichtlinie für die Auswahl von Vorstandsmitgliedern.

Ziele und Ergebnisse für die Geschlechterdiversität

		31.12. 2020	31.12. 2019	31.12. 2018
	Ziel	Ergebnis	Ergebnis	Ergebnis
Ebene (Mitarbeiterzahl, in %)¹,²				
Aufsichtsrat	30,0	30,0	35,0	30,0
Vorstand	20,0³	10,0	0,0	11,1
Erste Ebene unterhalb des Vorstands	20,0	20,0	19,7	20,8
Zweite Ebene unterhalb des Vorstands	25,0	23,9	19,5	20,9
Corporate Title (Mitarbeiterzahl, in %)¹,⁴				
Managing Directors	21,0	19,0	18,9	18,4
Directors	28,0	25,5	25,9	24,8
Vice Presidents⁵	35,0	32,5	32,6	32,2

¹ Rundungsdifferenzen möglich

² Gemäß dem Gesetz für die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern an Führungspositionen in der Privatwirtschaft und im öffentlichen Dienst

³ Ziel reflektiert Juni 2022.

⁴ Ziele und Ist-Werte einschließlich der Beförderungen des Folgejahres.

⁵ Ohne Postbank.

Seit der Zielsetzung in Bezug auf den Anteil von Frauen auf den zwei Ebenen unterhalb des Vorstands im September 2015 haben sich wichtige Rahmenbedingungen verändert. Dazu gehören die Veränderungen im Rahmen der im Juli 2019 beschlossenen Transformation der Bank und die Entscheidungen zum Börsengang der DWS und zur Verschmelzung der DB Privat- und Firmenkundenbank AG auf die Deutsche Bank AG. Unser umfangreiches Kostensparprogramm hat uns darüber hinaus darin limitiert, auf diesen beiden Ebenen einzustellen oder zu ernennen. Tatsächlich hat sich seit September 2015 die sowieso schon relativ geringe Anzahl von Mitarbeitenden auf den zwei Ebenen unterhalb des Vorstands um rund 36 % weiter reduziert. Das führt bei kleinen absoluten Veränderungen zu vergleichsweise hohen prozentualen Schwankungen. Wir haben trotzdem an dem Ziel festgehalten und haben die Steigerung des Anteils von Frauen in Führungspositionen kontinuierlich im Fokus. In dem Rahmen orientieren wir unsere Beförderungs- und Besetzungsentscheidungen insbesondere an der Eignung der Kandidat für die Rolle, an deren Potenzial und deren gezeigter Leistung.

Der Vorstand ist weiterhin bestrebt, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Die freiwilligen Ziele der Bank bis Jahresende 2021 in Bezug auf den Frauenanteil bleiben unverändert und konzentrieren sich auf die drei höchsten Corporate-Titel (gemessen in Mitarbeiterzahl): Managing Director (21 %), Director (28 %) und Vice President (35 % ohne Postbank). Diese Zielgrößen sind Teil der Kennzahlen der „Balanced Scorecard“, die bei der Leistungsbewertung des Vorstandes und der Konzernleitungsebene zugrunde gelegt werden. Damit wird auch die interne Basis für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gestärkt. Die Deutsche Bank ist der festen Überzeugung, dass eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in den Führungspositionen einen bedeutenden Beitrag zu ihrem künftigen Erfolg leistet.

Seit 2010, als die Bank extern zum ersten Mal konzernweite freiwillige Ziele in Bezug auf den Anteil von Frauen in Führungspositionen kommunizierte, machen wir stetige Fortschritte auf der Managing Director- und Director-Ebenen. Unsere Ziele enthalten jeweils die für Anfang 2021 beschlossenen Beförderungen. Mit diesen Beförderungen betrug der Frauenanteil bei den Managing Directors 19,0 %, bei den Directors 25,5 % und bei den Vice Presidents 32,5 % (ohne Postbank).

Geschlechterdiversität

	31.12. 2020		31.12. 2019		31.12. 2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Weibliche Mitarbeiter nach Corporate Title (Mitarbeiterzahl, in %) ^{1,2}						
Managing Directors	18,4	19,8	18,3	20,4	18,1	20,1
Directors	25,1	25,0	25,1	24,9	24,5	24,5
Vice Presidents	32,4	32,4	31,4	32,2	31,2	32,1
Assistant Vice Presidents und Associates	40,6	44,5	40,6	43,8	40,2	43,0
Non-Officer	59,9	63,1	59,6	55,0	59,8	55,9
Weibliche Mitarbeiter insgesamt (Mitarbeiterzahl, in %)¹	46,4	45,8	46,3	39,5	46,2	39,5

¹ Rundungsdifferenzen möglich.

² Bei den ausgewiesenen Corporate Titles der Postbank (einschließlich Tochtergesellschaften) handelt es sich nur um eine hilfsweise technische Ableitung, die nicht im Zusammenhang mit arbeitsvertraglichen Gegebenheiten zu verstehen ist.

Im Hinblick auf diese freiwilligen Ziele standen wir im Jahr 2020 vor einigen Herausforderungen. Der Vorstand steht unverändert zu diesen Zielen, und es wurden gezielte Initiativen ergriffen, um den Fortschritt zu beschleunigen. Diese Initiativen wirken in allen Phasen des Arbeitslebens und umfassen Bereiche wie Talentgewinnung und -entwicklung sowie Beförderung.

Inklusive Arbeitsumgebung

GRI 102-12, 103-1/2, 405-1

Die Deutsche Bank setzt sich seit fast zwei Jahrzehnten aktiv für Vielfalt und Teilhabe ein. In dieser Zeit haben wir weltweit strategische Partnerschaften mit verschiedenen Organisationen geschlossen. Dazu gehören beispielsweise: Charta der Vielfalt, U.K. Treasury's Women in Finance Charter, CEO Action for Diversity & Inclusion, Diversity & Inclusion in Asia Network, UN Standards of Conduct for Business for Tackling Discrimination Against LGBTI People, Open for Business, Partnership for Global LGBTI Equality und Valuable 500. Diese Partnerschaften helfen uns, unsere Diversitätsagenda sowohl intern als auch extern voranzutreiben.

Die Deutsche Bank ist seit vielen Jahren überzeugt, dass ein vielfältiges und integratives Arbeitsumfeld wichtig für ihren Gesamterfolg ist. Alle – insbesondere historisch marginalisierte Gruppen – sollen sich bei der Arbeit mit ihrer ganzen Person einbringen können. Allerdings haben wir in bestimmten Bereichen keine ausreichenden Fortschritte gemacht, insbesondere bei der ethnischen Vielfalt. Mit der vollen Unterstützung des Vorstands haben wir daher spezifische Schritte zur Förderung unserer inklusiven Kultur und unserer ethnischen Vielfalt beschlossen; damit werden wir in den USA und Großbritannien beginnen. Zu diesen Schritten gehört es, offene Gespräche zu führen, Vielfalt bei der Entwicklung und Förderung von Führungskräften stärker zu berücksichtigen und unsere Einstellungspraktiken zu verändern. Für unsere Standorte in den USA haben wir uns das Ziel gesetzt, die Anzahl der Schwarzen Mitarbeiter auf den beiden höchsten Karrierestufen in den nächsten drei Jahren um 50 % zu erhöhen. Bei der Gewinnung neuer Mitarbeiter, die direkt von der Universität kommen, wollen wir den Anteil der Schwarzen Mitarbeiter bis 2025 auf 10 % erhöhen. Wir setzen diese Schritte aktiv um und überwachen den Fortschritt regelmäßig. Wir werden zu gegebener Zeit transparent über unsere Ergebnisse berichten.

Auch für die Deutsche Bank ist die Teilhabe von Mitarbeitern, die sich als LGBTQI (Lesbian, Gay, Bi, Trans, Queer und Intersex) identifizieren, ein wichtiger Schwerpunkt unserer Diversitätsstrategie. Eine der Maßnahmen, mit denen wir LGBTQI-Mitarbeiter unterstützen, ist unser langjähriges Allies-Programm: Allies (Verbündete) sind Personen, die sich selbst nicht unbedingt als Mitglieder einer LGBTQI-Gruppe identifizieren, die aber bereit sind, sich sichtbar für LGBTQI-Mitarbeiter und ihre Angehörigen einzusetzen. Dies kann dabei helfen, dass sich LGBTQI-Mitarbeiter am Arbeitsplatz wertgeschätzt und einbezogen fühlen und in der Folge zufriedener und produktiver sind.

Wir sind uns zudem bewusst, dass verschiedene Generationen unterschiedliche Bedürfnisse haben. Wir verpflichten uns daher dazu, unseren Mitarbeitern in jeder Lebensphase passende Leistungen und Unterstützung anzubieten und ihnen in jeder Phase ihrer Karriere Chancen zu eröffnen. Zu diesen Leistungen gehören Kinderbetreuungsangebote, die Unterstützung bei der Pflege von Angehörigen, eine breite Palette flexibler Arbeitsmöglichkeiten sowie Lernangebote, die auf die verschiedenen Karrierestufen abgestimmt sind.

Die effektive Zusammenarbeit über Generationen hinweg ist von großer Bedeutung, um von vielfältigen Ideen und Perspektiven zu profitieren. Das Reverse-Mentoring-Programm der Bank, bei dem jüngere Mitarbeiter erfahrenere Kollegen coachen, wurde weltweit weiter fortgeführt. Darüber hinaus waren unsere Mitarbeiternetzwerke 2020 das ganze Jahr über zu generationsbezogenen Themen aktiv. Einige Beispiele:

- NextGen Networks in den USA veranstaltete eine Reihe von virtuellen Kaffeepausen mit Führungskräften und externen Gästen und hielt sein jährliches Multi-Banken-Forum zum Thema Klimawandel und dessen Auswirkungen auf die Bankenbranche ab.
- Das Generationennetzwerk in Deutschland veranstaltete Podiumsdiskussionen mit Führungskräften und Mitarbeitern, die sich mit der Zukunft achtsamer Führung und Führungskultur beschäftigten.
- Die dbFamily-Initiative in Großbritannien bot weiterhin Unterstützung und Informationen an. Unter anderem wurden generationenübergreifende Veranstaltungen angeboten, die sich mit Themen wie „Pflege von weit entfernten Angehörigen“ oder „Förderung der psychischen Gesundheit, des Wohlbefindens und der Widerstandsfähigkeit von Nachwuchskräften“ beschäftigten.

Inklusives Arbeitsumfeld

	31.12. 2020		31.12. 2019		31.12. 2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Alter (Mitarbeiterzahl, in %)						
15 - 29 Jahre	14,9	11,8	15,1	11,6	15,5	11,5
30 - 39 Jahre	28,4	24,1	28,6	28,7	29,3	30,2
40 - 49 Jahre	27,1	31,4	27,1	33,1	27,6	33,8
Über 49 Jahre	29,6	32,7	29,2	26,6	27,6	24,5

Stand zum 31. Dezember 2020, Rundungsdifferenzen möglich.

Anmerkung: Die Deutsche Bank beschäftigt keine Mitarbeiter im Alter von 0 bis 14 Jahren (Kinder).

Internationale Standards für das Personalmanagement (ISO 30414) empfehlen die Offenlegung von Kennzahlen zu unfallbedingten Ausfallzeiten, die Anzahl von Arbeitsunfällen und die Anzahl von Todesfällen bei der Arbeit. Solche schwerwiegenden Vorfälle kommen in unserem operativen Umfeld selten vor und sind für die Sicherheitsberichterstattung in anderen Branchen relevanter.

Technologie und Innovation

Auf einen Blick

Treiber von Technologie und Innovation:



Zahlen und Fakten 2020

Rund **70.000**

Mitarbeiter arbeiteten während der COVID-19-Pandemie im Jahr 2020 von zu Hause aus.

8.500

Mitarbeiter nahmen am Engineering Day teil mit Veranstaltungen zu Coding und Innovation.

Über **70** Veranstaltungen

wurden während der globalen Sensibilisierungskampagne für Sicherheit durchgeführt.

Unsere globalen **Innovation Labs** mit Standorten auf der ganzen Welt



Digitalisierung und Innovation

- Strategische Partnerschaft mit Google Cloud unterzeichnet
- Mehrere Initiativen zur Stärkung der Entwicklungskompetenz gestartet
- Prozess zur Nutzung und Weiterentwicklung von Open-Source-Code eingeführt

GRI FS14

Neue Technologien verändern die Erwartungen unserer Kunden – und treiben so den Wandel im Bankensektor voran. Beispielsweise erwarten Millennials, die mit digitalen Technologien aufgewachsen sind, transparente Bankprodukte und Preismodelle im Internet. Digitale Trends wie künstliche Intelligenz (KI) stellen die Tragfähigkeit der Geschäftsmodelle von Banken in Frage. Zudem drängen FinTechs und weitere neue Wettbewerber auf den Markt der Finanzdienstleistungen. Gleichzeitig wird die Finanzregulierung immer strenger. Diese Entwicklungen haben etablierte Banken veranlasst, ihre Geschäftsmodelle und Strategien zu überdenken. Wie in jedem Wandel steckt hierin auch eine Chance: Neue Technologien können die Grundlage für innovative Produkte und Dienstleistungen bilden, mit denen unser Geschäft einfacher, flexibler und effizienter wird.

Die COVID-19-Pandemie hatte 2020 spürbaren Einfluss auf Digitalisierungs- und Innovationsaktivitäten. Sie verdeutlichte, in welchem Ausmaß Unternehmen auf Informationstechnologie angewiesen sind, um ihren Betrieb aufrechtzuerhalten. Sie beschleunigte bestehende Trends wie flexible Arbeitsmodelle, die durch Digitalisierung ermöglicht werden. Vor der Pandemie konnten beispielsweise rund 20.000 Mitarbeiter der Deutschen Bank täglich von unterwegs oder zuhause arbeiten. Während der Pandemie ermöglichte die schnelle Reaktion unseres IT-Teams, dass diese Zahl erheblich gesteigert werden konnte. So arbeiteten rund 70.000 Mitarbeiter nun zur gleichen Zeit per Fernzugriff von zuhause aus.

In der ersten Jahreshälfte 2020 führte die Europäische Kommission die Veranstaltungsreihe Digital Finance Outreach 2020 durch, die sich mit FinTech und digitalen Innovationen befasste. Auf Grundlage der Veranstaltungsergebnisse verabschiedete die Kommission Ende September 2020 eine digitale Finanzstrategie für Europa (Digital Finance Strategy for Europe). Darin sind die politischen Schwerpunkte sowie voraussichtliche Gesetzgebungen und Richtlinien bis 2024 dargelegt.

Im Jahr 2020 nahm die Deutsche Bank an zahlreichen Konsultationsprozessen zu den wichtigsten digitalen Initiativen der EU teil: unter anderem zur Digital Finance Strategy, Data Strategy sowie zur Digital Operational Resilience und Crypto-Assets. Wir beteiligen uns auch an der Fintech Task Force der Europäischen Zentralbank. Dies half uns, die Relevanz einer verstärkten Regulierung zu erkennen, die zugleich keine Hindernisse für Innovationen darstellt. Wir sind Mitglied in verschiedenen Fachverbänden wie der europäischen Finanzmarktvereinigung (Association for Financial Markets in Europe), dem Europäischen Bankenverband, dem Bundesverband deutscher Banken und dem European Financial Services Roundtable. Diese Mitgliedschaften haben es uns ermöglicht, in öffentlichen Diskussionen, mit denen ein Konsens zu politischen Themen der Finanzbranche erlangt werden soll, eine aktive Rolle zu übernehmen. Beispielsweise setzen wir uns für eine effektive Datenwirtschaft ein: Diese erfordert unserer Meinung nach einen branchenübergreifenden Rahmen für den Datenzugriff – auf Basis von Kundenzustimmung und von Standardformaten und -zugriffszeiten.

Governance

GRI 102-20, 103-2/3

Die Deutsche Bank hat eine konzernweite Technologie-, Daten- und Innovationsfunktion eingerichtet. Sie wird von unserem Chief Technology, Data and Innovation Officer geleitet, der Mitglied des Vorstands der Bank ist. Sie soll eine integrierte IT-, Daten- und Sicherheitsagenda sicherstellen, die über alle operativen Aktivitäten, Funktionen und Bereiche hinweg konsistent ist.

Die Digitalisierungsvision der Bank lautet: Transformation des Kerngeschäfts durch die Einführung vollständig digitalisierter Bankprozesse. Ziel ist es, ein digitales Ökosystem zu schaffen, über das wir sowohl neue Zielgruppen mit innovativen Geschäftsmodellen erreichen als auch unseren Umsatz steigern. Dazu wollen wir über Plattformen die besten Eigen- und Fremdprodukte anbieten. Gleichzeitig möchten wir unseren Datenbestand nutzen, um unsere Kunden und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und zu bedienen.

Unsere Technologiestrategie, die wir 2019 verabschiedet haben, zielt auf Folgendes ab:

- unsere Entwicklungskompetenz im IT-Bereich zu stärken und eine neue Ingenieurskultur zu fördern, indem wir den Anteil der Entwickler in unserer IT-Organisation erhöhen
- Geschäftsbereiche und Technologie durch Förderung agiler Arbeitsweisen näher zusammenzubringen
- langfristig zu planen, zu budgetieren und unsere Initiativen effizienter zu organisieren. So wollen wir alle Organisationsebenen – selbst die kleinsten Einheiten – stärken und so viel wie möglich automatisieren, damit wir uns stärker auf die Entwicklung von Technologie konzentrieren können
- Komplexität zu reduzieren, indem wir ausgewählte IT-Anwendungen entkoppeln und gemeinsame Referenzdatenquellen nutzen
- die bestehende IT-Infrastruktur zu modernisieren und gleichzeitig die Vorteile des Cloud-Computings auszunutzen.

Bei der Umsetzung unserer Technologiestrategie haben wir in den vergangenen Monaten große Fortschritte gemacht. Insbesondere konnten wir unsere IT-Architektur effizienter und serviceorientierter gestalten. Dies haben wir erreicht, indem wir redundante Anwendungen abgeschaltet und unser Portfolio an Technologieprodukten auf wenigen Standardplattformen gebündelt haben. Vor der Einführung neuer Technologien überprüfen wir gründlich, ob diese mit der strategischen Roadmap der Bank übereinstimmen. Außerdem haben wir grundlegende Schritte eingeleitet, um die Migration unserer Technologieplattformen in eine effektivere und effizientere öffentliche Cloud-Umgebung zu unterstützen.

Im Dezember 2020 unterzeichneten die Deutsche Bank und Google Cloud eine strategische Partnerschaft. Ziel der Kooperation ist es, die Art und Weise, wie die Bank innovative neue Produkte und Dienstleistungen entwickelt und anbietet, zu verändern. Damit wollen wir den Wandel in der Finanzdienstleistungsbranche zusammen vorantreiben. Im Zuge der Partnerschaft erhalten wir Zugang zu hochmodernen Cloud-Services und werden die gemeinsame Entwicklung von Innovationen fördern. Durch die Kombination unserer Bankexpertise mit dem technologischen Know-how von Google können wir die nächste Generation technologiebasierter Finanzprodukte für unsere Kunden entwickeln. Wir erhalten zudem Zugang zu erstklassigen Data-Science-, KI- und Machine-Learning-Ressourcen, die eine Reihe neuer Prozesse, Produkte und Dienstleistungen unterstützen. Zu den potenziellen Anwendungen gehört die Unterstützung von Treasury-Kunden bei alltäglichen Aufgaben wie der Verwaltung von Barmitteln (Cashflow-Prognose). Weitere Möglichkeiten sind verbesserte Risikoanalysen oder fortschrittliche Sicherheitslösungen zum Schutz der Kundenkonten. In unserer Privatkundenbank werden wir eine einheitliche, intuitive Benutzeroberfläche für Privatkunden in Deutschland aufbauen, um die Produktpalette der Deutschen Bank und der Postbank besser auffindbar zu machen.

Training und Entwicklung

GRI 103-1, 404-2

Im Jahr 2020 unterstützte die Bank die oben genannten Entwicklungsambitionen, indem sie mehrere Initiativen zur Förderung der Karriereentwicklung von IT-Ingenieuren startete. Im Juni veranstalteten wir unseren ersten konzernweiten Engineering Day. Die IT-Spezialisten konnten mehr als 100 Veranstaltungen zu Themen wie Coding, Lernen oder Innovation besuchen. Rund 8.500 Kollegen nahmen daran teil. Außerdem haben wir ein Engineering Career Development Framework eingeführt. Es beschreibt unsere Erwartungen an die technischen und beruflichen Fähigkeiten der IT-Ingenieure in jeder Phase ihrer Karriere bei uns. Ziel ist es, sie mit Weiterentwicklungsmöglichkeiten vertraut zu machen, damit sie in Absprache mit ihren Vorgesetzten ihren Karriereweg festlegen und in ihrem gewünschten Tempo vorankommen können.

Die Deutsche Bank arbeitet systematisch daran, ein technologiefreundliches Arbeitsumfeld zu schaffen, das die Mitarbeiter ermutigt, die digitale Transformation der Bank aktiv mitzugestalten. Mit Vorträgen und Diskussionsveranstaltungen informieren wir darüber, wie interne und externe Experten die neuesten Technologietrends prägen.

Innovationsansatz

Die Bank verfügt über ein globales Innovationsnetzwerk mit Standorten in Berlin, London, New York, Palo Alto und Singapur. Die Mitarbeiter dort suchen kontinuierlich nach neuen Lösungen von Start-ups und Technologieunternehmen, bewerten diese und gleichen sie mit den Anforderungen der Geschäftsbereiche beziehungsweise unserer Kontroll- und Infrastrukturfunktionen ab.

Die Zusammenarbeit mit Start-ups ist bei vielen unserer neuen und innovativen Online- und Mobile-Banking-Funktionen ein integraler Bestandteil des Entwicklungsprozesses. Wir investieren zudem gezielt in Start-ups wie Quantiguous Solutions (Open Banking), dwins (Entwickler der Finanzguru-App), TrustBills (Versteigerungsplattform für Forderungen) und Deposit Solutions (Open-Banking-Plattformen). Im Jahr 2020 sind wir eine Partnerschaft mit dem Frankfurter Fintech Traxpay eingegangen, um unsere Angebote zur Lieferkettenfinanzierung zu erweitern.

Offene Innovation

Open-Source-Software spielt nach wie vor eine wichtige Rolle bei der Entwicklung neuer Lösungen für branchenweite Herausforderungen. Wir teilen unsere Ansätze und Erfahrungen über die Fintech Open Source Foundation (FINOS) mit Dutzenden von Finanz- und Technologieunternehmen. FINOS ist ein Forum zur Förderung der branchenweiten Zusammenarbeit und zur Bewältigung gemeinsamer Herausforderungen. So sollen die Kosten für die Entwicklung von Branchenlösungen, bei denen keine Differenzierung im Wettbewerb möglich ist, gesenkt werden.

Nachdem sich die Deutsche Bank bereits Anfang 2020 an entsprechenden Open-Source-Entwicklungen beteiligt hatte, wurde der Beitrag der Bank zum [Symphony Java Toolkit](#) (*) im vierten Quartal in die FINOS-Projektbibliothek aufgenommen. Das Toolkit wurde bankintern entwickelt und dient dazu, die Entwicklung voll funktionsfähiger Symphony-Anwendungen und Bots zu beschleunigen, die in der Programmiersprache Java geschrieben sind. Als FINOS-Projekt wird das Toolkit von FINOS verwaltet und profitiert damit von einer unabhängigen Umgebung, die durch entsprechende Governance, Richtlinien und Lizenzierung unterstützt wird. Seit der Aufnahme in FINOS steht das Toolkit Programmierern der gesamten Branche und darüber hinaus zur Verfügung. Insgesamt wurden mehrere hundert Code-Veränderungen (Commits) in einem einzigen Monat registriert – es wurden in dem Monat nach Veröffentlichung mehr als doppelt so viele Code-Aktualisierungen wie in den ersten drei Quartalen zuvor gespeichert.

Wir spielen auch bei weiteren branchenweiten Open-Source-Initiativen eine wichtige Rolle. Unter anderem beteiligen wir uns an einem Projekt, mit dem die Entwicklung und Einführung von standardisierten Kontrollen und Tests für öffentliche Cloud-Dienste bei Finanzinstituten beschleunigt werden sollen. Dazu soll eine Reihe automatisierter Bereitstellungs- und Testrahmenwerke aufgebaut werden. Durch die Entwicklung eines bankenunabhängigen Rahmenwerks, das hochgradig übertragbar und skalierbar ist, ermöglichen wir es Finanzinstituten, die Kontrollen in ihre jeweiligen Technologieumgebungen zu integrieren. Auf diese Weise können sie ihre IT-Infrastruktur schneller auf Cloud-Lösungen migrieren. Dies wiederum ermöglicht es den Technologieanbietern, mehr Services für die Cloud anzubieten.

Im Jahr 2020 hat die Bank standardisierte, verbindliche Prozesse für Mitarbeiter eingeführt, die Open-Source-Code innerhalb der Bank nutzen und weiterentwickeln möchten. Dies ist ein wichtiger Meilenstein unseres Open-Source-Programms, das 2018 ins Leben gerufen wurde. Ziel des Programms ist es, robuste Richtlinien für die Nutzung von Open-Source-Software in der Bank zu erstellen. Unseren IT-Ingenieuren steht nun ein standardisierter Prozess für Open-Source-Software zur Verfügung: So können wir Innovationen vorantreiben und gleichzeitig eventuelle Risiken erkennen und eindämmen.

Im Juni 2020 gab die Deutsche Bank die Integration des Instant-Messaging-Dienstes WhatsApp in die Cloud-basierte Kollaborationsplattform Symphony der Bank bekannt. Dank der Integration können Kunden sicher und regelkonform über WhatsApp mit der Bank kommunizieren. Ähnlich erfolgreich hatten wir bereits im November 2019 WeChat über die Symphony-Plattform eingeführt. Diese neueste Lösung, die gemeinsam mit Symphony entwickelt wurde, erschließt der Bank neue Möglichkeiten zur Kommunikation mit ihren Kunden – über traditionelle Methoden wie E-Mail und Telefon hinaus. Symphony hat seinen Hauptsitz in New York und ist eine Cloud-basierte Messaging- und Kollaborationsplattform, die Märkte, Organisationen und Einzelpersonen auf sichere Weise miteinander verbindet. Die Deutsche Bank hält eine Beteiligung an Symphony, das derzeit über 510.000 Nutzer hat.

Weitere Entwicklungen im Jahr 2020

Der Geschäftsbereich Investmentbank hat eine KI-Lösung eingeführt, mit der wir schneller Informationen über unsere Kunden auswerten können. Diese Auswertung ist Teil des Know-Your-Customer-Prozesses (KYC-Prozesse) der Bank: Dabei untersuchen wir, ob es negative Medienberichte über unsere Kunden gibt, aus denen sich Risiken für die Bank ergeben könnten. Die KI-Lösung halbiert die Zeit, die für diese Analyse benötigt wird. Die Lösung wird den KYC-Prozess noch treffsicherer machen und soll zudem zu Einsparungen im zweistelligen Millionenbereich führen.

Im Juli gab die Unternehmensbank eine Kooperation mit Airwallex bekannt, einem globalen Fintech- „Einhorn“ – also einem Start-up-Unternehmen mit einer Marktbewertung von über 1 Milliarde US-\$ vor dem Börsengang oder Exit. Die Kooperation wird Airwallex ermöglichen, [virtuelle Kontoeinzüge und API-fähige Devisendienste](#) (*) in Japan beziehungsweise Hongkong anzubieten. Dadurch wird Airwallex in die Lage versetzt, grenzüberschreitende Zahlungen an Händler mit Sitz in Großchina nahtlos zu verarbeiten und umzurechnen. Händler, die Airwallex nutzen, müssen keine Bankkonten in den Ländern eröffnen, in denen ihre Kunden ansässig sind, wodurch der gesamte Zahlungsprozess vereinfacht wird.

Im März gab der Unternehmensbereich Wealth Management (WM) eine [Kooperation mit dem Münchner Finanztechnologie-Unternehmen QPLIX](#) (*) bekannt. Im Fokus steht dabei das wachsende WM-Geschäft mit Vermögensverwaltern, Family Offices, Pensionskassen und anderen Finanzinstituten. Die Software von QPLIX wird als Basis für Deutsche Private Port, das digitale WM Investment Office, dienen. Damit wird der Deutsche Private Port erstmals in der Lage sein, alle Anlageklassen abzubilden, zu analysieren und zu verwalten, einschließlich illiquider Anlagen wie Immobilien und Private Equity.

Informationssicherheit

- Gewährleistung der Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten unserer Kunden und Geschäftspartner sowie der Datenbestände der Bank
- Kontinuierliche Verstärkung der Cybersicherheit und der physischen Sicherheit, um mit den sich wandelnden Bedrohungen Schritt zu halten

GRI 102-15, 103-1

Kunden erwarten, dass sie jederzeit, von jedem Ort und über verschiedene Kanäle auf die Dienste der Deutschen Bank zugreifen können. Gleichzeitig nehmen Ausmaß, Geschwindigkeit und Raffinesse von Cyberangriffen auf Unternehmen zu. Um das Vertrauen zu erhalten, das der Deutschen Bank von ihren Interessengruppen entgegengebracht wird, ist es entscheidend, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten unserer Kunden und Geschäftspartner sowie der Datenbestände der Bank zu gewährleisten. Angesichts sich stetig wandelnder externer Bedrohungen stellt die Informationssicherheit unverändert ein zentrales Thema für die Deutsche Bank dar. Wir sind uns unserer Verantwortung bewusst, aktiv an der Aufrechterhaltung eines weltweit stabilen und widerstandsfähigen Finanzsystems mitzuwirken. Daher investieren wir weiterhin in unsere Fähigkeit, Sicherheitsrisiken zu minimieren. Im Jahr 2020 haben wir erneut sowohl unsere Cybersicherheit als auch die physische Sicherheit gestärkt, um mit Bedrohungen Schritt zu halten. Unsere konzernweite Informationssicherheits-Strategie beschreibt die Aktivitäten, mit denen wir dafür sorgen, dass wir auch in Zukunft unseren Kunden Produkte und Leistungen bereitstellen und somit unsere Erträge sichern können.

Governance

GRI 102-20, 103-2/3

Das Chief Security Office (CSO) ist für die Sicherheit der Bank zuständig. Es entwickelt die konzernweite Informationssicherheitsstrategie und ist für deren Umsetzung im Konzern verantwortlich, um Mitarbeiter und Kunden der Bank zu schützen.

Wir überprüfen unsere Informationssicherheitsstrategie regelmäßig und berücksichtigen dabei, wie sich interne und externe Faktoren verändern: etwa die Bedrohungslandschaft, die Technologie, das regulatorische Umfeld oder unsere Unternehmensstrategie. Die Aktivitäten im Bereich der Informationssicherheit werden von Gremien unter dem Vorsitz des Chief Security Officers beaufsichtigt. Der Vorstand erhält vierteljährlich einen Bericht zu Informationssicherheitsrisiken sowie - wenn nötig - zusätzliche Ad-hoc-Informationen.

Wir richten unsere Informationssicherheitsrichtlinien und deren Umsetzung an internationalen Standards sowie bewährten Methoden und Prozessen aus. Unser Information Security Management System ist seit 2012 nach ISO 27001 zertifiziert und wird seither regelmäßig rezertifiziert. Zudem optimieren wir kontinuierlich unsere Governance sowie Programme für Cybersicherheit, um wandelnden Geschäftsanforderungen und regulatorischen Richtlinien zu entsprechen und auf neu aufkommende Bedrohungen vorbereitet zu sein. Im Rahmen unabhängiger Untersuchungen (Benchmark Assessments) evaluieren wir die Effektivität unserer Maßnahmen regelmäßig.

Unser Chief Security Officer wird von Informationssicherheitsfachkräften auf verschiedenen Führungsebenen unterstützt: Sie stellen sicher, dass die Sicherheitsanforderungen der Bank auf regionaler Ebene sowie aus divisionaler und technischer Sicht in der gesamten Bank erfüllt werden.

Im Rahmen der Integration der ehemaligen Postbank AG wird auch deren IT in die IT-Umgebung der Deutschen Bank überführt.

2020 haben wir damit begonnen, den Informationssicherheitsrahmen der Postbank an den der Deutschen Bank anzupassen und die Migration vorzubereiten. Mit der Fusion der DB Privat- und Firmenkunden AG in die Deutsche Bank AG im Mai 2020 haben wir einen wichtigen Meilenstein erreicht, der sich direkt auf die Governance und den Aufbau der Informationssicherheit auswirkt. Dieser Meilenstein und die erwähnte Überführung werden es uns ermöglichen, eine übergreifende Informationssicherheit zu implementieren und in den Unternehmensbereichen einheitliche Standards und Kontrollen anzuwenden.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 404-2

Ein Schlüsselement unserer Informationssicherheitsstrategie ist es, unseren Mitarbeitern kontinuierlich zu verdeutlichen, wie wichtig sie für den Schutz der Bank vor Sicherheitsbedrohungen sind. Dies erreichen wir mit der Kampagne „Time to be aware – das Ziel bist Du“. Sie soll die Mitarbeiter für das gesamte Spektrum der Informations- und Unternehmenssicherheit sensibilisieren. Die Kampagne wird fortlaufend aktualisiert und an alle Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns kommuniziert. Neben grundlegenden Sicherheitspraktiken und nützlichen Tipps für typische Arbeitssituationen im Büro und unterwegs greift die Kampagne relevante Themen auch ausführlicher auf. Im Jahr 2020 legten wir beispielsweise ein besonderes Augenmerk darauf, die Mitarbeiter darüber zu informieren, wie sie die Bank und ihre Daten während der mobilen Arbeit schützen können. Um diesem Risiko zu begegnen, haben wir im Laufe des Jahres unsere Mitarbeiter regelmäßig mittels Artikeln und E-Mails informiert. Zudem führten wir im Oktober unseren jährlichen Monat der Informationssicherheit durch; dort werden sicherheitsrelevante Themen im Rahmen von Veranstaltungen präsentiert und weitere Aktivitäten wie beispielsweise Podcasts oder Wissenstests angeboten.

Um das Bewusstsein der Mitarbeiter für die Sicherheitsbedrohung durch Phishing zu schärfen, simulieren wir regelmäßig Phishing-Angriffe und begleiten diese mit kontinuierlicher Aufklärungsarbeit. Ziel ist es, den Mitarbeitern zu vermitteln, welche Maßnahmen sie ergreifen können, um sich und die Bank zu schützen und Verdachtsfälle zu melden.

Cyberbedrohungen verändern sich sehr dynamisch. Unsere Mitarbeiter erhalten regelmäßig verpflichtende Fortbildungen, um das Bewusstsein für Informationssicherheit zu schärfen. Die Teilnahme wird dokumentiert. Mitarbeiter, die Schulungen nicht rechtzeitig oder gar nicht abschließen, können verwarnet werden (Red Flags). Darüber hinaus bieten wir gezielte Weiterbildungen für Fachkräfte der Informationssicherheit an. Beispielsweise müssen neu ernannte Information Security Officers oder Technical Information Security Officers eine Schulung absolvieren, die ihnen die Fähigkeiten und Kenntnisse für ihre wichtigen Sicherheitsfunktionen vermittelt. 2020 haben wir zudem einen jährlichen Auffrischkurs für ihre Rolle eingeführt.

Dialog und Zusammenarbeit

GRI 102-21

Wir arbeiten eng mit Aufsichtsbehörden zusammen, um deren Anforderungen zu erfüllen. Ebenso teilen wir bewährte Verfahren und Informationen zur Bedrohungslage mit nationalen und internationalen Sicherheitsorganisationen, staatlichen Behörden und anderen Unternehmen aus. Wir sind zum Beispiel Gründungsmitglied von Cyber Security Sharing & Analytics mit Sitz in Berlin. Dort haben sich deutsche Unternehmen aus verschiedenen Branchen zusammengeschlossen: Im gegenseitigen Austausch wollen sie Bedrohungen besser erkennen und verstehen sowie Gegenmaßnahmen ausbauen. Diese Zusammenarbeit trägt dazu bei, dass unsere Informationssicherheitstechnologien und -verfahren den bewährten Methoden entsprechen und sich stets am aktuellen Bedrohungsumfeld orientieren.

Fortschritte bei den Maßnahmen

Risiko durch Drittanbieter

GRI 103-3

Die Gefährdungslage der Bank kann sich durch die Nutzung von Drittanbietern und durch die Auslagerung von Produkten und Leistungen, die kritische Prozesse unterstützen, verändern. Im Zusammenspiel mit gestiegenen regulatorischen Erwartungen erfordert dies die kontinuierliche Überwachung der Informationssicherheit von Drittanbietern. Die Deutsche Bank steuert dieses Risiko mithilfe ihres Lieferantenmanagementprogramms.

Wir verpflichten Drittanbieter vertraglich, ein Rahmenwerk für Informationssicherheitskontrollen zu etablieren. Hierdurch stellen wir sicher, dass für jeden Drittanbieter die erforderlichen Sicherheitskontrollen definiert und vereinbart werden. Die Einhaltung der Informationssicherheitsanforderungen wird regelmäßig und kontinuierlich über die Dauer der Geschäftsbeziehung überwacht.

Cyberangriffe und -bedrohungen

GRI 404-2

Wir sind darauf ausgerichtet, Informationssicherheitskontrollen auf allen Ebenen unserer Technologien, einschließlich Identität, Daten, Infrastruktur, Geräten und Anwendungen, einzubauen. Dieser mehrschichtige Ansatz soll einen umfassenden Schutz sowie die Möglichkeit bieten, Cyberbedrohungen zu erkennen, zu verhindern, auf sie zu reagieren und die Systeme bei Bedarf wiederherzustellen.

Unsere Kontrollen umfassen Präventionsmethoden und -maßnahmen wie die Erkennung und Bewertung von Bedrohungen, die Verhinderung von Datenlecks, das Schwachstellenmanagement und Mitarbeiterprogramme zur kontinuierlichen Verbesserung des Sicherheitsbewusstseins. Ein weiterer Schwerpunkt liegt darauf, Gefahren zu entdecken und mithilfe eines robusten Reaktionsprozesses auf Sicherheitsvorfälle zu reagieren. Das Sicherheitsvorfallmanagement der Deutschen Bank regelt den Umgang mit unerwünschten und unerwarteten Ereignissen, die Auswirkungen auf die Bank, ihre Kunden oder Mitarbeiter haben können. Die zugehörigen Management- und Eskalationsprozesse sind so ausgelegt, dass die Deutsche Bank effektiv auf Cyberangriffe oder Informationssicherheitsrisiken reagieren sowie Verluste, Datenlecks oder Störungen minimieren kann. Zudem werden die gewonnenen Informationen dazu verwendet, unsere Prozesse zu verbessern.

Unsere Cyber Intelligence and Response Center (CIRC) in Singapur, Deutschland und den USA gewährleisten rund um die Uhr Schutz vor Cyberbedrohungen. Mit diesem Modell stärkt die Bank ihre Fähigkeit, weltweit Bedrohungen zu erkennen und auf Vorfälle zu reagieren. Seit Beginn der COVID-19-Pandemie im ersten Halbjahr 2020 beobachteten wir aufmerksam jede potenzielle Zunahme oder Veränderung von Bedrohungen der Cyber- und Informationssicherheit. Da die meisten Mitarbeiter von zu Hause aus arbeiteten, haben wir die Kontrollen zur Verhinderung von Datenlecks verstärkt und unsere Mitarbeiter gezielt für Gefahren sensibilisiert. Insgesamt erwiesen sich die bestehenden Kontrollen als gut skalierbar und wirksam gegen Bedrohungen, die mit der COVID-19-Pandemie zusammenhängen.

Im Jahr 2020 hat keiner dieser potenziellen Cyberangriffe, wie beispielsweise Distributed-Denial-of-Service-Angriffe, Phishing-Mails oder Malware-Angriffe, zu einem Ausfall oder einem Vorfall mit wesentlichen Auswirkungen auf die Systeme und Datenbestände der Bank oder Informationen unserer Kunden geführt.

Wichtige Themen 2020

Im Jahr 2020 standen mehrere Themen im Zentrum der strategischen Entwicklung der Informationssicherheit, so zum Beispiel die Ermöglichung der sicheren Nutzung von Cloudtechnologien und der Ausbau unserer bedrohungsbasierten Methodologie für eine effektive Aufrechterhaltung und einen kontinuierlichen Ausbau unserer Informationssicherheitskontrollen.

- Um eine sichere Nutzung von Cloudlösungen zu ermöglichen, unterstützte die CSO Organisation die Entwicklung einer Sicherheitsstrategie für unsere neue strategische Partnerschaft mit Google Cloud (siehe Digitalisierung und Innovation). CSO führte eine Bewertung der Sicherheitsrisiken durch und ist an den laufenden Projektphasen beteiligt, um angemessene Sicherheitsmaßnahmen zu implementieren.
- Von besonderer Bedeutung im Jahr 2020 war zudem, uns auch weiterhin auf die Bekämpfung der wichtigsten Bedrohungen zu konzentrieren: finanzieller Diebstahl, Offenlegung von Daten und Unterbrechung von Diensten zusammen mit Compliance-Risiken, Systemmissbrauch, Zerstörung von Vermögenswerten und Datenverzerrung. Wir überprüften und modifizierten – wo nötig – kontinuierlich unsere mehrschichtige Defense-in-Depth-Sicherheitsstrategie, untersuchten und beseitigten Schwachstellen in der Informationssicherheit und arbeiteten systematisch daran, für neue Bedrohungen bestmöglich gewappnet zu sein. Darüber hinaus haben wir unsere Prozesse und Kontrollen weiter automatisiert. So gewährleisten wir eine reibungslose Integration von Sicherheitsaspekten und -maßnahmen in die Geschäftsprozesse.

Ergänzende Informationen nach den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative

82	Umwelt- und soziale Aspekte
87	Menschenrechte
89	Zugang und Teilhabe
91	Betriebsökologie
96	Soziale Verantwortung
102	Kunst, Kultur und Sport

Ergänzende Informationen nach GRI

Auf einen Blick

Wir orientieren uns an internationalen Standards und Prinzipien, darunter:

- ✓ Zehn Prinzipien des UN Global Compact
- ✓ Ziele der Vereinten Nationen für nachhaltige Entwicklung
- ✓ OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- ✓ Internationale Menschenrechtscharta
- ✓ UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- ✓ International Finance Corporation Performance Standards
- ✓ Internationale Arbeitsorganisation Erklärung über grundlegende Rechte bei der Arbeit, einschließlich der ILO Kernarbeitsnormen
- ✓ Äquator-Prinzipien

Zahlen und Fakten 2020

Bis **2025**

beenden wir Finanzierungen und Kapitalmarktgeschäfte im Kohlebergbau.

Keine

Finanzierung von neuen Öl- und Gasprojekten in der Arktis oder von neuen Ölsandprojekten.

Etwa **800**

Mitarbeiter wurden zur ökologischen und sozialen Sorgfaltspflicht geschult.

165 Mio. €

an Krediten und Investitionen, die einkommensschwachen Gemeinschaften zugutekommen und die soziale Inklusion fördern.

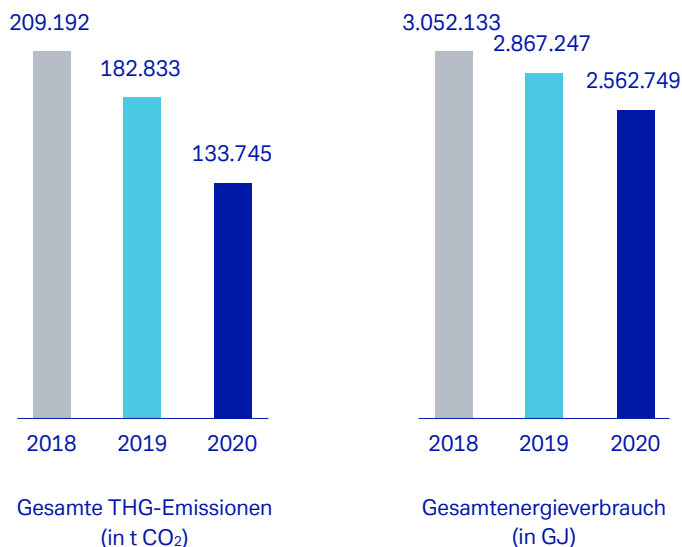
51,7 Mio. €

wurden von der Deutschen Bank und ihren Stiftungen in CSR-Initiativen sowie Kunst-, Kultur- und Sportprojekte investiert.

Fast **13.000**

Mitarbeiter weltweit haben sich trotz der COVID-19-Pandemie ehrenamtlich betätigt.

Energieeffizienz und -einsparung



Umwelt- und soziale Aspekte

- Beendigung der Finanzierung des Abbaus von Kraftwerkskohle bis 2025
- Keine Finanzierung neuer Projekte in der Arktis sowie Ölsandprojekte
- Äquator-Prinzipien zur Prüfung von Umwelt- und Sozialrisiken unterzeichnet

GRI 103-1

Als globale Bank spielen wir eine wichtige Rolle darin, den Übergang der Wirtschaft zu mehr Nachhaltigkeit zu fördern. Wenn wir unsere Kunden bei ihren Transformationsprozessen unterstützen, eröffnet das neue Geschäftschancen. Gleichzeitig müssen wir unsere Geschäftsaktivität auf mögliche negative Auswirkungen untersuchen und verstehen, welche ökologischen und sozialen Risiken mit einer bestimmten Transaktion oder einem Kunden verbunden sein können. Die systematische Bewertung dieser Risiken ist ein integraler Bestandteil unserer Risikomanagementprozesse.

Governance

GRI 102-11/12/15/16/18/19/20/26/29/31, 103-1/2/3, 412-2

Unser Rahmenwerk zum Umgang mit Reputationsrisiken (Reputationsrisiko-Rahmenwerk) soll aktive und frühzeitige Entscheidungen sicherstellen und so Schaden für unsere Reputation abwenden. Es enthält einheitliche Regelungen und Leitlinien für die Identifikation, die Bewertung und das Management von Reputationsrisiken. Auswirkungen auf unsere Reputation, durch Versagen anderer Risikotypen, Kontrollen oder Prozesses, werden über die entsprechenden Rahmenwerke adressiert und sind nicht Gegenstand dieses Kapitels.

Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, potenzielle Reputationsrisiken zu identifizieren und über unseren Unit Reputational Assessment Process (Unit RRAP) zu eskalieren, einschließlich der Beratung mit relevanten internen Interessengruppen wie dem Ländermanagement, der Abteilung zur Vermeidung von Finanzkriminalität oder anderen Kontrollfunktionen der zweiten Verteidigungslinie (Second Line of Defence). Der Unit RRAP wird von einem Mitglied der oberen Führungsebene des betroffenen Geschäftsbereichs geleitet. Wir wenden ihn bei Sachverhalten an, die ein moderates Reputationsrisiko erkennen lassen. Bei Sachverhalten mit einem wesentlichen Reputationsrisiko und/oder solchen, die unsere obligatorische Eskalationskriterien erfüllen, muss das zuständige regionale Reputationsrisikokomitee (RRRC) in den Prüfungsprozess einbezogen werden. In besonderen Fällen erfolgt eine Prüfung durch das Group Reputational Risk Committee (GRRC) des Konzerns. Das kann zum Beispiel dann der Fall sein, wenn ein Geschäftsbereich Einspruch gegen den Beschluss eines regionalen Reputationsrisikokomitees erhebt oder wenn dort keine Entscheidung mit einer Zweidrittelmehrheit getroffen werden kann. Fälle, die unseren Asset Manager DWS betreffen, werden von einem gesonderten DWS-Reputationsrisikokomitee bewertet und – sofern erforderlich - an die Geschäftsleitung der DWS eskaliert.

Anhand des Reputationsrisiko-Rahmenwerks beurteilte Vorgänge

	31.12. 2020	31.12. 2019	31.12. 2018
Anzahl der Vorgänge, für die eine endgültige Entscheidung herbeigeführt wurde			
Im Rahmen des Prozesses zur Bewertung von Reputationsrisiken im jeweiligen Geschäftsbereich	104	81	119
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	7	2	2
Davon wegen Glücksspielthemen	0	1	7
Davon wegen Rüstungsthemen	6	4	19
Durch Weiterleitung an regionale Reputationsrisikokomitees	64	35	48
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	3	3	1
Davon wegen Glücksspielthemen	6	2	6
Davon wegen Rüstungsthemen	8	4	8
Durch Weiterleitung an das Group Reputational Risk Committee oder höher	3	6	9
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	0	1	0
Davon wegen Glücksspielthemen	0	0	0
Davon wegen Rüstungsthemen	1	0	3
Summe	171	122	176
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	10	6	3
Davon wegen Glücksspielthemen	6	3	13
Davon wegen Rüstungsthemen	15	8	30

Unser Reputationsrisikoteam (RRT) erstellt monatliche Reputationsrisikoberichte für die Leiter unserer regionalen Reputationsrisikokomitees und UNIT RRAPs. Zudem erhalten unser GRRC und die RRRCs Quartalsberichte. Auch unser Risk and Capital Profile Report enthält Informationen zu Reputationsrisiken. Er wird monatlich an unseren Vorstand und quartalsweise an unseren Aufsichtsrat versandt und enthält Details zur Anzahl von Reputationsrisikofällen und zu den getroffenen Entscheidungen.

Unser Reputationsrisikorahmenwerk verlangt, dass gewisse Themen von spezialisierten Kontrollfunktionen geprüft werden. Dazu gehören zum Beispiel Aspekte die sich potenziell negativ auf die Umwelt oder die Gesellschaft auswirken können und Sachverhalte mit einem Bezug zum Rüstungs- oder Glücksspielsektor. Unseren Umgang mit diesen Themen beschreiben wir in den folgenden Abschnitten.

Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht

Unser Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken (ES-Risiko-Rahmenwerk) ist integraler Bestandteil des Reputationsrisikorahmenwerks. Das ES-Risiko-Rahmenwerk gilt für jede Aktivität unserer Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), unserer Investmentbank (IB) sowie für das Kreditgeschäft unserer Privatkundenbank (PB). Es legt Verfahren und Zuständigkeiten für die Risikoidentifizierung und -bewertung sowie für die Entscheidungsfindung fest. Darüber hinaus regelt es die transaktionsunabhängige Risikoerkennung sowie die Identifizierung von Unternehmen mit einem kontroversen ES-Profil und bestimmt die Anforderungen an den Prüfungsprozess für ES-Risiken (ES Due Diligence). Wir konzentrieren uns auf Branchen, die wir als kritisch definiert haben, und machen unsere Mitarbeiter mit den Kriterien für eine verpflichtende Einbindung unseres Nachhaltigkeitsbereichs (Group Sustainability, GS) vertraut. Für alle Branchen, bei denen der Bereich GS verpflichtend einbezogen werden muss, stehen unseren Mitarbeitern ausführliche Branchenleitlinien zur Verfügung. ES-Themen, von denen angenommen wird, dass sie zumindest ein moderates Reputationsrisiko darstellen, unterliegen ebenfalls unserem Verfahren zur Beurteilung von Reputationsrisiken.

Unser Ansatz für die ES Due Diligence richtet sich nach folgenden internationalen Standards und Grundsätzen:

- UN Global Compact
- OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen
- UN-Leitsätze für Wirtschaft und Menschenrechte
- Leistungsstandards der International Finance Corporation

Darüber hinaus gehören wir zu den ersten Unterzeichnern und Unterstützern der sogenannten grünen Anlageprinzipien für Chinas neue Seidenstraße (Belt and Road Initiative). Im Juli 2020 haben wir die Äquator-Prinzipien unterzeichnet, womit wir unsere Verpflichtung betonen, eine Umwelt- und Sozialprüfung bei Projektfinanzierungen durchzuführen.

Um unser Herangehen an und unser Fachwissen über bestehende und aufkommende Themen zu fundieren, nehmen wir an verschiedenen Initiativen und Arbeitsgruppen teil. Im Jahr 2020 waren wir im Rahmen unserer Mitgliedschaft in der [Banking Environment Initiative](#) (*) (BEI) in deren Arbeit zum Thema [Biodiversität](#) (*) involviert.

Gemäß unserer Definition bergen folgende Branchen ein erhöhtes Potenzial für negative ES-Auswirkungen:

- Metallverarbeitung und Bergbau
- Öl und Gas
- Versorgungsunternehmen
- industrielle Land- und Forstwirtschaft
- Chemie
- Industrie- und Infrastrukturprojekte in bestimmten Ländern
- andere Tätigkeitsfelder mit hoher CO₂-Intensität und/oder Gefahr für Menschenrechtsverletzungen.

Daneben umfasst unser Reputationsrisikorahmenwerk weitere Branchen und branchenspezifische Themen wie den Rüstungs- und Glücksspielsektor (siehe Abschnitt „Gesonderte Sorgfaltspflicht in der Rüstungs- und Glücksspielbranche“ in diesem Kapitel).

Unsere Leitlinien für eine verbesserte ES Due Diligence befassen sich sowohl mit branchenübergreifenden Themen wie Biodiversität oder sozialen Aspekten als auch mit branchenspezifischen Herausforderungen. Die Liste der betroffenen Branchen und die damit verbundenen Unternehmensrichtlinien überprüfen wir regelmäßig. Wir bewerten auch die geltenden branchenbezogenen Standards und vorbildliche Beispiele (Best Practice), um unsere Entscheidungsfindung bei ES-Fragen zu unterstützen. Außerdem beobachten wir globale Entwicklungen in Bereichen wie dem Klimaschutz und der Achtung der Menschenrechte.

Positionen und Minimumstandards

Bereich	Erhöhte Sorgfaltspflicht/ Normkonformität ¹	Angewandte Umwelt- und/oder Sozialprinzipien (ES-Prinzipien)
Menschenrechte	Ja	Null-Toleranz gegenüber Kinder- und Zwangsarbeit sowie schweren Menschenrechtsverletzungen, einschließlich der Rechte indigener Menschen
Entwaldung	Ja	Null-Toleranz gegenüber Abholzung tropischer Primärwälder
Welterbestätten	Ja	Keine Beteiligung an Aktivitäten in oder in unmittelbarer Nähe zu Welterbestätten, es sei denn die jeweilige Regierung und die UNESCO bestätigen, dass der besondere universelle Wert der Stätte nicht beeinträchtigt wird
Branchenbezogen		
Industrielle Land- und Forstwirtschaft	Ja	Agrarrohstoffe (Soja, Rindfleisch, Holz): Anforderung in Bezug auf Zertifizierung sowie Managementpläne für Umwelt- und Sozialaspekte von Erzeugern und bei Erstverarbeitung, einschließlich einer Selbstverpflichtung zum "No Deforestation, no peat, no exploitation"-Standard. Neue Entwicklungen nur auf Grundlage eines High Conservation Value Assessments.
Tabak	Ja	Erweiterte Umwelt- und Sozialprüfung, möglicher Ausschluss je nach Ergebnis der Prüfung
Palmöl	Ja	Keine Finanzierung bei fehlender RSPO-Zertifizierung und/oder fehlendem zeitgebundenen Umsetzungsplan bis spätestens 2025
Metalle und Bergbau	Ja	Erweiterte Umwelt- und Sozialprüfung, möglicher Ausschluss je nach Ergebnis der Prüfung
Öl und Gas	Ja	Ölsände: keine direkte Finanzierung neuer Projekte für Exploration, Produktion, Transport bis zu Verarbeitung Öl und Gasprojekte durch hydraulisches Fracking: Keine Finanzierung von Projekten in Ländern mit extremer Wasserknappheit; Keine Finanzierung für neue Öl- und Gas-Projekte in der Arktis (nach der Definition der 10 C Juli Isotherm Grenzwerte)
Kohleenergie und Bergbau	Ja	Keine Finanzierung für neue Kohlekraftwerke und den thermischen Kohleabbau sowie die entsprechende Infrastruktur Keine Finanzierung des Abbaus von Kraftwerkskohle ab spätestens 2025 Ausschluss des sogenannten "Mountain-Top-Removal"
Wasserkraft und Kernkraft	Ja	Ausschlusskriterien für einige Länder; erweiterte Sorgfaltspflicht; möglicher Ausschluss je nach Ergebnis der Prüfung
Verteidigung/geächtete Waffen	Ja	Erweiterte Sorgfaltspflicht mit Ausschlusskriterien für Anti-Personenminen, Streumunition, umstrittene Waffensysteme und chemische, biologische, radioaktive und nukleare Waffen sowie die zivile Nutzung automatischer und halbautomatischer Schusswaffen

¹ Zusätzlich zu den oben erwähnten branchenübergreifenden und branchenspezifischen Grundsätzen beinhaltet der verbesserte ES Due Diligence Prozess unter anderem die folgenden Prüfungen: Einhaltung bestehender Umwelt- und Sozialgesetze und -vorschriften; Vorhandensein robuster Governance-Strukturen bezüglich des Managements von ES-Themen sowie von angemessenen Kapazitäten

Ziele und Maßnahmen

Wir sind bestrebt, mit allen Risiken so effektiv und effizient wie möglich umzugehen. Dazu gehören die ordnungsgemäße Identifizierung von Transaktionen und/oder Kunden mit potenziellen ES-Risiken – insbesondere in Branchen mit erhöhtem ES-Risiko – sowie die Durchführung einer belastbaren Due Diligence. Wir arbeiten daran, unsere ES-Leistung kontinuierlich zu verbessern. Deshalb überprüfen wir, ob unsere Prozesse und Leitlinien wirksam sind. Falls erforderlich, passen wir sie an und schulen unsere Mitarbeiter, um sie für Risiken zu sensibilisieren.

2020 haben wir unsere Leitlinien für die Branchen Kohlebergbau und Kohleverstromung verschärft und eine spezielle Öl- und Gas-Leitlinie verabschiedet. Darin haben wir uns zum Ziel gesetzt, die Finanzierung des Abbaus von Kraftwerkskohle bis spätestens 2025 zu beenden. Unsere Verpflichtung erstreckt sich sowohl auf direkte Finanzierungen als auch auf Transaktionen über den Kapitalmarkt. Darüber hinaus haben wir uns verpflichtet, unser Kraftwerksportfolio zu überprüfen und die Finanzierung für Energieunternehmen einzuschränken, die zu mehr als 50 % von Kohle abhängig sind (gemessen entweder an ihrer installierten Erzeugungskapazität oder ihrer Jahresproduktion), sofern sie keine belastbaren Dekarbonisierungspläne vorlegen können. Wir haben bereits mit der Prüfung des Portfolios unserer Kohlekraftwerkskunden in den USA und in Europa begonnen.

Gemäß der Öl- und Gas-Leitlinie werden wir folgende Projekte nicht mehr finanzieren:

- Öl- und Gasprojekte, bei denen Hydraulic Fracturing in Ländern mit knappen Wasservorräten eingesetzt wird
- neue Öl- und Gasprojekte in der arktischen Region
- neue Ölsandprojekte (mit Exploration, Produktion, Transport oder Verarbeitung)

Darüber hinaus haben wir eine systematische Überprüfung unserer weltweiten Geschäftsaktivitäten in der Öl- und Gasbranche begonnen, die bis ins Jahr 2021 andauern wird.

Vor der Veröffentlichung haben wir die Änderungen unserer Leitlinien für fossile Brennstoffe mit Nichtregierungsorganisationen diskutiert.

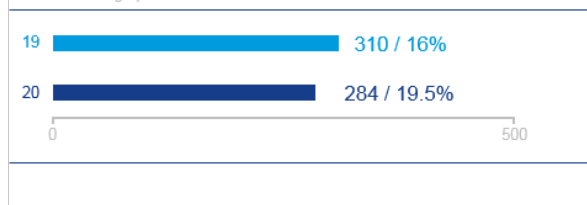
Die Verpflichtungen aus unserer überarbeiteten Leitlinie für fossile Brennstoffe werden uns auch dabei helfen, die kollektive Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors zu erfüllen, die wir im Juni 2020 unterzeichnet haben. Mit unserer Unterschrift verpflichten wir uns, unsere Kreditportfolios an den Zielen des Pariser Klimaabkommens auszurichten. Dies schließt mit ein, dass wir bis Ende 2022 Instrumente einführen, mit denen wir die Kohlenstoffintensität unserer Kreditportfolios messen können, und Pläne entwickeln und offenlegen, wie wir die Kreditportfolios an nationale und internationale Klimaziele anpassen werden, insbesondere an das Ziel des Pariser Klimaabkommens.

Transaktionsprüfungen

2020 haben wir im Rahmen unseres ES-Risiko-Rahmenwerks 284 Transaktionen und Kunden überprüft. Das sind etwa 8 % weniger als im Jahr 2019. Der wirtschaftliche Abschwung im Zuge der COVID-19-Pandemie war hierfür der Hauptgrund, da sich die Gesamtzahl der Transaktionen im Vergleich zu 2019 reduzierte. Die Prüfquote erhöhte sich leicht auf 19,5 % (2019: 16 %), vor allem aufgrund von mehr Transaktionen in den Fokusbranchen. Von den 284 bewerteten Transaktionen und Kunden im Jahr 2020 haben wir acht direkt abgelehnt. Zehn weitere haben wir, entsprechend unserem Reputationsrisikoprozess, in den zuständigen Ausschüssen diskutiert. Alle zehn Transaktionen wurden genehmigt.

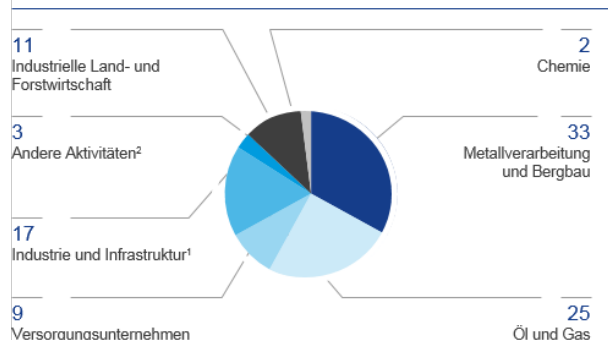
Transaktionen und Kunden, die gemäß dem ES-Risikorahmenwerk bewertet werden

Anzahl / Prüfungsquote in den ES-Risikosektoren



Transaktionen und Kunden, die gemäß dem ES-Risikorahmenwerk branchenbezogen bewertet werden

in %



¹ Umfasst Unternehmen z. B. im Maschinen- und Anlagenbau, die mit kritischen Sektoren in Verbindung stehen.

² Beinhaltet CO₂-intensive Sektoren sowie Sektoren, die Potenzial für Menschenrechtsverletzungen bergen, wie z. B. Konsumgüter, Transport, Infrastruktur, Technik, Rohstoffhandel und Gesundheitswesen, die entlang ihrer Lieferkette kritischen Sektoren ausgesetzt sind.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 103-1, 404-2

Schulungen helfen unseren Mitarbeitern dabei, ES-Risiken leichter zu identifizieren, Transaktionen mit erhöhtem Risiko zu erkennen und diese an den Bereich GS weiterzuleiten. Im Jahr 2020 haben wir unser Mitarbeiterschulungsprogramm für die Beschäftigten der CB und IB fortgesetzt.

Rund 800 CB-Mitarbeiter nahmen an Informationsveranstaltungen zu unserem Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierungen teil und erhielten dabei umfassende Materialien zu den Werkzeugen, die zur Verfügung stehen, um die Kunden bei der Umstellung auf nachhaltigere Geschäftsmodelle zu unterstützen. Die Veranstaltungen befassten sich auch mit der Relevanz von ES-Themen und den jeweiligen Anforderungen an die Sorgfaltspflicht. Eine Videoaufzeichnung steht allen unseren Mitarbeitern in den kundennahen Bereichen auf Deutsch und Englisch zur Verfügung.

Darüber hinaus haben ausgewählte IB-Geschäftsteams in Großbritannien spezielle Schulungen im Bereich ES Due Diligence erhalten.

Wir entwarfen zudem ein Schulungsmodul zur Umsetzung der Äquator-Prinzipien und zu den erforderlichen Anpassungen der ES-Due-Diligence-Prüfung. Das Modul wurde zunächst den Mitarbeitern des CB-Teams für strukturierte Exportfinanzierung weltweit zugänglich gemacht. Per Ende 2020 waren wir noch dabei einen Plan zu entwickeln, wie wir das Modul auch anderen betroffenen Geschäftsbereichen zur Verfügung stellen können.

Gesonderte Sorgfaltspflicht in der Rüstungs- und Glücksspielbranche

Rüstung

Wir verfügen über ein Rahmenwerk, das eine gesonderte Sorgfaltspflicht für Kunden und Transaktionen mit Bezug zur Rüstungsbranche festlegt. Es deckt die Herstellung und den Vertrieb von Waffen und militärischen Technologien ab und schließt Hardware und EDV-Programme sowie Hauptkomponenten und Dienstleistungen für militärische, sicherheitsdienstliche und polizeiliche Zwecke ein. Entsprechende Sachverhalte müssen von einer Kontrollfunktion geprüft und, falls erforderlich, entsprechend unserem Reputationsrisikorahmenwerk eskaliert werden.

Unser Ziel ist es, unsere Geschäftsaktivität im Rüstungssektor stetig zu überprüfen. Die Überprüfung hilft uns zu gewährleisten, dass wir verantwortungsbewusst handeln und die Bank gleichzeitig vor Reputationsschäden schützen. Im Jahr 2020 haben wir erneut Veranstaltungen und Schulungen für unsere Mitarbeiter in Kontrollfunktionen und in unseren Geschäftsbereichen durchgeführt, um das Bewusstsein für Reputationsrisiken weiter zu schärfen. Zudem haben wir Konflikte und geopolitische Spannungsfelder beobachtet. Dabei haben wir uns auf Libyen, den Grenzkonflikt zwischen China und Indien sowie die eskalierende Auseinandersetzung zwischen Aserbaidschan und Armenien konzentriert.

Glücksspiel

Die Glücksspielbranche birgt rechtliche, soziale und reputative Risiken, die gezielte Leitlinien für unser Engagement in diesem Sektor erfordern. In einigen Ländern ist das Glücksspiel illegal. Demzufolge kann bereits die Abwicklung des Zahlungsverkehrs (zum Beispiel das Hinterlegen von Wetteinsätzen und die Auszahlung von Gewinnen) als verbotene Tätigkeit angesehen werden. Auch in Ländern, in denen das Glücksspiel (oder Formen davon) grundsätzlich erlaubt sind, möchten wir nicht mit Beteiligten in Verbindung gebracht werden, die Kontakt zu problematischen Bereichen (wie zum Beispiel dem Rotlichtmilieu) haben oder möglicherweise Ausgangspunkt für illegale Handlungen wie Geldwäsche und Betrug sind. Entsprechende Sachverhalte müssen von unserer Kontrollfunktion geprüft und, falls erforderlich, entsprechend unserem Reputationsrisikorahmenwerk eskaliert werden.

Die Glücksspielbranche in den USA sowie in Europa, Nahost und Afrika (EMEA) verzeichnete im Jahr 2020 eine steigende Zahl an Fusionen und Geschäftsübernahmen. Die Konsolidierung der Branche wird hauptsächlich durch die zunehmende Legalisierung von Online-Glücksspiel und Sportwetten in einzelnen amerikanischen Bundesstaaten getrieben, nachdem der Oberste Gerichtshof der USA im Jahr 2018 entschieden hatte, das bundesweite Verbot von Online-Glücksspiel und Sportwetten aufzuheben. Wir tragen dieser Entwicklung Rechnung und haben damit begonnen, unsere bestehenden Leitlinien zum Thema Online-Glücksspiel zu überarbeiten.

Menschenrechte

- Schirmherr im Vorstand für Menschenrechtsbelange ernannt
- Prioritäten für die Umsetzung des Aktionsplans Menschenrechte vereinbart

GRI 102-16/42, 103-1/2/3

Es gehört zu den grundlegenden Pflichten von Staaten, Menschenrechtsverletzungen zu verhindern. Gleichwohl erkennen wir unsere Rolle und Verantwortung als globale Finanzinstitution an, die Achtung der Menschenrechte sicherzustellen.

Unser Ansatz, die Menschenrechte zu achten, ist in unserem Verhaltenskodex verankert. Damit formalisieren und unterstreichen wir unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte, das insbesondere auch die Verhinderung von Kinderarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel einschließt.

Das Grundprinzip unseres Ansatzes lautet: Wir beteiligen uns nicht an Tätigkeiten und gehen keine Geschäftsbeziehungen ein, bei denen es begründete Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen gibt. Um dieses Prinzip aufrechtzuerhalten, unterstützen wir internationale Standards und Richtlinien. Dazu zählen insbesondere

- die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation (International Labor Organization, ILO) zu grundlegenden Arbeitsprinzipien und Rechten, einschließlich der ILO-Kernarbeitsnormen
- die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen
- die Internationale Menschenrechtscharta.

Unsere Menschenrechtserklärung unterstreicht diese Verpflichtung und beschreibt unseren Ansatz im Umgang mit diesem wichtigen Thema. Der Ansatz deckt alle Bereiche unseres unternehmerischen Handelns ab, von unserem Kundengeschäft und der Zusammenarbeit mit Lieferanten und Dienstleistern bis hin zum Umgang mit unseren Mitarbeitern. Wir bewerten regelmäßig die mit Menschenrechtsverletzungen verbundenen Risiken und stellen sicher, dass unsere Prozesse der sorgfältigen Prüfung der Achtung von Menschenrechten belastbar sind. Zudem beobachten und bewerten wir, wie wir negative Auswirkungen konsequent vermeiden können. Wir veröffentlichen außerdem jährlich eine Erklärung zur Bekämpfung von moderner Sklaverei und Menschenhandel (UK Modern Slavery Act).

Governance

GRI 102/19

Unser Prozess, mit dem wir die Achtung der Menschenrechte prüfen, konzentriert sich darauf, wesentliche Risiken zu ermitteln und Maßnahmenpläne zur Begrenzung der identifizierten Risiken zu entwickeln. Im Jahr 2020 haben wir unsere Governance im Bereich der Achtung der Menschenrechte gestärkt. Unser Chief Administrative Officer, der für die Verwaltung der Bank verantwortlich ist, ist der Schirmherr unserer Arbeitsgruppe Menschenrechte (Human Rights Working Group, HRWG), der hochrangige Führungskräfte der Bereiche Einkauf, Verhinderung von Finanzkriminalität, Nachhaltigkeit (als Kontrollfunktion für die sorgfältige Prüfung der Achtung der Menschenrechte im Kundengeschäft) sowie der Personal- und Rechtsabteilung angehören. Die Gruppe trifft sich regelmäßig, um Maßnahmen zu identifizieren, die gewährleisten sollen, dass unser Handeln den aktuellen Anforderungen und Erwartungen zur Achtung der Menschenrechte entspricht, wie sie sich aus bestehenden oder erwarteten Gesetzen, Vorschriften sowie anerkannten Standards und Prinzipien ergeben. Die HRWG ist auch dafür verantwortlich, die Umsetzung der vereinbarten Maßnahmen zu überwachen und den Ansatz der Bank zur Wahrung der Menschenrechte transparenter zu machen.

Um die Wirksamkeit unseres Ansatzes zur Achtung der Menschenrechte zu bewerten, greifen wir auf etablierte Prozesse und Kanäle zurück. Wir nutzen Informationen zu Fällen von Menschenrechtsverletzungen, die über unsere Integritäts-Hotline gemeldet wurden, um zu beurteilen, ob unser Managementansatz zur Achtung der Rechte unserer Mitarbeiter effizient ist oder weiter angepasst werden sollte. Für das Kundengeschäft werten wir eine Reihe von Quellen aus, zu denen Transaktionsüberprüfungen, eigene Recherchen, Medienberichte, der Dialog mit einzelnen Kunden und der Austausch von Informationen mit anderen Finanzunternehmen zählen, um die Effektivität unseres Ansatzes zu bewerten. Im Einkauf nutzen wir neben eigenen Recherchen, Medienberichten und dem Informationsaustausch mit anderen Finanzinstituten auch Informationen, die wir im Rahmen eines neuen Risikomanagementprozesses für Lieferanten und Dienstleistern erhalten. Wir passen unseren Maßnahmenplan regelmäßig an, um neu entstehende Handlungsfelder und Meilensteine zu berücksichtigen.

Wichtige Themen 2020

Kunden

GRI 102-15/16, 103-1/2/3, 412-2, FS5

Unsere Pflicht zur sorgfältigen Prüfung der Achtung der Menschenrechte ist ein integraler Bestandteil unseres Rahmenwerks zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken (siehe Kapitel „Umwelt- und soziale Aspekte“). Im Jahr 2020 unterzeichnete die Deutsche Bank die Äquator-Prinzipien, ein international anerkanntes Risikomanagementrahmenwerk zur Ermittlung, Bewertung und Steuerung von Umwelt- und Sozialrisiken (ES-Risiken). Wir berücksichtigen die Grundsätze bereits seit langem im Rahmen unserer Prüfung von Transaktionen. Mit der formellen Verpflichtung zur Umsetzung der Prinzipien unterstreichen wir die Bedeutung, die wir der Steuerung von Umwelt- und Sozialrisiken im Rahmen der Projektfinanzierung beimessen. In diesem Zusammenhang haben wir die Mitarbeiter eines von diesen Prinzipien betroffenen Geschäftsbereichs umfassend zu den Äquator-Prinzipien geschult. Damit wollen wir sicherstellen, dass bekannt ist, welche Vorgaben einzuhalten sind, um die Auswirkungen beurteilen zu können, die die von uns finanzierten Projekte auf potenzielle Rechteinhaber haben können.

Zudem übt unsere Abteilung gegen Finanzkriminalität (Anti-Financial Crime, AFC) eine wichtige Rolle aus, um Kundenaktivität, die mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen in Verbindung gebracht werden könnte, vorzubeugen, aufzudecken und zu melden. Unsere AFC-Charta regelt grundlegende Prinzipien und Verantwortlichkeiten für die Bekämpfung von Finanzkriminalität in der gesamten Bank. Globale AFC-Richtlinien legen Mindeststandards für das Management von Risiken im Zusammenhang mit Finanzkriminalität fest, die darüber hinaus durch länderspezifische Anforderungen ergänzt werden.

Als globales Finanzinstitut, das eine breite Palette an Produkten und Dienstleistungen anbietet, sind wir verschiedenen Risiken infolge von Finanzkriminalität ausgesetzt, darunter auch dem Menschenhandel. Durch unser Mitwirken in externen Arbeitsgruppen, die Partnerschaften zwischen Strafverfolgungsbehörden und dem Finanzsektor darstellen – bekannt als die Joint Money Laundering Intelligence Taskforce sowie die Anti-Financial Crime Alliance – leisten wir einen Beitrag zu einer Finanzbranche, die Menschenhandel, Kindesmissbrauch und Investitionen in Finanzströme verhindert, die damit verbunden sind. Darüber hinaus haben wir im Rahmen unserer Kontrollen zur Verhinderung von Finanzkriminalität daran gearbeitet, kriminelle Handlungen im Zusammenhang mit Menschenhandel bei der Überwachung von Transaktionen zu erkennen.

Lieferkette

GRI 102-9, 103-2/3

Unsere 2019 definierten Schwerpunktthemen haben wir 2020 weiter verfolgt. Im Berichtsjahr arbeitete unser Einkauf an der Entwicklung einer Lieferanten-Scorecard, die Nachhaltigkeitsaspekte enthält – darunter auch das Thema Achtung der Menschenrechte. Zudem haben wir unseren Verhaltenskodex für Lieferanten überarbeitet. Wir planen, den Kodex im ersten Quartal 2021 zu veröffentlichen.

Außerdem haben wir die Überprüfung der Dokumentation von Ausschreibungen abgeschlossen und neue Fragen aufgenommen, um die Prüfung der Achtung der Menschenrechte bei der Auswahl neuer Lieferanten zu verbessern.

Mitarbeiter

GRI 412-2

Wir legen großen Wert darauf, unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und räumen der Achtung ihrer Menschenrechte einen hohen Stellenwert ein. Unsere Mitarbeiterrichtlinien müssen die kulturellen Besonderheiten der Länder widerspiegeln, in denen wir tätig sind – zugleich legen wir jedoch großen Wert darauf, allen unseren Mitarbeitern weltweit die gleichen Rechte zu gewähren.

Im Jahr 2020 hat die Personalabteilung zusammen mit Interessengruppen aus der gesamten Bank untersucht, ob wir die Vorgaben zur Achtung der Menschenrechte erfüllen, wie sie sich aus bereits bestehenden oder zukünftigen Gesetzen, Vorschriften und sogenannten Soft Laws ergeben. Da diese Prüfung unsere Mitarbeiter betrifft, analysieren wir, inwieweit unsere derzeitigen Prozesse von bewährten Branchenmethoden abweichen. Unser Ziel ist es, unseren Ansatz, wie wir die Achtung der Menschenrechte umsetzen, noch besser nachvollziehbar zu machen.

Letztendlich erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie ihre Pflicht zur Achtung der Menschenrechte kennen, ebenso wie die entsprechenden Richtlinien, Verfahren und Initiativen der Bank. Mit verschiedenen Schulungen, die 2020 konzernweit durchgeführt wurden, wollen wir das Bewusstsein für die Achtung der Menschenrechte schärfen und es in allen unseren Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen sowie in unserer Geschäftstätigkeit verankern. Wir haben die Mitarbeiterbeschwerden, die an unserer Integritäts-Hotline gemeldet wurden, untersucht. Vorfälle, bei denen wir Verstöße festgestellt haben, wurden eskaliert und die notwendigen Maßnahmen ergriffen.

Zugang und Teilhabe

- Darlehen und Investitionen für Einkommensschwache und soziale Inklusion in Höhe von 165 Mio. € zugesagt
- Vereinfachter Zugang zum Online-Banking durch Deutsche Bank iOS-Banking-App

Barrierefreiheit

GRI FS14

In Übereinstimmung mit dem Europäischen Rechtsakt zur Barrierefreiheit ergreifen wir verschiedene Maßnahmen, um Menschen mit Behinderung barrierefreien Zugang zu Selbstbedienungsgeräten und zum Online-Banking zu ermöglichen.

Die Mehrzahl unserer Filialen, darunter über 70 % der Deutsche Bank-Filialen in Deutschland, verfügen über einen behindertengerechten Zugang. Unser Filialfinder informiert für jede Deutsche Bank-Filiale über barrierefreien Zugang zum Bargeld- und Selbstbedienungsbereich und zu den Beratungszonen. Neue Filialen werden, wo immer möglich, ebenerdig oder in behindertengerechten Gebäuden eröffnet. Das Mobiliar ist so angeordnet, dass ein ungehinderter Durchgang für Rollstuhlfahrer gewährleistet ist.

Die Selbstbedienungsgeräte in unseren Deutsche Bank-Filialen sind mit einer Tastaturunterstützung für Sehbehinderte ausgestattet. Mithilfe spezieller Tastenkombinationen können an unseren Selbstbedienungsgeräten Dienstleistungen direkt angewählt werden. Zudem sind unsere Selbstbedienungsgeräte an der Karteneingabe und der Druckausgabe sowie an der Bargeldeingabe und -ausgabe mit Brailleschrift versehen.

In Deutschland konsolidieren wir die Bankdienstleistungen für unsere Marken Deutsche Bank und Postbank. In diesem Zuge arbeiten wir daran, Online-Banking auch für sehbehinderte Menschen zugänglich zu machen. Die iOS-Banking-App der Deutschen Bank verfügt bereits über eine Voice-Over-Funktion. Sie soll den Zugang für Blinde, Sehbehinderte und Nutzer mit Legasthenie vereinfachen.

Finanzielle Inklusion

GRI FS14

Wir sind uns bewusst, dass Angebote zur finanziellen Inklusion den Alltag bestimmter Menschen stark verändern können. Dies gilt insbesondere für benachteiligte Gruppen, die oft keinen Zugang zu Finanzdienstleistungen haben. Wir bieten eine Reihe von kostengünstigen, fairen und sicheren Finanzprodukten und -dienstleistungen an.

Wir verpflichten uns dazu, privates Fremdkapital zu beschaffen, das kleinen und Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) langfristige Finanzierungen ermöglicht. Im Jahr 2020 haben wir eine Privatplatzierung in Höhe von 20 Mio.€ für einen Fonds gezeichnet und vertrieben, dessen Fokus auf Landwirtschaft, Verarbeitung von Agrarprodukten, Fischerei und Aquakultur sowie Forstwirtschaft und Tourismus in Lateinamerika, der Karibik und den afrikanischen Regionen südlich der Sahara liegt.

Finanzierung kommunaler Entwicklung

Unser Team für die Finanzierung kommunaler Entwicklung (Community Development Finance Group, CDFG) in den USA wurde vor mehr als 25 Jahren gegründet. Es soll die aufsichtsrechtlichen Verpflichtungen der Bank gemäß dem U.S. Community Reinvestment Act durch Kredite, Investitionen und philanthropische Zuwendungen erfüllen. Diese sollen Einkommensschwachen zugutekommen und soziale Inklusion fördern, wobei der Schwerpunkt auf folgenden Bereichen liegt: bezahlbarer Wohnraum, Gesundheitsversorgung, Bildung, finanzielle Inklusion und wirtschaftliche Mobilität. Die CDFG finanziert vor allem Kreditnehmer und Projekte in New York, berücksichtigt aber auch andere Initiativen in den USA, die Innovationen für die Entwicklung des Gemeinwesens fördern. Im Jahr 2020 hat die CDFG Darlehen und Investitionen in Höhe von 165 Mio. € zugesagt, darunter Folgende:

- einen 23 Mio. € Kreditrahmen an den Community Development Trust, einem privaten Real Estate Investment Fund, der bezahlbare Mietwohnungen für US-amerikanische Haushalte mit niedrigem oder mittlerem Einkommen sicherstellen und schaffen soll.
- 12 Mio. € Kredit an den Supportive Housing Solutions Fund, der landesweit Frühphasenfinanzierung für Sozialwohnungsprojekte bereitstellt. Diese Projekte bieten bezahlbare Mietwohnungen, verbunden mit Unterstützungsleistungen für Bewohner mit besonderen Bedürfnissen, um deren Wohnsituation zu stabilisieren und soziale Folgen abzumildern.
- 4 Mio. € Kreditrahmenvereinbarung an die New York City Energy Efficiency Corporation, einem Sozialunternehmen, das auf die Finanzierung von Projekten mit erneuerbaren Energien in New York spezialisiert ist. Dabei bilden Initiativen für bezahlbare Wohnungen und Projekte in unterversorgten Gemeinden einen Schwerpunkt.
- 3 Mio. € Anteil an der Finanzierung des New York Forward Loan Fund mit einem Zielwert von 85 Mio. €. Es sollen Kredite an Kleinunternehmen von Frauen und People of Color vergeben werden – sodass diese nach der COVID-19-Pandemie unterstützt werden und sie ihren Betrieb wieder eröffnen können.

Für Studierende aus Nicht-EU-Ländern bieten wir ein Konto an, das monatliche Abhebungen so begrenzt, dass immer ein bestimmtes Mindestguthaben vorhanden ist. Dies ermöglicht es ihnen, eine der Visumsanforderungen für die Aufnahme eines Studiums in Deutschland zu erfüllen.

Finanzielle Allgemeinbildung

GRI FS14

Die COVID-19-Pandemie wirkt sich indirekt auch auf das Einkommen und die Ersparnisse der Menschen aus (sowohl aktuell als auch in Zukunft). Dazu kommt eine erhöhte wirtschaftliche Unsicherheit. All diese Faktoren machen finanzielle Bildung wichtiger denn je. Ein grundlegendes Verständnis von Finanzthemen, -instrumenten und -mechanismen kann Menschen helfen, ein unabhängiges, finanziell abgesichertes und selbstbestimmtes Leben zu führen. Mit unseren [Born to Be-Jugendprojekten](#) (*) fördern wir auch finanzielle Bildung und Inklusion, indem wir unsere Expertise und die Fachkenntnisse unserer Mitarbeiter in die Programme einbringen. Das Projekt [FinanzTuber](#) (*) ist ein Wettbewerb, der finanzielle Bildung von Sechst- bis Achtklässlern in Deutschland fördert. Die Schüler produzieren kurze Videoclips für Gleichaltrige zu Finanzthemen und werden dabei auf Wunsch von Mentoren der Deutschen Bank unterstützt. Trotz der pandemiebedingten Schulschließungen haben die Schülerteams 2020 rund 50 Clips eingereicht; die drei Gewinner erhielten einen Medienworkshop für ihre Schule. Ein weiteres Programm in Deutschland, [So geht Geld](#) (*), ermöglicht Mitarbeitern der Deutschen Bank und der Postbank, Finanzwissen an alle Klassenstufen von weiterführenden Schulen zu vermitteln. 2020 wurde das neue digitale Modul [eduStories](#) (*) hinzugefügt: Die unterhaltsamen, interaktiven Inhalte können von Schülern jederzeit auf ihren Smartphones genutzt werden, um so ihr Verständnis für wirtschaftliche Zusammenhänge zu verbessern. In Spanien unterrichten unsere Mitarbeiter Schüler in dem Programm Deine Finanzen, deine Zukunft zu Geld- und Wirtschaftsthemen. In Zusammenarbeit mit der Agastya International Foundation bieten unsere Mitarbeiter in Indien virtuelle Unterrichtseinheiten an, um das Finanzwissen von Schülern der Jahrgänge fünf bis 13 zu verbessern.

[Pathways to Banking and Finance](#) (*) heißt ein wegweisendes Programm in Großbritannien, das die soziale Mobilität im Finanzdienstleistungssektor verbessern soll. Das 2016 von der Deutschen Bank und dem Sutton Trust ins Leben gerufene Projekt zielt darauf ab, den Zugang zur Finanzbranche zu verbessern. Über einen Zeitraum von sechs Jahren bietet es 600 leistungsstarken Schülern aus benachteiligten Verhältnissen Brancheneinblicke, Kompetenzaufbau, Praktika und Beratungsangebote, um ihnen den Weg zu einer Karriere im Bank- und Finanzwesen zu ebnen. Das Programm lief auch während der Pandemie durch virtuelle, ehrenamtliche Unterstützung weiter.

Anfang 2021 haben wir eine Auszeichnung von der gemeinnützigen, in den USA ansässigen Organisation [WISE](#) (*) für unsere über 20-jährige innovative Partnerschaft erhalten. Sie würdigt das Engagement der Bank bei der Entwicklung eines Lehrplans zur finanziellen Bildung, mit dem wir mehr als 300 Highschool-Schülern Unterricht zu Finanzthemen ermöglicht haben und die Durchführung eines Hackathons mit 120 Mitarbeitern. Mitarbeiter aus Technologie- und Infrastrukturbereichen der Bank arbeiteten zusammen, um eine App für Finanzwissen zu entwickeln, die im Februar 2021 startete. Die App bereitet Schüler auf die national anerkannte Finanzzertifizierungsprüfung von WISE vor.

Betriebsökologie

- Netto-null-Emissionsziel bis 2050
- Energieverbrauch mit 110 Energiesparprojekten um 7,9 GWh reduziert
- Effizienz der Gebäudemanagementsysteme maximiert und Emissionen gesenkt

GRI 103-1/2

Integraler Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung ist es, unseren ökologischen Fußabdruck zu managen und so weit wie möglich zu reduzieren. Er entsteht insbesondere durch den Betrieb unserer Gebäude und durch Reisetätigkeiten.

Wir verringern dazu unseren CO₂-Ausstoß, nutzen Energie und sonstige Ressourcen möglichst effizient, beziehen Strom aus erneuerbaren Quellen und kompensieren die verbleibenden Emissionen durch Emissionsminderungszertifikate. Nicht zuletzt bemühen wir uns um eine verantwortungsbewusste Nutzung von Wasser und Papier; zudem streben wir danach, die mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Auswirkungen der Lieferkette zu minimieren und unser Abfallaufkommen zu reduzieren.

Governance

GRI 103-1/2/3

Wir wenden den internationalen Treibhausgas (THG)-Standard ISO 14064 an. Auf dieser Grundlage haben wir ein internes Rahmenwerk geschaffen, das die Datenerhebung, das Berichtswesen, die Definition unseres Ansatzes und die Quantifizierung von Emissionen abdeckt. In Deutschland ist unser Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zertifiziert. In den 20 EU-Ländern, in denen wir tätig sind, folgen wir der sogenannten Energy Efficiency Directive und berücksichtigen die jeweiligen nationalen Prüfungsvorgaben. Zudem verifizieren wir monatlich und jährlich unsere Energie- und Kosteneinsparungsziele gemäß den Prozessvorgaben nach ISO 50001 in Deutschland.

Innerhalb unserer Funktion Global Real Estate ist das Eco-Performance Management Office (EcoPMO) für unserer wichtigsten betrieblichen Versorgungsprozesse verantwortlich. Das EcoPMO definiert auf welche Weise Energieeinsparungsinitiativen bewertet und genehmigt werden. Unsere Gebäudemanagement-Teams schlagen Energy Initiative Assessments (EIA) vor und setzen Energie- und Wassereffizienzprojekte um. Die Ergebnisse werden vom EcoPMO erfasst und verifiziert. Wir sammeln Daten aller Gebäudeenergie-, Abfall- und Wasserquellen, um unseren Umweltbeitrag zu kontrollieren. Pro Region berichten wir monatlich über unseren Energieverbrauch. Die Berichte werden von regionalen und globalen Bereichsleitern überprüft, um unsere Fortschritte kontinuierlich mit unseren Zielen abzugleichen.

Unsere THG-Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 sowie aus Geschäftsreisen messen und berichten wir entsprechend den Berichtsgrenzen, die im operativen Steuerungsansatz des THG-Protokolls definiert sind. Die Berichtskategorien sind gemäß dem THG-Protokoll definiert und werden entsprechend den THG-Leitlinien für Scope 2 berichtet. Gegenüber dem CDP legen wir alle wesentlichen Brennstoffarten sowie Energie- und Emissionsquellen offen. Ausgenommen hiervon sind Scope-3-Investitionen(siehe Kapitel Klimarisiken).

Unsere Berichtskategorien sind folgendermaßen definiert:

- Scope 1: direkte Emissionen aus der Verbrennung vor Ort (flüssige und gasförmige fossile Brennstoffe, eigene und geleaste Fahrzeuge sowie austretende Kältemittel aus Kühlanlagen)
- Scope 2: indirekte Emissionen aus bezogener Energie (Strom, Fernwärme, Dampf und Kühlwasser)
- Scope 3: indirekte Emissionen durch Geschäftsreisen (Flüge, Zugfahrten, Taxifahrten und Reisen mit Mietfahrzeugen)

Ziele und Maßnahmen

GRI 103-2

Wir haben uns eine Reihe von Zielen gesetzt, um unseren ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Dabei legen wir besonderes Augenmerk auf die Energieeffizienz sowie den Energieverbrauch:

- Senkung des Gesamtenergieverbrauchs um 20 % bis 2025 im Vergleich zu 2019
- 100 % Strom aus erneuerbaren Energien bis 2025, mit einem Zwischenziel von 85 % bis 2022
- Aufrechterhaltung der CO₂-Neutralität unseres eigenen Betriebs und Erreichen von Netto-null-Emissionen bis 2050

Darüber hinaus haben wir uns verpflichtet, Einwegkunststoffe und den Wasserverbrauch zu reduzieren. Unsere Lieferanten sind sich dieser Entwicklung bewusst und wurden aufgefordert, Vorschläge zu machen, wie diese Ziele erreicht werden können.

CO₂-Neutralität

GRI 201-2, 305-5

Eines der wichtigsten Umweltziele ist die Aufrechterhaltung unserer Verpflichtung zur CO₂-Neutralität. Im Jahr 2020 haben wir erneut unvermeidbare CO₂-Emissionen aus THG-Scope 1 und THG-Scope 2 sowie aus Geschäftsreisen durch den Erwerb und die Stilllegung von hochwertigen Emissionsminderungszertifikaten kompensiert. Die im Jahr 2020 erworbenen CO₂-Zertifikate spiegeln Investitionen in ein vielfältiges Produktportfolio wider, um den Klimawandel abzuschwächen und die wirtschaftliche Entwicklung in Afrika, Lateinamerika und Asien zu fördern. Alle Kompensationsprojekte entsprechen anerkannten globalen Standards, wie dem Gold Standard (35 %) und dem Verified Carbon Standard (65 %).

CO₂-Ausgleichs-Portfolio nach unterstützten Projekten und Regionen

	31.12.2020			
	Africa	Americas	Asia	Anteil
Windenergie	0	36.000	7.000	35 %
Energie aus Biomasse/Biogas	0	0	0	–
Effiziente Kochherde	0	0	0	–
Energie aus Erdwärme	0	0	27.000	15 %
Energie durch Wasserkraft	0	0	0	–
Nachhaltige Waldbewirtschaftung (REDD) ¹	27.000	27.000	36.000	50 %
Solarenergie/Photovoltaik	0	0	0	–
Insgesamt	27.000	63.000	90.000	180.000
Anteil	15 %	35 %	50 %	100 %

¹ Reduzierung von Emissionen aus Entwaldung und zerstörerischer Waldnutzung

Wichtige Themen 2020

Energieeffizienz und -einsparung

GRI 302-4

In unserem Bestreben, unsere Gesamtenergieeffizienz zu verbessern und unseren Energieverbrauch zu senken, konzentrieren wir uns insbesondere auf unsere Gebäude. So optimieren wir kontinuierlich ihre Energieeffizienz und senken unseren Energieverbrauch durch den Einsatz neuer und effizienterer Technologien. In elf Ländern beziehen wir Strom aus erneuerbaren Energien; Ende des Jahres 2020 stammten 81,2 % unseres gesamten Stroms weltweit aus erneuerbaren Quellen (2019: 80,3 %).

Im Jahr 2020 haben wir an 53 unserer größten Standorte in optimierte Beleuchtung investiert: Wir haben effizientere Leuchtmittel installiert und deren Steuerung verbessert, um die Beleuchtung spezifischer auf jeden einzelnen Bürobereich abzustimmen. Im Jahr 2020 sparten diese Projekte 0,811 GWh Energie 2020 ein.

Im Jahr 2020 haben wir einige Gebäudemanagementsysteme anpassen. Dadurch konnten wir in den Phasen, in denen unsere Büros aufgrund der COVID-19-Pandemie kaum besetzt waren, Einsparungen maximieren: Dies ist anhand der deutlichen Energieeinsparung an den meisten Standorten ersichtlich. In den letzten Jahren haben wir unseren Energieverbrauch um 10,6 % gesenkt. Unser EcoPMO führt jährlich eine eingehende Analyse durch, um das Ergebnis der Einsparungsinitiativen im Vergleich zu den Zielen zu bewerten und um Synergieeffekte zwischen unseren geografischen Regionen zu nutzen. Die in den Büros erzielte Energieeinsparung belief sich auf insgesamt 7,9 GWh aus 110 unterjährigen Einsparungsinitiativen: Das heißt beispielsweise, dass sich eine im Juni 2020 abgeschlossene Einsparung nur auf die verbleibenden sechs Monate des Gesamtjahres 2020 auswirkt. Die in den Einsparungen enthaltenen Energiearten sind Strom, Fernkälte, Fernwärme und Erdgas. Die Einsparungen der Marke Postbank sind in diesen Berechnungen nicht enthalten.

Ökoeffizienzdaten

GRI 302-1/3/4, 305-1/2/3/4/5

Im Jahr 2020 beliefen sich die Gesamtemissionen aus dem marktbasierten Reporting (einschließlich des durch den Einkauf von erneuerbarem Strom verursachten Effekts) auf 133.745 metrische Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e), während die Emissionen aus dem standortbasierten Reporting (ohne erneuerbare Energien) 264.187 metrische Tonnen CO₂e betrugen. Die Differenz zwischen Markt- und Standortemissionen ist auf Verträge für erneuerbare Energien zurückzuführen – insbesondere in Deutschland, Großbritannien und den USA, den drei Ländern mit dem höchsten Stromverbrauch.

Stromverträge mit kohlenstofffreien, lieferantenspezifischen Emissionsfaktoren werden in Ländern mit erneuerbaren Stromquellen genutzt. Diese umfassen: Renewable Electricity Certificates (REC) in den USA und Kanada, Renewable Energy Guarantees of Origin für ausgewählte Standorte in Großbritannien, Guarantees of Origin in Deutschland und International Renewable Energy Certificates in Spanien. Österreich, Italien, Belgien, Luxemburg, die Niederlande und die Schweiz setzen ebenfalls auf kohlenstofffreie Strombezugsverträge.

Treibhausgasemissionen¹

in t von CO ₂ e (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	30.9. 2020 ¹	31.12. 2019 ²	31.12. 2018 ²
Gesamte THG-Emissionen (markt-basierte)³	-26,8	133.745	182.833	209.192
Markt-basierte Emissionen durch Energieverbrauch in Gebäuden	-13,3	104.369	120.359	132.629
Emissionen durch Geschäftsreisen	-53,8	25.649	55.559	71.673
Scope 1, direkte THG-Emissionen	-16,8	41.458	49.846	50.639
Erdgasverbrauch	-8,0	27.112	29.480	30.369
Flüssige fossile Brennstoffe ⁴	-23,8	412	541	605
Fluorkohlenwasserstoffe ⁵	-46,1	3.727	6.914	4.891
Eigene/geleaste Fahrzeuge	-20,9	10.207	12.910	14.775
Scope 2, indirekte THG-Emissionen	-14,9	76.846	90.338	101.655
Markt-basierte Emissionen durch Stromverbrauch ⁶	-18,7	46.406	57.059	64.621
Dampf, Fernwärme und Kühlung	-8,5	30.440	33.279	37.034
Scope 3, andere indirekte THG-Emissionen	-63,8	15.442	42.649	56.898
Flugreisen	-64,0	14.194	39.442	53.331
Gemietete Autos und Taxis ⁷	-58,5	650	1.568	1.813
Bahnreisen	-63,5	597	1.639	1.754
Emissionsminderung	N/A	0	0	0
Kompensierte markt-basierte THG-Emissionen durch die Stilllegung hochwertiger Kohlendioxidzertifikate ⁸	0	100	100	100
Markt-basierte THG-Emissionen (inkl. Erneuerbare Energiequellen, ohne Kohlenstoffgutschriften)/vermietbare Fläche pro m ² ⁹	-20,8	0,04248	0,05363	0,05929
Markt-basierte THG-Emissionen (inkl. Erneuerbare Energiequellen, ohne Kohlenstoffgutschriften) pro VZÄ ¹⁰	-24,1	1,53331	2,02051	2,19275
Gesamtenergieverbrauch in GJ¹¹	-10,6	2.562.749	2.867.247	3.052.133
Gesamtenergieverbrauch in GWh¹¹	-10,6	712	796	848
Stromverbrauch in GWh	-12,1	437	497	526
Energie aus primären Energiequellen (Öl, Gas, etc.) in GWh	-12,8	176	202	214
Delieferte Wärme und Kühlung in GWh ¹²	-9,2	140	154	172
Strom aus erneuerbaren Energiequellen in GWh ¹²	-11,1	355	399	419
Flächen-normierter Energieverbrauch in kWh pro m ²	-3,2	226	234	240
Normierter Energieverbrauch in kWh pro VZÄ	-7,3	8.161	8.802	8.887

¹ Die für 2020 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020. Das 4. Quartal 2019 wird verwendet, um die Aktivitäten im 4. Quartal 2020 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % für alle KPI.

² Änderungen der berichteten Vorjahreszahlen sind zurückzuführen auf: a) aktualisierte Stromnetzfactoren b) Aktualisierungen historischer Daten (z. B. Rechnungsstellungsaktualisierungen) und c) methodische Veränderungen.

³ Die Gesamtemissionen basieren auf tatsächlichen, geschätzten oder hochgerechneten Daten. Sämtliche Annahmen und Berechnungsmethoden entsprechen den Richtlinien nach ISO 14064 mit unterstützender Dokumentation. Für jeden Aktivitätsdatentyp wurden die am besten geeigneten Emissionsfaktoren aus international anerkannten Quellen, wie z. B. DEFRA (2018 und 2019), THG-Protokoll, eGRID (2018) und IEA (2019), RE-DISS (2018) oder, sofern zutreffender, aus länder- oder vertragsspezifischen Quellen verwendet. Die Faktoren enthalten nach Möglichkeit alle THG und das Treibhauspotenzial der Gase gemäß IPCC-Bewertungen.

⁴ Die Emissionen flüssiger fossiler Brennstoffe gingen 2020 zurück. Gründe waren ein Rückgang der Stromausfälle in Indien und eine geringe Besetzung der Büroflächen.

⁵ Die Emissionen durch FKW nahmen 2020 ab. Die Reduktion liegt im erwarteten Bereich, unter Berücksichtigung der durchgeführten Wartungsarbeiten.

⁶ Für die Länder, in denen die Deutsche Bank tätig ist, wurden die Emissionsfaktoren der IEA (2019) für Strom verwendet (mit Ausnahme der USA; dort wurden die eGRID-2018-Faktoren verwendet). Die vorherigen Faktoren waren nur in t CO₂ verfügbar. Die eGRID-Faktoren werden in CO₂e angegeben. Da jedoch der Anteil der Nicht-CO₂-Emissionen an den THG-Emissionen im Vergleich zu den CO₂-Emissionen äußerst gering ist, berichten wir alle Emissionen aus Strom in CO₂e.

⁷ Die Emissionen von Mietfahrzeugen und Taxis sind gesunken. Die Reduktion ist auf globale Reisebeschränkungen zurückzuführen, um die Ausbreitung der COVID-19-Pandemie einzudämmen.

⁸ Für das Jahr 2020 wurde die CO₂-Neutralität durch den Erwerb und die Stilllegung von geprüften Emissionsminderungseinheiten erreicht.

⁹ Allen Bodenflächenkennzahlen liegt ein aus den Daten für Oktober 2019 bis September 2020 abgeleiteter Jahresdurchschnitt zugrunde (3,15 Mio. m²).

¹⁰ Allen Vollzeitstellenkennzahlen liegt ein Jahresdurchschnitt für 2020 von 87.226 Vollzeitstellen zugrunde.

¹¹ Der Gesamtenergieverbrauch in GWh umfasst sämtliche Energiequellen aus Scope 1 und Scope 2: Erdgas, flüssige fossile Brennstoffe (mobil und stationär), erneuerbarer Strom und Netzstrom, Fernwärme, Fernkälte und Dampf. Für die Umrechnung von J in kWh wurden Standardumrechnungsfaktoren verwendet. Die einzige verwendete erneuerbare Energiequelle ist Strom mit einem Wert von 355 GWh. Es erfolgte kein Verkauf von Strom, Wärme, Kälte oder Dampf.

¹² Sofern keine Daten vorliegen, werden berechnete Strom- und Heizintensitäten zur Schätzung des Strom- und Wärmebedarfs verwendet. Wenn keine Daten verfügbar sind, werden auch berechnete Intensitäten des Kühlgasverlusts zur Extrapolation verwendet.

Geschäftsreisen

Wir reduzieren unsere Geschäftsreisen (insbesondere Flüge), um sowohl Emissionen als auch Kosten zu senken. Unser Prozess zur Reisebewilligung zielt darauf ab, die Anzahl der geschäftlichen Flüge unserer Mitarbeiter zu begrenzen. Im Jahr 2020 sind Flüge im Vergleich zum Vorjahr um 63,9 % (2019: 25,9 %) zurückgegangen. Der Rückgang der Reisekennzahlen bewegt sich in einer Bandbreite von 30,5 % bis 64,6 % (2019: 8,9 % bis 26,7 %) und ist größtenteils das Ergebnis von Beschränkungen als Folge der COVID-19-Pandemie; zum Teil ist er auch auf unsere fortgesetzten Bemühungen zurückzuführen, Dienstreisen stärker zu reglementieren. Die durchschnittliche Mitarbeiterzahl (Vollzeitbeschäftigte) ging in diesem Zeitraum um 3,6 % (2019: 5,2 %) zurück.

Zurückgelegte Strecke

In km (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	30.9. 2020 ^{1,4}	31.12. 2019 ⁵	31.12. 2018
Gesamte gereiste Entfernung	-54,8	211.707.755	468.765.619	603.497.554
Gesamte Flugreisen¹	-63,9	128.948.105	357.544.653	482.841.207
Kurzstreckenflüge	-60,6	5.818.083	14.761.390	19.401.142
Mittelstreckenflüge	-61,1	19.050.929	48.918.015	62.470.252
Langstreckenflüge	-64,6	104.079.093	293.865.247	400.969.812
VZÄ-normierte Reisen in km pro VZÄ	-62,6	1.478	3.951	5.061
Gesamte Zugreisen²	-52,9	20.503.070	43.498.505	47.772.982
Gesamte Autoreisen³	-30,5	62.256.580	89.604.064	100.777.284
VZÄ-normierte gesamte gereiste Entfernung in km pro VZÄ	-53,1	2.427	5.180	6.326

¹ Die Inlands- und Auslandsflüge sind von 99,97 % der tatsächlichen Flugdaten abgeleitet; die restlichen 0,03 % wurden anhand der Kosten extrapoliert. Für Flugreisen werden die Emissionsfaktoren des THG-Protokolls angewandt. Strahlungsantriebsfaktoren werden nicht angewandt.

² Die Bahnfahrten sind von 96,29 % der tatsächlichen Bahnfahrtaten abgeleitet; die restlichen 3,71 % wurden anhand der Kosten extrapoliert.

³ Die berichteten Taxidaten umfassen Daten basierend auf den Kosten, und werden mithilfe eines Taxipreises auf Landesebene berechnet. Für Frankreich, Deutschland, Ungarn, Israel, die Russische Föderation, die USA, die Vereinigten Arabischen Emirate und Großbritannien werden die tatsächlich zurückgelegten Strecken und Kraftstoffdaten verwendet. Für Autofahrten werden DEFRA-Emissionsfaktoren (2018 und 2019) verwendet.

⁴ Die für 2020 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020. Das 4. Quartal 2019 wird verwendet, um die Aktivitäten im 4. Quartal 2020 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % für alle KPI.

⁵ Änderungen der berichteten Vorjahreszahlen sind zurückzuführen auf: a) Aktualisierungen historischer Daten (z.B. Rechnungsstellungsaktualisierungen, Erstattungen) b) methodische Veränderungen.

Wegen des Veröffentlichungsdatums dieses Berichts und der Verfügbarkeit von Daten, zum Beispiel von Energierechnungen, waren geringfügige Hochrechnungen zur Ermittlung der Daten für 2020 erforderlich. Wir prüfen regelmäßig, ob dies wesentliche Auswirkungen auf die Daten hat.

Abfall, Wasser- und Papierverbrauch

GRI 301-1/2, 303-3/5, 306-2

Wir bemühen uns ebenfalls, unsere Abfallmengen zu verringern und unseren Wasser-, Papier- und Kunststoffverbrauch zu senken – insbesondere in Vorbereitung auf die EU-Gesetzgebung zur Kunststoffreduzierung.

Kunststoffmüll

Um den Verbrauch von Einwegkunststoffen erheblich zu verringern, hat die Deutsche Bank begonnen, sämtliche Plastikbecher, -bestecke, -strohhalm und -tüten aus Catering-Einrichtungen, Verkaufsautomaten und Küchen mit Reinigungseinrichtungen zu entfernen. Sie werden durch Mehrwegalternativen wie wiederverwendbares Besteck und Geschirr ersetzt. Diese Initiative setzen wir an Standorten in ganz Deutschland und in Großbritannien, als Teil unserer Strategie zur Abfallverringerung, um. Über Poster, E-Mail-Banner und das Corporate-Services-Intranet werden die Initiativen bekannt gemacht und unsere Mitarbeiter über aktuelle Herausforderungen informiert. Im Fokus steht dabei die Entsorgung von Kunststoffen, die aufgrund von mangelhafter Trennung und Kontamination der Abfallströme häufig nicht recycelt werden können.

Papier

Da die Herstellung von Papier wichtige Ressourcen verbraucht, arbeiten wir daran, unseren Papierverbrauch zu verringern. Dazu setzen wir Pull-Print-Technologien ein, die es uns ermöglichen, weniger Drucker einzusetzen. Außerdem arbeiten wir daran, die Druckgewohnheiten der Mitarbeiter zu verändern, beispielsweise durch Desktop-on-Demand-Technologie in Konferenzen: Mit dieser Technologie erhalten Nutzer von Besprechungsräumen schnellen und einfachen Zugriff auf ihre Daten und können diese auf dem Bildschirm anzeigen – das erspart den Ausdruck von Dokumenten.

Abfall und Papier

In t (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	30.9. 2020 ¹	31.12. 2019 ²	31.12. 2018 ²
Abfall				
Entsorgter Abfall ³	-4,0	6.564	6.837	8.707
Normierter entsorgter Abfall in t pro VZÄ	-0,4	0,07525	0,07556	0,09127
Produzierter Abfall	-17,6	13.303	16.152	19.946
Normierter produzierter Abfall in t pro VZÄ	-14,6	0,15251	0,17850	0,02091
Recycelter Abfall ⁴	-27,6	6.739	9.315	11.240
Normierter recycelter Abfall in t pro VZÄ	-24,9	0,07726	0,10294	0,11781
Recycelter Abfall in %	-12,2	50,7	57,7	56,3
Kompostierter Abfall ⁵	-29,0	709	1.000	1.233
Abfall mit Energierückgewinnung ⁶	4,0	4.291	4.126	5.548
Verbrannter Abfall (ohne Energierückgewinnung) ⁶	11,8	1.040	930	1.170
Deponieabfälle	-33,0	524	782	757
Sondermüll/gefährlicher Abfall ⁷	1,6	144	142	228
Ungefährlicher Abfall	-17,8	13.158	16.010	19.719
Papier				
Verbrauchtes Kopier-/Druckpapier ⁸	-12,3	2.758	3.146	3.528
Recyclingpapier ⁹	-13,4	205	236	167
Recycelte Bestandteile in %	-1,2	7,4	7,5	4,7
Normierter Papierverbrauch in t pro VZÄ	-9,1	0,03162	0,03477	0,03698

¹ Die für 2020 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020. Das 4. Quartal 2019 wird verwendet, um die Aktivitäten im 4. Quartal 2020 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/- 5 % für alle KPI.

² Änderungen der berichteten Vorjahreszahlen sind zurückzuführen auf: a. Aktualisierungen historischer Energiedaten (z.B. Rechnungsstellungsaktualisierungen) b. methodische Veränderungen.

³ Die Abfalldaten, einschließlich der Entsorgungsmethode und der Aufteilung in gefährlich/ungefährlich, wurden anhand der vom Entsorger bereitgestellten Angaben ermittelt. Die Abfalldaten wurden auf der Grundlage von Vollzeitstellen aus Deutschland, Großbritannien, den USA und siebzehn anderen Ländern, die 83 % der Vollzeitstellen abdecken, extrapoliert. Die Abfalldaten enthalten keine Projektabfälle, z.B. aus Sanierungen.

⁴ Der Rückgang der recycelten Abfälle um 27,6 % war zurückzuführen a) auf eine geringere Belegung unserer Büros als Folge der COVID-19 Pandemie und b) den Umstieg von Recycling auf Verbrennung aufgrund des Verbots, wiederverwertbaren Abfall nach China zu exportieren.

⁵ Im Jahr 2020 ging die Menge an kompostierten Abfällen in Deutschland um 87 % zurück aufgrund von COVID-19 bedingten Büro- und Kantinenschließungen und der Verbrennung von Lebensmittelabfällen.

⁶ Der Anstieg an verbranntem Abfall ging insbesondere auf unserer Marke Postbank zurück. Dort stieg die Menge an verbranntem Abfall ohne Energierückführung um insgesamt 5 %.

⁷ Abbrucharbeiten bei unserer Marke Postbank führten zu einem Anstieg des Sondermüllaufkommens. Der Anstieg betrug insgesamt 44 %.

⁸ Die Kopierpapierdaten („verbrauchte Materialien“ nach GRI-Reporting-Terminologie) wurden auf Basis des Verbrauchs pro Vollzeitstelle in 23 Ländern extrapoliert. Die Daten decken durchschnittlich 81 % der Vollzeitstellen ab.

⁹ Der Rückgang um 12,3 % ist hauptsächlich auf einen Rückgang des Papierverbrauchs in Büros in Großbritannien und Irland zurückzuführen, die aufgrund der COVID-19-Pandemie über einen Großteil des Jahres geschlossen bleiben.

Wasser

Da Wasser in vielen Ländern der Welt zunehmend zu einem knappen Gut wird, haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen eingeführt, um Wasser zu sparen. Zu unseren Wassersparinitiativen gehören der Einbau von Armaturen mit Luftbeimischung sowie die Installation von wassereffizienten Produkten, sobald neue Anlagen erforderlich sind oder Einrichtungen renoviert werden. Der Wasserverbrauch geht weiter zurück. Allerdings wird es aufgrund der bereits umgesetzten Maßnahmen immer schwieriger, signifikante Einsparmöglichkeiten zu finden.

Wir haben kein Oberflächenwasser, einschließlich Wasser aus Feuchtgebieten, Flüssen, Seen und Ozeanen, Grundwasser, direkt gesammeltes und gespeichertes Regenwasser oder Abwasser einer anderen Organisation verwendet. Stattdessen nutzen wir ausschließlich Wasser aus kommunaler Wasserversorgung oder von anderen öffentlichen oder privaten Wasserversorgungsunternehmen. Weder das Gesamtvolumen noch eine anteilige Menge an Wasser wurden recycelt und wiederverwendet.

Wasser

In m³ (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	30.9. 2020 ¹	31.12. 2019 ²	31.12. 2018 ²
Gesamter Trinkwasserverbrauch³	-14,0	1.474.185	1.714.579	1.715.712
Normierter Wasserverbrauch in m³ pro VZÄ	-10,8	16,9	19,0	18,0
Flächennormierter Wasserverbrauch in m³ pro m²	-6,9	0,47	0,50	0,49

¹ Die für 2020 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2019 bis 30. September 2020. Das 4. Quartal 2019 wird verwendet, um die Aktivitäten im 4. Quartal 2020 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/- 5 % für alle KPI.

² Änderungen der berichteten Vorjahreszahlen sind zurückzuführen auf a) Aktualisierungen historischer Energiedaten (z. B. Rechnungsstellungsaktualisierungen) b) methodische Veränderungen.

³ Die tatsächlichen Wasserverbrauchsdaten basieren auf Zählerständen und Rechnungen. Die Wasserdaten werden auf Standortebene anhand der Mietfläche extrapoliert und beziehen sich nur auf Trinkwasser (Leitungswasser).

Soziale Verantwortung

- Mehr als 2,4 Mio. Menschen profitierten 2020 von unseren CSR-Projekten.
- Corona-Spendenkampagne stellte 2,5 Mio. € für 40 Organisationen bereit.
- Ziele für Made for Good-Programm und sozialen Initiativen übertroffen.

Unser gesellschaftliches Engagement untermauert den Anspruch der Bank, Wirtschaftswachstum und Fortschritt zu ermöglichen, und leistet einen positiven Beitrag für Menschen und die Gesellschaft. Unsere Corporate Social Responsibility (CSR)-Projekte bündeln wir strategisch in drei Handlungsfeldern: Bildung, Unternehmertum sowie Menschen und Gemeinschaften. Zudem ermutigen wir unsere Kollegen, sich persönlich zu engagieren und ihre Erfahrung und ihre professionellen Kompetenzen in unsere CSR-Projekte einzubringen. Um die größtmögliche Wirkung zu erzielen, setzen wir auf Zusammenarbeit mit unseren Interessengruppen, langfristige Partnerschaften mit gemeinnützigen Organisationen und fördern den gesellschaftspolitischen Diskurs. Darüber hinaus arbeiten wir z. B. mit anderen Unternehmen zusammen, um die Wirkungsmessung gesellschaftlichen Engagements voranzutreiben. All unsere CSR-Initiativen helfen, Vertrauen zu bilden, steigern die Mitarbeiter- sowie die Kundenbindung und verbessern die Reputation der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster und verlässlicher Partner, der den Wandel mitgestaltet.

Bildung ist die Grundvoraussetzung für gesellschaftlichen Zusammenhalt und wirtschaftlichen Fortschritt, indem sie es Menschen ermöglicht, ihre wirtschaftliche Situation und ihren Lebensstandard zu verbessern. Mit 123 [Born to Be-Jugendprojekten](#) (*) fördern wir die nächste Generation und helfen Kindern und Jugendlichen in 28 Ländern, ihr Potenzial zu entfalten. Die Programme stärken ihr Selbstvertrauen, vermitteln ihnen Fähigkeiten und erleichtern den Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsangeboten. Im Fokus der Postbank-Projekte in Deutschland unter dem Motto „Wir für Kinder“ steht die Förderung benachteiligter Kinder – ermöglicht auch durch Spenden von Mitarbeitern und Kunden. Immer mehr Sozialunternehmer stellen sich den gesellschaftlichen Herausforderungen und entwickeln neue Ideen, um beispielsweise Armut, Arbeitslosigkeit, Ungleichheit und Klimawandel anzugehen. Unser [Made for Good-Förderprogramm](#) (*) steht im Einklang mit dem Engagement der Deutschen Bank, Initiativen zu unterstützen, die positive gesellschaftliche Veränderungen vorantreiben. Es hilft gemeinnützigen Organisationen, kommerziellen Startups und jungen Gründern in 11 Ländern, ein tragfähiges Geschäftsmodell zu entwickeln, und bietet ihnen Zugang zu Netzwerken und Finanzierungsquellen. Ein weiterer Schwerpunkt unserer CSR-Agenda ist es, zur [wirtschaftlichen und sozialen Stabilisierung infrastrukturschwacher Gemeinden](#) (*) beizutragen und benachteiligte Menschen zu unterstützen – wo immer wir tätig sind. Dabei ist es uns wichtig, mehr als Geld zur Verfügung zu stellen, um Menschen in Notsituationen wie Armut, Migration, Arbeits- und Obdachlosigkeit zu helfen oder bezahlbaren Wohnraum zu schaffen. Wir setzen darauf, möglichst wirkungsvolle Maßnahmen gemeinsam mit Partnern, Meinungsführern und unseren Mitarbeitern zu entwickeln. Darüber hinaus leisten wir Soforthilfe bei Naturkatastrophen und anderen Krisen und fördern langfristige Wiederaufbauhilfe. 2020 haben wir 188 soziale Projekte in 28 Ländern gefördert. Mit unseren [Plus You-Programmen](#) (*) ermutigen wir unsere Mitarbeiter seit über 25 Jahren, soziale Projekte persönlich oder durch Spenden zu unterstützen. Dieses Engagement steigert nicht nur die Wirkung unserer Programme, sondern wirkt sich auch positiv auf die persönliche Entwicklung, die Motivation und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen aus. Unsere Kollegen leisten tatkräftige Hilfe in sozialen Projekten, bringen sich als Mentoren für Jugendliche und bei Hilfsprojekten für benachteiligte Menschen ein oder beraten Sozialgründer und gemeinnützige Organisationen. Zudem laden wir Mitarbeiter dazu ein, sich an Spendenaktionen für unsere gemeinnützigen Partner zu beteiligen, und bieten einfache Spendenmöglichkeiten über das Gehalt an.

Themen, Herausforderungen und Wirkung 2020

Die Kontaktbeschränkungen aufgrund der COVID-19-Pandemie stellten unsere langjährigen Partnerorganisationen vor große Herausforderungen. Ehrenamtliche Hilfe sowie Sach- und Geldspenden nahmen ab. Viele gemeinnützige Initiativen mussten daher ihre Unterstützung für bedürftige Menschen einstellen, einige waren sogar von Schließung bedroht. Wir haben daher eine globale [COVID-19-Spendenkampagne](#) (*) ins Leben gerufen. Die Bank machte zum Start der Kampagne eine Spende und lud die Mitarbeiter ein, sich zu beteiligen. Innerhalb von nur zwei Monaten folgten mehr als 7.000 Mitarbeiter dem Aufruf und so konnten wir – gemeinsam mit den Spenden der Bank insgesamt 2,5 Mio. € für 40 Organisationen in 35 Ländern bereitstellen. Dank unserer Hilfe konnten diese ihre Arbeit fortsetzen und ungefähr 650.000 Menschen – obdachlosen und alten Menschen, bedürftigen Familien und Geflüchteten – Nahrung, Obdach und Schutz bieten. Die Corona-Spendenkampagne wurde im Oktober 2020 als Gold Winner mit dem internationalen [Digital Communication Award](#) (*) ausgezeichnet. Darüber hinaus haben wir in 15 Ländern Mitarbeiter eingeladen, an einem eigens entwickelten Schrittwettbewerb, der PlusMySteps-Challenge, teilzunehmen, bei dem die Gesamtzahl aller Schritte in einen Geldwert umgerechnet wurde. Insgesamt erreichten rund 8.100 Mitarbeiter über 1,3 Milliarden Schritte und sammelten damit 220.000 € für mehr als 20 wohltätige Organisationen, die mit den Auswirkungen der COVID-19-Pandemie zu kämpfen haben.

Die COVID-Pandemie, Schulschließungen und Distanzunterricht hatten massive Auswirkungen auf den Bildungssektor in der ganzen Welt. Laut Schätzungen des UNESCO-Weltbildungsberichts 2020 konnten mehr als 90 % der Lernenden nicht die Schule besuchen. Wir haben daher in Zeiten von Kontaktbeschränkungen unsere Programme flexibel angepasst und kreative digitale Lösungen entwickelt, um sicherzustellen, dass wir auch weiterhin Jugendliche und Sozialunternehmer unterstützen können. 51 % unserer Born to Be-Jugendprojekte und 64 % der Made for Good-Initiativen haben ein Online-Angebot zum Beispiel [als Alternative für die bisherigen Mentoring-Treffen oder den Präsenzunterricht](#) (*). Auch unsere Plus You-Programme haben wir in der Pandemie weitergeführt, indem wir sie um [virtuelle Spendeninitiativen ergänzt und neue innovative Projekte](#) (*) entwickelt haben. Damit können sich unsere Kollegen weiterhin in ihrem Umfeld engagieren und einen positiven Beitrag leisten. Auch unser Ziel, zum 150-jährigen Jubiläum der Deutschen Bank 150.000 Bäume zu pflanzen, haben wir trotz der Pandemie mit insgesamt über [300.000 gepflanzten Bäumen](#) (*) übertroffen.

In einem Bericht der in Großbritannien ansässigen Kommission für Equality in Mental Health wurde darauf hingewiesen, dass die Auswirkungen der Pandemie je nach individuellen Umständen erheblich variieren. Die 2020 entstandene Bewegung Black Lives Matter (BLM) macht auf bestehende Ungleichheiten aufmerksam, deren Wurzeln in einem institutionellen, strukturellen und systematischen Rassismus liegen. In den USA hat die Deutsche Bank die in New York ansässige [Association for Neighborhood & Housing Development \(ANHD\)](#) (*) unterstützt: Die Vereinigung untersucht die Ausbreitung von Corona-Infektionen und prüft eine Reihe möglicher Maßnahmen (zum Beispiel Entscheidungen über Flächennutzungsmöglichkeiten), die sich auf Communities of Colour auswirken können. Die Forschungsergebnisse halfen den ANHD-Mitgliedsorganisationen, schnell Maßnahmen zur Unterstützung für betroffene Gemeinden zu entwickeln und zugleich ein Zeichen für mehr Chancengleichheit und gegen Rassismus zu setzen. Auch in anderen Regionen liegt ein [Fokus unserer CSR-Initiativen darauf, die Ausgrenzung von Menschen zu verhindern](#) (*), den sozialen Zusammenhalt zu stärken und Menschen oder Gemeinschaften zu helfen, Barrieren und strukturelle Benachteiligung zu überwinden.

Die Deutsche Bank, ihre Stiftungen, Kunden und Mitarbeiter haben sich im Berichtsjahr auch bei Naturkatastrophen und anderen Krisen gemeinsam engagiert, für die von der Heuschreckenplage in Ostafrika betroffenen Menschen sowie bei der großen Explosion in Beirut und den Buschfeuern in Australien. Insgesamt kamen 2020 dadurch Spenden in Höhe von rund 246.000 € zusammen.

Trotz gesunkenen Budgets und der großen gesellschaftlichen Herausforderungen im Berichtsjahr haben wir mit unseren Initiativen 2020 insgesamt mehr als 3,7 Millionen Menschen weltweit erreicht – 2,4 Millionen mit unseren CSR-Programmen, 1,3 Millionen mit unseren Kunst-, Kultur- und Sportprojekten. Die Deutsche Bank und ihre Stiftungen investierten 51,7 Mio. € in diese Programme. Fast 13.000 Mitarbeiter (17 % unserer Belegschaft weltweit (exkl. Marke Postbank)) haben sich in sozialen Projekten ehrenamtlich engagiert. Bei der Postbank in Deutschland waren es 40 Kollegen. Zudem wurden mehr als 8,8 Mio. € durch Verdoppelungs- oder gehaltsbasierte Programme sowie durch Spendenaktionen gesammelt (s. Seite 100 zu weiteren Wirkungskennzahlen).

Unsere Ziele

Bis zum Jahresende 2020 haben wir uns für jeden unserer CSR-Förderbereiche Ziele gesetzt. Für unser Made for Good Start-up-Programm und unsere Initiativen zur Unterstützung von Menschen und Gemeinschaften haben wir diese Ziele übertroffen. Mit unseren Born to Be-Jugendprojekten haben wir insgesamt 4,93 Millionen junge Menschen erreicht und liegen damit knapp unter unserem Ziel von fünf Millionen. Der Rückgang der Teilnehmerzahlen in Born to Be-Bildungsprojekten im Jahr 2020 steht im Zusammenhang mit der Corona-Pandemie; so konnten beispielsweise 94 % der Schüler weltweit zeitweise keine Schule oder Bildungseinrichtung besuchen.

Born to Be	Ziel 2014-20	Ergebnisse
Begünstigte Kinder und Jugendliche	5 Millionen	4.935.125
Menschen und Gemeinschaften	Ziel 2015-20	
Begünstigte Menschen	4 Millionen	4.230.440
Made for Good	Ziel 2016-20	
Geförderte Sozialunternehmen	20.000	23.078

Durch die weitere Fokussierung auf unsere strategischen Handlungsfelder sowie die gezielte Einbindung unserer Mitarbeiter wollen wir auch weiterhin wirkungsvolle Initiativen unterstützen. Wir haben uns hierfür im Zeitraum von 2021 bis 2025 die folgenden Ziele gesetzt:

- Mit den Born to Be-Jugendprojekten wollen wir bis 2025 einen positiven Beitrag im Leben von zwei Millionen Kindern und Jugendlichen leisten.
- Mit unserem Made for Good-Förderprogramm für Sozialgründer wollen wir bis 2025 insgesamt 25.000 Sozialunternehmen bei der Weiterentwicklung ihres Geschäftsmodells begleiten.
- Für unsere Initiativen zur Unterstützung von Menschen und Gemeinschaften haben wir uns als Ziel gesetzt, bis 2025 Zwei Millionen Menschen zu erreichen.
- Plus You Mitarbeiterprogramme:
 - Die jährliche Beteiligungsquote von Mitarbeitern wollen wir bei über 20 % und
 - die Spendensumme in Verdoppelungs- und gehaltsbasierten Programmen bei rund 10 Mio. € jährlich aufrechterhalten (Beiträge Mitarbeiter und Bank).
 - Der Fokus wird weiterhin auf Projekten liegen, in denen Kollegen ihre Expertise einbringen können, sowie auf virtuellen Formaten, die wir zunehmend in Projekte integrieren werden.

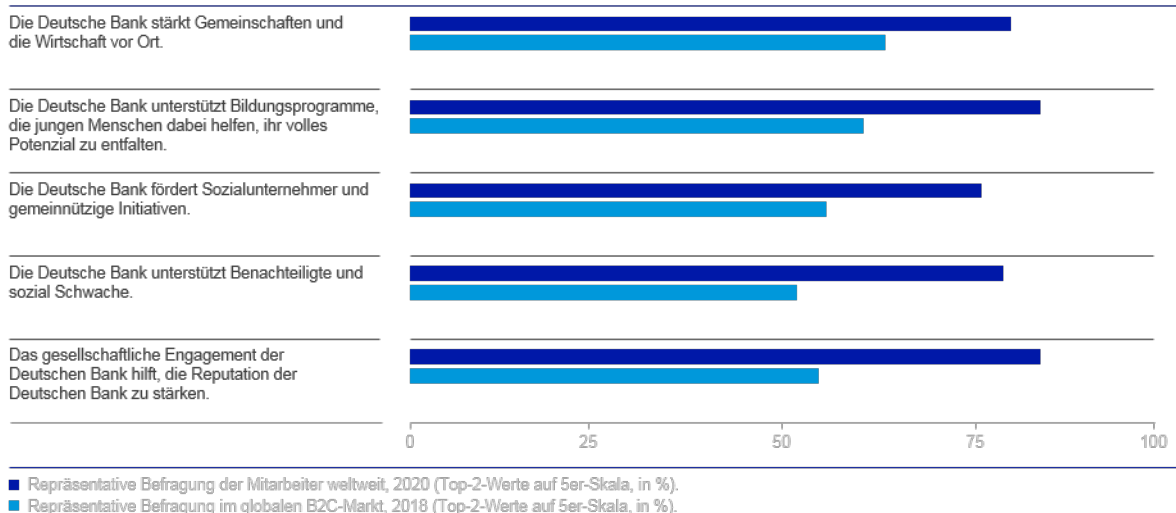
Grundsätze, Richtlinien und Wirkungsanalyse

Der Bereich Kommunikation und soziale Verantwortung (Communications & Corporate Social Responsibility) berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Unsere Konzernrichtlinie für Spenden, Mitgliedschaften, Sponsorings & Eckpfeiler der sozialen Verantwortung (CSR) regelt den Umgang mit Spenden, Mitgliedschaften und Sponsorings (DMS) für die Deutsche Bank Gruppe und erläutert die Eckpfeiler des gesellschaftlichen Engagements der Bank sowie Governance-Standards, Prozesse und Zuständigkeiten. Sie gilt für alle Konzerngesellschaften, Mitarbeiter und externen Dienstleister gleichermaßen. Regionale Teams und unabhängige Stiftungen verankern vor Ort das gesellschaftliche Engagement der Bank. Neue Projektvorschläge können anhand festgelegter Kriterien bewertet werden und müssen je nach Umfang der Investition von lokalen CSR-Teams, regionalen CSR-Gremien und/oder einzelnen Vorstandsmitgliedern genehmigt werden. In Ländern, in denen rechtliche oder aufsichtsbehördliche Anforderungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen gelten, geht unser Engagement über das geforderte Mindestmaß hinaus, da wir neben unserem finanziellen Beitrag stets auch unsere Netzwerke und das Fachwissen der Bank sowie unserer Mitarbeiter in die Projekte einbringen. So unterstützen wir aktiv den Companies Act 2013 in Indien sowie das Black-Economic-Empowerment (BEE)-Gesetz in Südafrika. In den USA wird unser Engagement im Rahmen des Community Reinvestment Act (CRA) von der New Yorker Federal Reserve Bank seit mehr als 25 Jahren mit dem Prädikat „herausragend“ gewürdigt.

Um sicherzustellen, dass Ressourcen effizient eingesetzt werden und Projekte auf die strategische Zielsetzung des gesellschaftlichen Engagements der Bank abgestimmt sind, erfassen wir mit dem sogenannten Global Impact Tracking (GIT) jährlich systematisch die Rückmeldung unserer Projektpartner und analysieren die unmittelbare Wirkung unserer Investitionen. Aufbauend auf dem bewährten Modell der London Benchmarking Group (LBG) erheben wir die gesellschaftliche Wirkung unserer Projekte (SROI). Denn unser erklärtes Ziel ist es, nicht nur Geld zu spenden, sondern wirkungsorientiert in die Gesellschaft zu investieren. Die Erkenntnisse aus diesen Analysen helfen uns langfristig, unsere CSR-Strategie und -Programme zu optimieren. Die Bewertung von Projekten erfolgt in drei Schritten: Zunächst werden finanzielle Mittel und Sachspenden erfasst, aber auch Zeit, Wissen und Netzwerke, die in ein Projekt einfließen (Input). Im zweiten Schritt werden die Begünstigten, Projektpartner, beteiligte Mitarbeiter oder Veranstaltungen ermittelt, ebenso wie die erzielte Hebelwirkung, wie zum Beispiel Fundraising-/Spendenerlöse von Dritten (Output). Der dritte Schritt beschreibt die mittel- bis langfristige Wirkung unserer Projekte und bewertet die Zielerreichung sowie die Qualität und die Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit. Zudem werden Bekanntheit und Relevanz des Projekts sowie dessen Potenzial zur Markenstärkung bei der Zielgruppe (Begünstigte, Projektpartner, Gesellschaft, Unternehmen und Mitarbeiter) ermittelt (Impact).

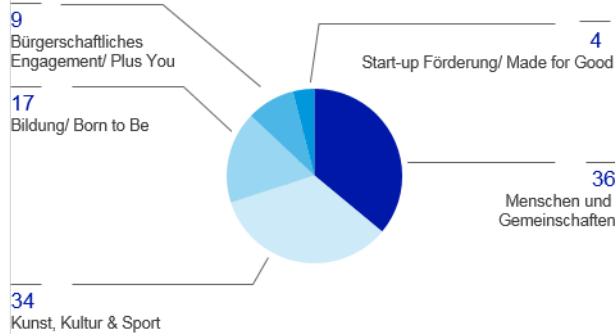
In dem vorliegenden Bericht stellen wir für das Berichtsjahr ausgewählte CSR-Initiativen vor. Details zu weiteren CSR-Programmen und ausführlichere Informationen finden Sie unter [Deutsche Bank](#) (*) und [Postbank](#) (*).

Relevanz des CSR-Engagements für Stakeholder



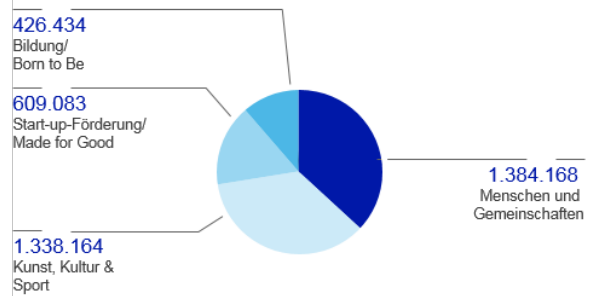
Input: Fördervolumen nach Themen

Insgesamt 51,7 Mio €, in %



Output: Begünstigte 2020/2021

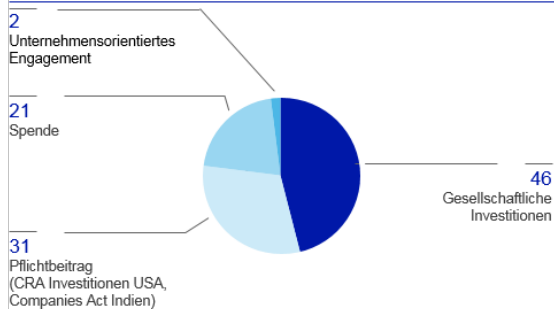
Insgesamt 3.757.849



Quelle: Global Impact Tracking 2020

Motivation für die Unterstützung

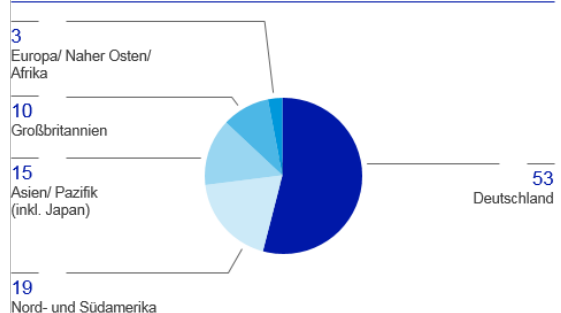
In % der Projekte



Quelle: Global Impact Tracking 2020, Fokus CSR-Projekte (66% der Gesamtinvestitionen)

Fördervolumen nach Regionen

Insgesamt 51,7 Mio €, in %



Impact: Welche Wirkung hatten die Projekte auf die Teilnehmer?

Alle Projekte, in %

	Projekte	Total n=400	Born to Be n=123	Made for Good n=42	Menschen und Gemeinschaften n=188
Einmaliges Erlebnis/ leichter Einfluss		52	50	29	51
Längerfristige Verbesserung/ mittlerer Einfluss		40	55	31	30
Grundsätzliche Veränderung/ hoher Einfluss		35	43	81	22

Quelle: Global Impact Tracking 2020, Fokus CSR-Projekte

CSR-Leistungskennzahlen

	2020	2019	2018
Fördervolumen in Mio. €	51,7	57,9	53,7
Externe Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger in % (globaler B2B Markt) ¹	67	68	60
Begünstigte durch unsere Projekte in Mio.	3,7	3,2	4,2
Davon:			
CSR Projekte: Born to Be, Made for Good, Menschen und Gemeinschaften	2,4	1,6	1,8
Kunst, Kultur und Sport	1,3	1,6	2,4 ²
Born to Be			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	57	62	62
Teilnehmer an Born to Be-Projekten; kumuliert in Mio. (seit 2014)	4,9	4,7	4,4
Made for Good			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	33	40	48
Unterstützte Sozialunternehmen; kumuliert (seit 2016)	23.078	19.232	14.733
Personen, die von diesen Sozialunternehmen profitieren; kumuliert (seit 2016)	1.215.118	939.424	564.022 ³
Menschen und Gemeinschaften			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	36	48	53
Begünstigte Personen; kumuliert in Mio. (seit 2015)	4,2	3,1	2,8
Plus You - Mitarbeiterengagement (exkl. Postbank Marke)			
Mitarbeiter, die sich in Bankprogrammen engagieren	12.885	18.963	17.946
In % der Belegschaft	17	25	23
Geleistete Stunden an ehrenamtlichem Engagement	157.863	219.517	209.122
Matched Giving: Spenden von Mitarbeitern und Bank in Mio. €	8,8	8,4	7,6

¹ Repräsentative Befragung im globalen B2B-Markt in 14 Ländern, Top-2-Werte auf 5er-Skala

² Abweichende Erhebungsgrundlage

³ Vorjahreswerte angepasst

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Die Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) setzt sich für eine freie und offene Gesellschaft und für deren Zusammenhalt ein. Sie richtet Dialogveranstaltungen aus, erstellt Debattenbeiträge und begleitet Forschung. Dabei fokussiert sie sich auf die Arbeitsfelder „Europa“ und „Stadt“. Das dritte Arbeitsfeld „Frei Denken“ gibt der Gesellschaft die Flexibilität, aktuelle gesellschaftspolitische Themen aufzugreifen. Mit ihrer Arbeit richtet sich die AHG an Menschen, die Verantwortung übernehmen: an aktuelle und zukünftige Entscheidungsträger, Gestalter aus Politik, Wirtschaft, Medien und Gesellschaft, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Im Jahr 2020 arbeitete die AHG im Wesentlichen über Online-Dialogveranstaltungen, Online-Workshops und dem eigenen Podcast „Weitergedacht“. Arbeitsergebnisse aus den Themenkomplexen „Digitalisierung und Europa“ und „Urbanisierung und Afrika“ wurden dabei mit und von Vertretern bundespolitischer und europäischer Institutionen diskutiert.

Yad Vashem:

Der mit Unterstützung der Deutschen Bank 2019 begonnene Bau des neuen Hauses der Sammlungen in Yad Vashem geht planmäßig voran. Der neue Gebäudekomplex wird vier unterirdische Stockwerke umfassen, in denen Yad Vashems umfangreiche Sammlungen von Dokumenten, Kunstwerken und Artefakten aus der Zeit des Holocaust aufbewahrt und einige dieser Erinnerungsstücke ausgestellt werden. Das Engagement der Bank für Yad Vashem ist ein weiterer Ausdruck unserer Unternehmenskultur, für Vielfalt und Teilhabe einzutreten und ein Klima der Offenheit und Toleranz zu schaffen.

Kunst, Kultur und Sport

- Talentförderung in den Bereichen Kunst, Kultur und Sport fortgesetzt
- Neue digitale Formate für unsere Kunst-, Kultur- und Sportangebote
- 180.000 € für gemeinnützige Projekte bei Kunstauktionen für Mitarbeiter gesammelt

Mit unserem Engagement im Bereich Kunst, Kultur und Sport investieren wir in die Zukunft unserer Gesellschaft: Wir machen unsere Initiativen möglichst vielen Menschen zugänglich und unterstützen vielversprechende Talente und Projekte. Die Richtlinie Art, Culture & Sports der Deutschen Bank regelt konzernweit den Auswahl- und Genehmigungsprozess für Kunst, Kultur, und Sportprojekte.

PalaisPopulaire

Das PalaisPopulaire ist unser innovatives und interdisziplinäres Forum für Kunst, Kultur und Sport in Berlin. In Kooperation mit Institutionen aus aller Welt präsentiert es Ausstellungen und zeigt Kunstwerke aus der Sammlung Deutsche Bank. Außerdem finden im PalaisPopulaire Konzerte, Vorträge, Lesungen und andere kulturelle Veranstaltungen statt. Sie bringen die Öffentlichkeit, unsere Kunden und unsere Mitarbeiter zusammen, um gemeinsam Kultur zu erleben. Außerdem bietet das PalaisPopulaire ein breites Bildungsprogramm für Kinder und Erwachsene sowie spezielle barrierefreie Angebote für blinde, gehörlose, seh- und hörbehinderte Besucher. Auf diese Weise sorgen wir dafür, dass niemand außen vor gelassen wird. Mit unserer digitalen Plattform #PalaisPopulaireForYou können wir ein noch größeres Publikum erreichen: Die Plattform ist ein weiterer Teil unseres Engagements für barrierefreie Kulturangebote; während der COVID-19-Pandemie erwies sie sich als besonders wertvoll.

Kunstprogramm

Mit unserem globalen Kunstprogramm ArtWorks wollen wir ebenfalls den Zugang zu Kunst eröffnen. Seit 40 Jahren ermöglichen wir unseren Mitarbeitern, Kunden und der breiten Öffentlichkeit, zeitgenössische Kunst zu erleben: mit Werken aus unserer Sammlung in mehr als 600 Büros und Filialen der Deutschen Bank, im PalaisPopulaire und in Ausstellungen weltweit sowie durch Bildungsprogramme. Wegen der COVID-19-Pandemie konnten wir 2020 kaum Führungen anbieten. Deshalb haben wir Deutsche Bank Collection Live – Meet the Artist ins Leben gerufen, ein digitales Programm, das Künstler und ihre Werke vorstellt.

Um aufstrebende Künstler auszuzeichnen und zu fördern, kooperiert die Deutsche Bank zudem mit Museen, Kunstmessen und anderen Institutionen. So verleihen wir zum Beispiel jährlich die Auszeichnung Artist of the Year. Der Gewinner erhält die Möglichkeit, eine Einzelausstellung im PalaisPopulaire zu zeigen. Ebenso haben die Deutsche Bank und Frieze Art Fair im Oktober 2020 gemeinsam ein Stipendienprogramm in Großbritannien gestartet; mit dem Emerging Curators Fellowship unterstützen wir die professionelle Entwicklung von Black and People of Color-Nachwuchskuratoren. Aufstrebende Filmemacher fördern wir ebenfalls: Im Februar 2020 haben wir zum ersten Mal den Deutsche Bank Frieze Los Angeles Film Award verliehen. In der langjährigen Partnerschaft mit der Frieze Art Fair bieten wir zudem Künstlern, Sammlern und einer kunstinteressierten Öffentlichkeit eine wichtige Kommunikationsplattform.

Im Jahr 2020 konnten sich die Mitarbeiter der Deutschen Bank an regionalen Kunstauktionen für gemeinnützige Projekte beteiligen, die insgesamt 180.000 € einbrachten.

Kulturförderung

Die Förderung von Kultur ist ein wesentlicher Aspekt unserer Aktivitäten im Rahmen unserer gesellschaftlichen Verantwortung. Ein Highlight ist unsere über 30-jährige Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern, deren Bildungsprogramme bisher mehr als 65.000 Kinder und Jugendliche an klassische Musik herangeführt haben. Ab März 2020 mussten die Berliner Philharmoniker ihr Konzerthaus, die Philharmonie, wegen der COVID-19-Pandemie für den größten Teil des Jahres schließen. Während dieser Zeit war das Orchester in der Digital Concert Hall zu hören, die im März und April einen kostenlosen 30-Tage-Pass anbot.

Darüber hinaus engagieren wir uns in zwei weiteren Partnerschaften für den musikalischen Nachwuchs: Wir kooperieren mit der Jungen Deutschen Philharmonie, die Musikstudenten zu professionellen Orchestermusikern ausbildet, und mit der Musikgymnasium Schloss Belvedere für musikalisch begabte Jugendliche in Weimar.

Talentförderung im Spitzensport

Sport bringt Menschen unterschiedlicher Herkunft zusammen, fördert Fairness und gegenseitigen Respekt und spornt Athleten zu großen Leistungen an – einzeln und im Team. Deshalb unterstützen wir seit Jahrzehnten den Leistungssport.

Ein Beispiel ist die Förderung der Stiftung Deutsche Sporthilfe seit 2001. Gemeinsam mit dieser privat finanzierten Sportinitiative ehrt die Deutsche Bank jährlich den Sport-Stipendiat des Jahres. Im Jahr 2020 ging die Auszeichnung zum ersten Mal an eine paraolympische Athletin.

Außerdem haben wir unsere Partnerschaft mit dem Fußballbundesligisten Eintracht Frankfurt verlängert. Das Vereinsstadion und seine Umgebung wurden in „Deutsche Bank Park“ umbenannt. Diese Kooperation ist beispielhaft für unser Engagement in Frankfurt und der Rhein-Main-Region.

Anhang

105	Unabhängige Prüfvermerke
109	GRI und UN Global Compact
123	Prinzipien für ein verantwortliches Bankwesen
132	SASB Standards (Index)
134	Abkürzungsverzeichnis
135	Impressum/Publikationen

Unabhängige Prüfvermerke

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Berichts

An die Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Bericht der Deutsche Bank Aktiengesellschaft im Sinne des § 340a Abs. 1a HGB in Verbindung mit § 289b Abs. 3 HGB, der mit dem gesonderten nichtfinanziellen Bericht des Deutsche Bank-Konzerns im Sinne des § 340i Abs. 5 HGB in Verbindung mit § 315b Abs. 3 HGB zusammengefasst ist, zusätzlich bestehend aus dem durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Kapitel „Die Geschäftsentwicklung – Der Deutsche Bank-Konzern“ des zusammengefassten Lageberichts der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 (nachfolgend: „nichtfinanzielle Erklärung“), einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Die nichtfinanzielle Erklärung stellt einen eigenen Abschnitt des „Nichtfinanzieller Bericht 2020“ dar. Angaben für Vorjahre und Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb der nichtfinanziellen Erklärung waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Erklärung in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a HGB in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB und § 340i Abs. 5 HGB in Verbindung mit § 315c HGB.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Erklärung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Erklärung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard 1: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

C. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über die nichtfinanzielle Erklärung abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob die nichtfinanzielle Erklärung der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 340a Abs. 1a HGB in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB und § 340i Abs. 5 HGB in Verbindung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Juli 2020 bis März 2021 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für die nichtfinanzielle Erklärung, der Risikoeinschätzung und der Konzepte der Deutsche Bank Aktiengesellschaft und des Deutsche Bank-Konzerns für die als wesentlich identifizierten Themen.
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung der nichtfinanziellen Erklärung betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungs-systems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung relevant sind.
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung.
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum, analytische Beurteilung von Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung auf Ebene des Mutterunternehmens und des Konzerns,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten und
- Beurteilung der Darstellung der Angaben in der nichtfinanziellen Erklärung.

D. Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass die nichtfinanzielle Erklärung der Deutsche Bank Aktiengesellschaft und des Deutsche Bank-Konzerns für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit dem § 340a Abs. 1a HGB in Verbindung mit §§ 289c bis 289e HGB und § 340i Abs. 5 HGB in Verbindung mit § 315c HGB aufgestellt worden ist. Angaben für Vorjahre und Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb der nichtfinanziellen Erklärung waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

E. Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

F. Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitigen Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 8. März 2021

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter

Yvonne Meyer

Wirtschaftsprüferin

Wirtschaftsprüferin

Vermerk des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit des Nachhaltigkeitsberichts

An die Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben die in den Abschnitten „Einführung“, „Nichtfinanzielle Erklärung“ und „Ergänzende Informationen nach GRI“ des „Nichtfinanziellen Berichts 2020“ dargestellte Berichterstattung über die Nachhaltigkeitsleistung des Deutsche Bank-Konzerns, zusätzlich bestehend aus der durch Verweisung als Bestandteil qualifizierten Anhangsangabe „43 - Länderspezifische Berichterstattung“ im Konzernanhang des Konzernabschlusses 2020 des Deutsche Bank-Konzerns für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 (nachfolgend: „Nachhaltigkeitsbericht“) einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen. Angaben für Vorjahre und Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

A. Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts in Übereinstimmung mit den Standards zu Nachhaltigkeitsberichten der Global Reporting Initiative (GRI): Option „Kern“ (nachfolgend: „GRI-Standards“).

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des Nachhaltigkeitsberichts sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Angaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Ferner sind die gesetzlichen Vertreter verantwortlich für die internen Kontrollen, die sie als notwendig bestimmt haben, um die Aufstellung eines Nachhaltigkeitsberichts zu ermöglichen, der frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

B. Erklärungen des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

Wir sind von der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Wirtschaftsprüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufsständischen Verlautbarungen zur Qualitätssicherung an, insbesondere die Berufssatzung für Wirtschaftsprüfer und vereidigte Buchprüfer sowie den IDW Qualitätssicherungsstandard 1: Anforderungen an die Qualitätssicherung in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QS 1).

C. Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

Unsere Aufgabe ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit über den Nachhaltigkeitsbericht abzugeben.

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB), durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, ob der Nachhaltigkeitsbericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den GRI-Standards aufgestellt worden ist. Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unserer Prüfung, die wir im Wesentlichen in den Monaten Juli 2020 bis März 2021 durchgeführt haben, haben wir u.a. folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragung von Mitarbeitern hinsichtlich der Auswahl der Themen für den Nachhaltigkeitsbericht, der Risikoeinschätzung und der Konzepte für die als wesentlich identifizierten Themen,
- Befragung von Mitarbeitern, die mit der Datenerfassung und -konsolidierung sowie der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts betraut sind, zur Beurteilung des Berichterstattungs-systems, der Methoden der Datengewinnung und -aufbereitung sowie der internen Kontrollen, soweit sie für die Prüfung der Angaben im Nachhaltigkeitsberichts relevant sind,
- Identifikation wahrscheinlicher Risiken wesentlicher falscher Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- Einsichtnahme in die relevante Dokumentation der Systeme und Prozesse zur Erhebung, Aggregation und Validierung der Daten aus den relevanten Bereichen im Berichtszeitraum,
- Analytische Beurteilung von Angaben im Nachhaltigkeitsbericht,
- Befragungen und Dokumenteneinsicht in Stichproben hinsichtlich der Erhebung und Berichterstattung von ausgewählten Daten und
- Beurteilung der Darstellung der Angaben im Nachhaltigkeitsbericht.

D. Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nachhaltigkeitsbericht des Deutsche Bank-Konzerns für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den GRI-Standards aufgestellt worden ist. Angaben für Vorjahre und Verweise auf weiterführende Informationen außerhalb des Nachhaltigkeitsberichts waren nicht Gegenstand unseres Auftrags.

E. Verwendungszweck des Vermerks

Wir erteilen diesen Vermerk auf Grundlage des mit der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, geschlossenen Auftrags. Die Prüfung wurde für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt und der Vermerk ist nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt und nicht für andere als bestimmungsgemäße Zwecke zu verwenden. Dieser Vermerk ist nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-) Entscheidungen treffen.

F. Auftragsbedingungen und Haftung

Für diesen Auftrag gelten, auch im Verhältnis zu Dritten, unsere Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften vom 1. Januar 2017 (www.de.ey.com/IDW-Auftragsbedingungen). Wir verweisen ergänzend auf die dort in Ziffer 9 enthaltenen Haftungsregelungen und auf den Haftungsausschluss gegenüber Dritten. Dritten gegenüber übernehmen wir keine Verantwortung, Haftung oder anderweitigen Pflichten, es sei denn, dass wir mit dem Dritten eine anders lautende schriftliche Vereinbarung geschlossen hätten oder ein solcher Haftungsausschluss unwirksam wäre.

Wir weisen ausdrücklich darauf hin, dass wir keine Aktualisierung des Vermerks hinsichtlich nach seiner Erteilung eintretender Ereignisse oder Umstände vornehmen, sofern hierzu keine rechtliche Verpflichtung besteht. Wer auch immer das in vorstehendem Vermerk zusammengefasste Ergebnis unserer Tätigkeit zur Kenntnis nimmt, hat eigenverantwortlich zu entscheiden, ob und in welcher Form er dieses Ergebnis für seine Zwecke nützlich und tauglich erachtet und durch eigene Untersuchungshandlungen erweitert, verifiziert oder aktualisiert.

München, den 8. März 2021

Ernst & Young GmbH

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Nicole Richter Yvonne Meyer

Wirtschaftsprüferin Wirtschaftsprüferin

GRI und UN Global Compact

GRI 102-55

Unser Nichtfinanzieller Bericht (NFR) bietet eine umfassende Offenlegung der wesentlichen Themen unserer Nachhaltigkeitsleistung. Informationen zu den Finanzdaten finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2020. Die im Bericht enthaltenen Angaben wurden auf der Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse 2020 ausgewählt.

Um einen besseren Überblick zu ermöglichen, wurde der NFR 2020 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Core Option erstellt, einschließlich der spezifischen Sektorstandards für den Finanzdienstleistungssektor. Informationen finden Sie entweder auf den referenzierten Seiten im Bericht, über Links auf andere Berichte (z. B. Geschäftsbericht [GB] oder Personalbericht [PB]) oder direkt in dieser Tabelle. Verweise auf Informationen außerhalb des NFR, wie zum Beispiel Informationen in unserem Personalbericht, sind nicht Bestandteil der externen Limited Assurance.

Darüber hinaus dient der NFR auch als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (UNGC). Entsprechende Hinweise finden sich auch im nachfolgenden Index. Mit der Teilnahme am UNGC haben wir uns verpflichtet, international anerkannte Menschenrechte zu wahren, sozialverträgliche Arbeitsbedingungen zu schaffen, die Umwelt zu schützen und Korruption zu bekämpfen.

GRI Angaben		Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
GRI 102: Allgemeine Angaben 2016				
Organisationsprofil				
102-1	Name der Organisation		Deutsche Bank Konzern	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	GB – Die Geschäftsentwicklung – Der Deutsche Bank Konzern		
102-3	Hauptsitz des Unternehmens		Frankfurt am Main, Deutschland	
102-4	Betriebsstätten	GB – Anhangangabe 43 „Länderspezifische Berichterstattung“		
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform		Deutsche Bank Aktiengesellschaft	
102-6	Bediente Märkte	GB – Deutsche Bank – Strategie GB – Die Geschäftsentwicklung – Der Deutsche Bank Konzern		
102-7	Größenordnung der Organisation	GB – Anhangangabe 4 „Segmentberichterstattung“ GB – Der Konzern im Überblick GB – Konzernabschluss		
102-8	Informationen über Personal und andere Mitarbeiter	GB – Mitarbeiter PB – Unsere Personalstrategie PB – Talente gewinnen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Umstrukturierung	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht. Es wurden Standards für die Steuerung festgelegt. Die wesentlichen KPIs werden erfasst und im Personalbericht der Deutschen Bank dargestellt.	SDG 8 UNGC 6
102-9	Lieferkette	Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Lieferkette	Teilweise berichtet. Als Finanzdienstleister beziehen sich die Hauptelemente der Lieferkette auf Produkte, die unsere Kernaktivitäten unterstützen. Dazu gehören unter anderem: Facility Services, Logistik, Gebäudeinstandhaltung, IT-Software und -Hardware, Versicherungen, Leasingwagen und Geschäftsreisen, Marketing und Kommunikation	
102-10	Wesentliche Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	GB – Anhangangabe 3 „Akquisitionen und Veräußerungen“ GB – Deutsche Bank – Strategie GB – Die Geschäftsentwicklung – Deutsche Bank Konzern Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Umstrukturierung		
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	GB – Risikobericht Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Produktverantwortung – Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung Produktverantwortung – Vertrieb und Marketing		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
102-12 Externe Initiativen	Thought Leadership und Engagement – Wirkungsmessung Nachhaltige Finanzierung – Governance Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Inklusive Arbeitsumgebung		
102-13 Mitgliedschaft in Verbänden		www.db.com/cr/de/docs/2021_Deutsche_Bank_ausgewaehlte_Mitgliedschaften.pdf	
Strategie			
102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Brief des Vorsitzenden des Vorstands		
102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	GB – Risiken und Chancen Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Public Policy – Governance Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Datenschutz Klimarisiken Klimarisiken – Klimarisiken in Bilanz und Geschäftsabläufen – Risikomanagementstrategie und -prozesse Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Kunden Nachhaltige Finanzierung Nachhaltige Finanzierung – Asset Management Produktverantwortung – Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung Verhinderung von Finanzkriminalität – AFC Risikobewertung Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement Informationssicherheit		
Ethik und Integrität			
102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Governance Datenschutz – Governance Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Zweck und Governance Nachhaltige Finanzierung – Governance Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Menschenrechte Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Kunden Produktverantwortung – Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung Nachhaltige Finanzen – Privatkundenbank – Privatkundenbank Deutschland	db.com/ir/verhaltenskodex	UNGC 10
102-17 Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten	Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Schwerpunkte und Initiativen in 2020 Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement		UNGC 10

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
Unternehmensführung			
102-18 Führungssstruktur	GB – Aufsichtsrat GB – Bericht des Aufsichtsrats GB – Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB GB – Vorstand GB – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat Nachhaltigkeitsstrategie – Governance Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Zweck und Governance Nachhaltige Finanzierung – Governance Umwelt- und soziale Aspekte – Governance		
102-19 Delegation von Befugnissen	Menschenrechte – Governance Nachhaltigkeitsstrategie – Governance Umwelt- und soziale Aspekte – Governance		
102-20 Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Corporate Governance Nachhaltigkeitsstrategie – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Governance Datenschutz – Governance Digitalisierung und Innovation – Governance Informationssicherheit – Governance Klimarisiken – Klimarisiken in Bilanz und Geschäftsabläufen – Governance Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Zweck und Governance Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance		
102-21 Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Austausch mit Interessensgruppen Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobeurteilung Informationssicherheit – Dialog und Zusammenarbeit Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung Public Policy und Regulierung – Interaktion zwischen Mitarbeitern und Interessengruppen	Jeder Geschäftsbereich und jede Infrastrukturfunktion ist dafür verantwortlich, ihre Geschäftsleitung gegebenenfalls über die Ergebnisse eines Stakeholder-Dialogs über unsere etablierten Governance-Strukturen zu informieren.	
102-22 Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	GB – Bericht des Aufsichtsrats GB – Corporate Governance Bericht GB – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat GB – Vorstand		SDG 5
102-23 Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	GB – Vorstand GB – Bericht des Aufsichtsrats GB – Aufsichtsrat GB – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat		
102-24 Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	GB – Bericht des Aufsichtsrats	db.com/ir/de/aufsichtsrat.htm db.com/ir/de/vorstand.htm db.com/ir/de/download/GO_Nominierungsausschuss_25_07_2019.pdf	SDG 5
102-25 Interessenkonflikte	GB – Anhangangabe 36 „Geschäfte mit nahestehenden Dritten“ GB – Bericht des Aufsichtsrats GB – Corporate Governance Bericht Produktverantwortung – Interessenkonflikte	Teilweise berichtet. Details zu Mitgliedschaften in mehreren Gremien oder Kontrollorganen oder Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten und anderen Stakeholdern, werden nicht berichtet.	
102-26 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	GB – Bericht des Aufsichtsrats Corporate Governance Nachhaltigkeitsstrategie – Governance Klimarisiken – Klimarisiken in Bilanz und Geschäftsabläufen – Governance Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Governance Umwelt- und soziale Aspekte – Governance	db.com/ir/de/ausschuesse-des-aufsichtsrats.htm	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
102-27	Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans	GB – Bericht des Aufsichtsrats GB – Corporate Governance Bericht Nachhaltigkeitsstrategie	
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Klimarisiken – Klimarisiken in Bilanz und Geschäftsabläufen – Risikomanagementstrategie und -prozesse	
102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement Klimarisiken – Klimarisiken für Bilanz und Geschäftsabläufe – Risikomanagementstrategie und -prozesse Nachhaltige Finanzierung – Asset Management	
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Die Non-Financial Report Steering Group hat den Inhalt des Berichts überprüft und vorab genehmigt. Die CFO Disclosure Review Sitzung unter dem Vorsitz des CFO genehmigt den nichtfinanziellen Bericht. Die letzte Verantwortung liegt beim Vorstand. Der Aufsichtsrat prüft den Nichtfinanziellen Bericht inhaltlich.
102-35	Vergütungspolitik	GB – Vergütungsbericht PB – Leistung vergüten	
102-36	Verfahren zur Festlegung der Vergütung	GB – Vergütungsbericht	
102-37	Einbindung der Stakeholder bei Entscheidungen zur Vergütung		Abstimmungsergebnisse der Jahreshauptversammlung: https://agm.db.com/en/docs/AGM_2020_Voting_results_2505.pdf
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	Austausch mit Interessengruppen	
102-41	Tarifverträge	GB – Mitarbeiter Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Umstrukturierung	Einschränkungen aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht. Wir arbeiten mit Arbeitnehmervertretungen zusammen, die die Interessen unserer Mitarbeiter in Verhandlungen mit der Deutschen Bank als Arbeitgeber wahrnehmen, berichten aber nicht über Tarifverträge.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Austausch mit Interessengruppen Kundenzufriedenheit Menschenrechte	Wir gehen nicht explizit auf die Identifizierung der Stakeholder im Bericht ein. Als börsennotiertes Unternehmen, Bank und Finanzdienstleister ist unser Geschäftsmodell jedoch insbesondere an Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Aufsichtsbehörden und die Zivilgesellschaft ausgerichtet.
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Austausch mit Interessengruppen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Gewinnung und Entwicklung von Talenten – Personalmanagement – Mitarbeiter-Feedbackkultur Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Austausch mit Interessengruppen Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Schwerpunkte und Initiativen in 2020 Kundenzufriedenheit Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement Nachhaltige Finanzierung Nachhaltige Finanzierung – Asset Management Public Policy und Regulierung – Wichtige Themen in 2020	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	GB – Anhangangabe 37 „Informationen zu Tochtergesellschaften“ GB – Anhangangabe 38 „Strukturierte Einheiten“ GB – Anhangangabe 44 „Anteilsbesitz“ – Verbundene Unternehmen GB – Anhangangabe 44 „Anteilsbesitz“ – Konsolidierte strukturierte Gesellschaften	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung	Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Aktionäre, Gesellschaft) gilt für die folgenden Themen: Verhinderung von Finanzkriminalität, Kultur, Integrität und Verhalten, Klimarisiken, Digitalisierung und Innovation, Ökologische und soziale Aspekte, Informationssicherheit, Betriebsökologie, Public Policy und Regulierung, Nachhaltige Finanzierung sowie Steuern. Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Gesellschaft) gilt für die folgenden Themen: Datenschutz, Produktverantwortung, Soziale Verantwortung. Die Abgrenzung intern gilt für das Thema Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit. Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Gesellschaft) gilt für das folgende Thema: Menschenrechte.
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020	
102-48	Neudarstellung von Informationen	GB – Risikobericht Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Diversity	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Beurteilung der Wesentlichkeit Über diesen Bericht	
102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht	
102-51	Datum des letzten Berichts		Der Nichtfinanzielle Bericht 2019 wurde am 20. März 2020 veröffentlicht.
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum/Publikationen	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht	
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI und UN Global Compact	
102-56	Externe Prüfung	Unabhängiger Prüfvermerk	Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen unterliegen einer zusätzlichen externen Prüfung. Die Informationen im Personalbericht sind nicht Bestandteil der externen Prüfung.

GRI Angaben		Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
Themenspezifische Angaben				
GRI 200 Economy				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung 2016				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020		SDG 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Klimarisiken – Klimarisiken für Bilanz und Geschäftsabläufe – Governance Nachhaltige Finanzierung – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Nachhaltige Finanzierung – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Klimarisiken – Klimarisiken für Bilanz und Geschäftsabläufe – Governance		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB – Deutsche Bank – Der Konzern im Überblick GB – Konzernabschluss		SDG 5, 7, 8, 9
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	GB – Risiken und Chancen DWS GB – Verantwortung rund um unsere treuhänderische Wertschöpfungskette - Unser Einfluss auf den Klimawandel Betriebsökologie – Ziele und Maßnahmen – CO2-Neutralität Klimarisiken – Klimarisiken für Bilanz und Geschäftsabläufe – Risikomanagementstrategie und -prozesse Nachhaltige Finanzierung – Investmentbank – Firmenkredite Nachhaltige Finanzierung – Investmentbank – ESG und nachhaltige Anleihen Nachhaltige Finanzierung – Investmentbank – ESG-Kredite und -Emissionen Nachhaltige Finanzierung – Privatkundenbank – Privatkundenbank Deutschland Nachhaltige Finanzierung – Unternehmensbank – Zugeordnete ESG-Dienste Nachhaltiges Finanzwesen – Unternehmensbank – Finanzierung und Kreditvergabe Zugang und Teilhabe – Finanzielle Inklusion – Finanzierung von kommunaler Entwicklung (USA)		SDG 13 UNGC 7
201-3	Verbindlichkeiten für leistungsorientierte Pensionspläne und sonstige Vorsorgepläne	GB – Anhangangabe 33 „Leistungen an Arbeitnehmer“ GB – Mitarbeiter – Leistungen an Arbeitnehmer nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses GB – Vergütungsbericht – Vorstandsvergütung - Pensionsleistungen		
GRI 205: Korruptionsbekämpfung 2016				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020		SDG 16
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – AFC-Risikobewertung		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – AFC-Risikobewertung		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Ausschlüsse	SDG und UNGC Bezug
205-1 Geschäftsstandorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Verhinderung von Finanzkriminalität – AFC-Risikobewertung	Teilweise berichtet. Durch eine Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht werden die Anzahl und der Prozentsatz der untersuchten Unternehmen nicht offengelegt. Wir berichten nur in Bezug auf Geschäftsfelder, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden.	UNGC 10
GRI 207: Steuern 2019			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020	www.db.com/ir/de/steuerstrategie.htm	
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Steuern – Governance Steuern – Verhinderung von Verstößen		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Steuern – Governance		
207-1 Steuerkonzept	Steuern	www.db.com/ir/de/steuerstrategie.htm	
207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	Steuern – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Governance Kultur, Integrität und Verhalten Steuern – Verhinderung von Verstößen	www.db.com/ir/de/steuerstrategie.htm	
207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	Steuern	www.db.com/ir/de/steuerstrategie.htm Der Prüfvermerk der Deutschen Bank für steuerliche Angaben findet sich in dem uneingeschränkten Bestätigungsvermerk von EY für den Geschäftsbericht 2020.	
207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)	GB – Anhangangabe 43 „Länderspezifische Berichterstattung“		
GRI 300 Umwelt			
GRI 301: Materialien 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		SDG 8, 12
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie Betriebsökologie – Ziele und Maßnahmen		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance		
301-1 Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Betriebsökologie – Kennzahlen – Abfall-, Wasser- und Papierverbrauch	Die berichteten Daten unterscheiden nicht zwischen nicht-erneuerbaren und erneuerbaren Materialien. Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der Hauptprodukte und -dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet werden, wird als nicht relevant erachtet.	SDG 8, 12 UNGC 7, 8
301-2 Eingesetzte Sekundärrohstoffe	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch		SDG 8, 12 UNGC 8
GRI 302: Energie 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		SDG 7, 8, 12
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten	Wir berichten den Gesamtenergieverbrauch (in GJ und GWh) und Strom aus erneuerbaren Quellen. Gesamtenergie aus nicht-erneuerbaren Quellen = Gesamtenergie minus Strom aus erneuerbaren Quellen.	SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 7, 8
302-3 Energieintensität	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten		SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 8
302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten Betriebsökologie – Wichtige Themen 2020 – Energieeffizienz und -einsparung		SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 8
GRI 303: Wasser und Abwasser 2018			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		SDG 8, 12
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance		
303-1 Wasser als gemeinsam genutzte Ressource		Nicht berichtet, da die Offenlegung nicht zutreffend ist. Angabe wird nicht als wesentlich angesehen, da keiner unserer Standorte einen bedeutenden Verbrauch in Gebieten mit Wassermangel aufweist.	
303-2 Umgang mit den Auswirkungen der Wasserrückführung		Nicht berichtet, da die Offenlegung nicht zutreffend ist. Angabe wird nicht als wesentlich angesehen, da keiner unserer Standorte einen bedeutenden Verbrauch in Gebieten mit Wassermangel aufweist.	
303-3 Wasserentnahme	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch	Teilweise berichtet. Angabe wird nicht als wesentlich angesehen, da keiner unserer Standorte einen bedeutenden Verbrauch in Gebieten mit Wassermangel aufweist.	SDG 6, 12 UNGC 7,8
303-5 Wasserverbrauch	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch	Teilweise berichtet. Angabe wird nicht als wesentlich angesehen, da keiner unserer Standorte bedeutende Verbräuche in Gebieten mit Wassermangel vorweist.	SDG 6, 12 UNGC 7,8
GRI 305: Emissionen 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		SDG 8, 12
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie Betriebsökologie – Ziele und Maßnahmen		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance		
305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten	Wir berichten nicht über biogene CO ₂ -Emissionen, da wir keine haben.	SDG 3, 12, 13, 14 UNGC 7,8
305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten		SDG 3, 12, 13, 14, 15 UNGC 7,8
305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten	Wir berichten nicht über biogene CO ₂ -Emissionen, da wir keine haben.	SDG 3, 12, 13, 14, 15 UNGC 7,8
305-4 Intensität der THG-Emissionen	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten		SDG 13, 14, 15 UNGC 8

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
305-5 Senkung der THG-Emissionen	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten – Treibhausgasemissionen Betriebsökologie – Ziele und Maßnahmen – CO ₂ -Neutralität Betriebsökologie – Ziele und Maßnahmen Nachhaltige Finanzen – Asset Management Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und -prozesse	Die Emissionsreduzierung von 2019 bis 2020 beträgt -12,8 %.	SDG 13, 14, 15 UNGC 8,9
GRI 306: Abwasser und Abfall 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		SDG 8, 12
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance		
306-2 Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Betriebsökologie – Ökoeffizienzdaten – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch	Wir berichten nicht über wiederverwendete Abfälle, Lagerung vor Ort, andere Tiefbrunneninjektionen und die fehlende Aufteilung in gefährliche und ungefährliche, da wir keine davon haben.	SDG 3, 6, 12 UNGC 8
GRI 400 Soziales			
GRI 401: Beschäftigung 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	PB – Unsere Personalstrategie Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Inklusive Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Zukunftsorientierte Arbeitsweise		SDG 5, 8
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	PB – Talente gewinnen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Umstrukturierung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Gewinnung und Entwicklung von Talenten Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	PB – Talente gewinnen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Geschlechterdiversität Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Umstrukturierung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Gewinnung und Entwicklung von Talenten		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	GB – Mitarbeiter PB – Talente gewinnen Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Gewinnung und Entwicklung von Talenten	Teilweise berichtet. Durch Einschränkung aufgrund einer Verschwiegenheitspflicht, berichten wir die freiwillige Personalfuktuation in %, allerdings sind die Bewertung und Erfassung der Fluktuationszahlen nach Altersgruppen und Geschlecht nur für interne Zwecke bestimmt und für den Geschäftserfolg nicht entscheidend. Der Personalbericht weist die Fluktuation nach Regionen aus.	SDG 8 UNGC 6
401-2 Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	PB – Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Zukunftsorientierte Arbeitsweise Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Umstrukturierung	Teilweise berichtet. Die Leistungen, die den Mitarbeitern gewährt werden, hängen von Land, Region und Gesetzgebung ab. Daher stehen nicht alle Leistungen jedem Mitarbeiter zur Verfügung.	SDG 8
GRI 404: Aus und Weiterbildung			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Gewinnung und Entwicklung von Talenten Datenschutz – Schulung und Sensibilisierung Digitalisierung und Innovation – Schulung und Sensibilisierung Nachhaltige Finanzierung – Gewinnung und Entwicklung von Talenten Umwelt- und soziale Aspekte – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht – Schulung und Sensibilisierung Verhinderung von Finanzkriminalität – Schulung und Sensibilisierung		SDG 4, 5, 8
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Gewinnung und Entwicklung von Talenten		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Gewinnung und Entwicklung von Talenten		
404-1 Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter	Wir geben keine durchschnittlichen Schulungsstunden im Jahr 2020 pro Mitarbeiter an und unterscheiden nicht nach Geschlecht oder Mitarbeiterkategorie. Unsere Lernumgebung ist für alle Mitarbeiter unabhängig von Geschlecht, Alter usw. zugänglich. Wir steuern das Training unserer Mitarbeiter nicht über Stundenanzahl. In unserem Personalbericht sind sowohl die Schulungskosten (in Mio. EUR) als auch die Teilnahme an Schulungen aufgeführt. Daher stehen nicht jedem Mitarbeiter alle Leistungen zur Verfügung.	SDG 4, 5, 8

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenzen der Mitarbeiter und Übergangshilfsprogramme	PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter PB – Das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter PB – Entwicklung unserer Führungskräfte Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Umstrukturierung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Zukunftsorientierte Arbeitsweise Datenschutz – Schulung und Sensibilisierung Digitalisierung und Innovation – Schulung und Sensibilisierung Informationssicherheit – Fortschritte bei den Maßnahmen – Cyberangriffe und Bedrohungen Informationssicherheit – Fortschritte bei den Maßnahmen – Risiko durch Drittanbieter Informationssicherheit – Schulung und Sensibilisierung Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Schwerpunkte und Initiativen in 2020 Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung Umwelt- und soziale Aspekte – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht – Schulung und Sensibilisierung Verhinderung von Finanzkriminalität – Schulung und Sensibilisierung		SDG 5, 8
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	PB – Eine stärkere Bank durch Vielfalt und Teilhabe Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Zukunftsorientierte Arbeitsweise	Teilweise berichtet. Wir geben keinen Prozentsatz der Personen in den Leitungsgremien der Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien an: Altersgruppe: unter 30 Jahre, 30-50 Jahre, über 50 Jahre. Wir geben das Alter der höchsten Leitungsgremien der Organisation an.	SDG 5, 8, 10
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Geschlechterdiversität Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Inklusive Arbeitsumgebung		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	PB – Eine stärkere Bank durch Vielfalt und Teilhabe Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Geschlechterdiversität		
405-1	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter	GB – Vorstand GB – Aufsichtsrat Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Geschlechterdiversität Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Inklusive Arbeitsumgebung		SDG 5, 8, 10 UNGC 6

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Kultur, Integrität und Verhalten Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Kunden Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Umwelt- und soziale Aspekte Menschenrechte	Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Gesellschaft) gilt für die folgenden Themen: Menschenrechte.	SDG 8, 16
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten Menschenrechte Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Kunden Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Lieferkette		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Menschenrechte Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Kunden Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Lieferkette		
412-2 Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	Umwelt- und soziale Aspekte – Governance Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Schwerpunkte und Initiativen in 2020 Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Kunden Menschenrechte – Wichtige Themen 2020 – Mitarbeiter	Teilweise berichtet. Wir berichten über die Teams im Unternehmen, die geschult werden, und die Anzahl der Trainingseinheiten, aber nicht über die Anzahl der Stunden oder den Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter. Aufgrund unseres Geschäfts, werden Menschenrechte in erster Linie durch den Verhaltenskodex und Schulungen behandelt.	UNGC 1
GRI 415: Politische Einflussnahme 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Public Policy und Regulierung – Governance		
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Public Policy und Regulierung – Governance		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Public Policy und Regulierung – Governance Public Policy und Regulierung – Key topics in 2020		
415-1 Parteispenden	Public Policy und Regulierung – Finanzielle Transparenz		
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Produktverantwortung – Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung Produktverantwortung – Vertrieb und Marketing		
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Produktverantwortung – Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung Produktverantwortung – Vertrieb und Marketing		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Produktverantwortung – Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung Produktverantwortung – Verkaufspraktiken und Vertrieb		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Ausschlüsse	SDG und UNGC Bezug
417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Nachhaltige Finanzierung – Privatkundenbank – Privatkundenbank Deutschland Produktverantwortung – Grundsätze für Produktgestaltung und Beratung Produktverantwortung – Verkaufspraktiken und Vertrieb	Wir befolgen Grundsätze und Prinzipien für die Entwicklung und den Verkauf von Produkten und Beratungsleistungen. Wir berichten nicht über den Prozentsatz der wesentlichen Produkt- oder Dienstleistungskategorien, die von unseren Standards abgedeckt und auf ihre Konformität hin bewertet werden. Die Beschaffung von produktbezogenen Komponenten und deren Entsorgung sind für unser Geschäft nicht relevant.	
GRI 418: Schutz der Kundendaten 2016			
103-1 Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Beurteilung der Wesentlichkeit – Prozess zur Wesentlichkeits- und Risikobewertung Beurteilung der Wesentlichkeit – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2020 Datenschutz		SDG 8
103-2 Managementansatz und seine Bestandteile	Datenschutz – Governance Digitalisierung und Innovation – Governance Informationssicherheit – Governance		
103-3 Beurteilung des Managementansatzes	Datenschutz – Governance Digitalisierung und Innovation – Governance Informationssicherheit – Governance Informationssicherheit – Fortschritt bei den Maßnahmen – Risiko durch Drittanbieter	Teilweise berichtet: Es gab neue Technologien und Initiativen, die in unseren verschiedenen Produkthäusern im Hinblick auf die digitale Transformation initiiert wurden, jedoch wurde nicht über Risiken und den Schutz von Daten im Zusammenhang mit Innovationen berichtet.	
418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Datenschutz – Wichtige Themen in 2020 Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement	Teilweise berichtet. Im Jahr 2020 wurden keine wesentlichen Datenschutzverletzungen festgestellt. Beschwerden über datenschutzrelevante Belange werden jedoch in unserem regelmäßigen Beschwerdemanagement behandelt; sie werden nicht spezifisch erhoben. Wir berichten keine absoluten Daten zu Kundenbeschwerden.	
Angaben zur Finanzdienstleistungsbranche			
Produktportfolio			
FS7 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich nach dem Zweck aufgeschlüsselt	Nachhaltige Finanzen – Asset Management	Teilweise berichtet. An den notwendigen Stellen haben wir den zugehörigen Geldwert berichtet. Eine Offenlegung des damit verbundenen monetären Wertes aller Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten gesellschaftlichen Nutzen erbringen soll, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, existiert noch nicht. Wir untersuchen Möglichkeiten zur Erweiterung der Erhebungsmethodik und haben mit der Pilotierung einer ersten Wirkungsmessung begonnen.	SDG 8, 9, 10, 11
FS8 Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich nach dem Zweck aufgeschlüsselt	Nachhaltige Finanzierung – Investmentbank – ESG-Kredite und -Emissionen Nachhaltige Finanzierung – Investmentbank – ESG und nachhaltige Anleihen Nachhaltige Finanzierung – Privatkundenbank – Privatkundenbank Deutschland Nachhaltige Finanzierung – Unternehmensbank – Finanzierung und Kreditvergabe Nachhaltige Finanzierung – Unternehmensbank – Zugeordnete ESG-Dienste Nachhaltige Finanzierung – Investmentbank Firmenkredite Zugang und Teilhabe – Finanzielle Inklusion – Finanzierung von kommunaler Entwicklung (USA)	Teilweise berichtet. An den relevanten Stellen haben wir den zugehörigen Geldwert berichtet. Eine Offenlegung des damit verbundenen monetären Wertes aller Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten ökologischen Nutzen erbringen soll, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, existiert noch nicht. Wir untersuchen Möglichkeiten zur Erweiterung der Erhebungsmethodik und haben mit der Pilotierung einer ersten Wirkungsmessung begonnen.	

GRI Angaben		Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
Aktives Eigentum				
FS11	Prozentsatz von Anlagen, die einer positiven und negativen Bewertung der ökologischen oder sozialen Auswirkungen unterliegen	Nachhaltige Finanzierung – Asset Management	Teilweise berichtet. Wir berichten keine Prozentangaben oder ob ein positives oder negatives Screening gesetzlich vorgeschrieben ist.	SDG 10
Gesellschaftliche Angaben				
Lokale Gemeinschaften				
FS14	Initiativen, um den Zugang zu Finanzdienstleistungen für Benachteiligte zu verbessern	Digitalisierung und Innovation Zugang und Teilhabe – Barrierefreiheit Zugang und Teilhabe – Finanzielle Allgemeinbildung Zugang und Teilhabe – Finanzielle Inklusion	Teilweise berichtet. Wir berichten nicht die Verfügbarkeit von Dokumenten, die sich damit befassen, inwieweit wir Einrichtungen und Methoden zur Bereitstellung von standardisierten Dienstleistungsangeboten angepasst haben, um benachteiligte Menschen zu unterstützen.	SDG 8, 10

Prinzipien für verantwortungsbewusstes Bankgeschäft

In der nachfolgenden Tabelle sind die Anforderungen an die Berichterstattung und Selbsteinschätzung für Unterzeichner der UN-Prinzipien für verantwortungsbewusstes Bankgeschäft (UN Principles for Responsible Banking) aufgeführt.

Anforderungen an die Berichterstattung und die Selbsteinschätzung	Zusammenfassung der Antwort der Deutschen Bank	Verweis(e)/ Link(s) zur umfassenden Antwort / relevanten Informationen
Prinzip 1: Ausrichtung		
Wir werden unsere Unternehmensstrategie so ausrichten, dass sie mit den Bedürfnissen des Einzelnen und den Zielen der Gesellschaft übereinstimmt und zu ihnen beiträgt, wie sie in den Sustainable Development Goals, dem Pariser Klimaabkommen und anderen relevanten nationalen und regionalen Rahmenwerken zum Ausdruck kommen. Dabei werden wir unsere Anstrengungen auf die Bereiche fokussieren, in denen wir die signifikantesten Auswirkungen haben.		
1.1 Beschreiben Sie (auf übergeordneter Ebene) das Geschäftsmodell Ihrer Bank, einschließlich der wichtigsten Kundensegmente die Sie bedienen, die Art der angebotenen Produkte und Dienstleistungen, der wichtigsten Sektoren und Arten von Aktivitäten und gegebenenfalls der finanzierten Technologien in den wichtigsten Regionen, in denen Ihre Bank tätig ist oder Produkte und Dienstleistungen anbietet.	Die Deutsche Bank ist die führende Bank in Deutschland – mit starken europäischen Wurzeln und einem globalen Netzwerk. Die Bank hat vier Geschäftsbereiche: – Die Unternehmensbank betreut Firmen- und Geschäftskunden. Sie bietet Dienstleistungen für Kunden in mehr als 150 Ländern an. – Die Investmentbank konzentriert sich auf die Bereiche Finanzierung, Beratung, Fixed Income und Währungen. Sie bietet auch strategische Beratung für Firmenkunden an. Dazu gehört u. a. ein fokussiertes Aktienkapitalmarktgeschäft. – Die Privatkundenbank richtet sich neben Privatkunden - über alle Segmente hinweg – an Firmenkunden. Ihre Position als Marktführer in Deutschland, als spezialisierte Bank in Europa und als wettbewerbsstarker Vermögensverwalter baut sie aus. – Die DWS hat das Ziel, eine der globalen Top-10-Vermögensverwaltungen zu werden. Hierfür investiert sie in Wachstumsbereiche und nimmt eine aktive Rolle bei der Konsolidierung der Vermögensverwaltungsbranche ein. Die Deutsche Bank ist geografisch weit verbreitet und generiert Ertragsströme aus so gut wie jeder Region der Welt. Die Bank verfügt in allen wichtigen Schwellenländern – einschließlich des asiatisch-pazifischen Raums, Mittel- und Osteuropas und Lateinamerikas – über eine solide Basis. In Europa ist sie am deutschen Heimatmarkt gut positioniert und profitiert von der anhaltend starken Unternehmensaktivität in der Eurozone.	Geschäftsbericht (GB) 2020 – Deutsche Bank – Strategie; GB – Die Geschäftsentwicklung – Der Deutsche Bank Konzern NFRep 2020: Über die Deutsche Bank; Nachhaltigkeitsstrategie; Klimarisiken Im Pillar 3-Bericht legen wir das Kreditengagement in verschiedenen Klassen offen, (Artikel 442 (c) CRR) und Kreditengagement nach Branche und Gegenpartei (Artikel 442 (e) CRR) db.com/ir/en/download/1_IDD_2020_CEO_FINAL.pdf
1.2 Beschreiben Sie, wie Ihre Bank ihre Strategie auf die Ziele der Gesellschaft, wie sie in den Sustainable Development Goals (SDGs), dem Pariser Klimaabkommen und den relevanten nationalen und regionalen Rahmenwerken zum Ausdruck kommen, ausgerichtet hat und/oder plant, diese auszurichten.	Unser langjähriges Engagement für Nachhaltigkeit spiegelt sich in unserer Unternehmensstrategie „Compete to win“ wider – und im übergeordneten Ziel der Bank, einen positiven Beitrag zu leisten. Mit der Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie geht eine tiefgreifende Transformation einher. Wir sind uns auch der Rolle bewusst, die wir bei der Förderung des Übergangs zu nachhaltigem Wachstum und einer kohlenstoffarmen Wirtschaft spielen. Als Finanzintermediär müssen wir unseren Kunden zunehmend helfen, ihre Geschäftsmodelle nachhaltig und klimaneutral zu gestalten. Daher unterstützen wir den Aktionsplan für nachhaltige Finanzen der Europäischen Kommission; er leistet einen entscheidenden Beitrag, um die Klimaziele des Pariser Abkommens und der allgemeinen Nachhaltigkeitsagenda der EU zu erreichen. Zudem unterzeichneten wir im Jahr 2015 das Paris Pledge for Action – und haben uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2025 200 Mrd. € für nachhaltige Finanzierungen und ESG-Investitionen aufzuwenden. Zudem haben wir die Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors unterzeichnet: Damit verpflichten wir uns, unsere Kreditportfolios an den Zielen des Pariser Abkommens auszurichten. Wir wollen außerdem einen Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) leisten – um den Klimawandel zu bekämpfen und weitere Herausforderungen zu lösen. Durch unsere Geschäftsaktivitäten tragen wir zu allen SDGs bei; unmittelbaren Einfluss haben wir auf SDG 4,5,7,8,9,13,14,15,16,17.	NFRep 2020: Nachhaltigkeitsstrategie

Prinzip 2: Wirkung und Zielsetzung

Wir werden die positiven Auswirkungen unserer Aktivitäten, Produkte und Dienstleistungen auf Mensch und Umwelt kontinuierlich erhöhen und gleichzeitig unsere negativen Auswirkungen in diesem Zusammenhang verringern sowie die damit verbundenen Risiken managen.

2.1	Wirkungsanalyse: Zeigen Sie, dass Ihre Bank die Bereiche, in denen die größten (potenziellen) positiven und negativen Auswirkungen entstehen, durch eine Analyse identifiziert hat, die die folgenden Elemente erfüllt: a) Umfang: Die Kerngeschäftsfelder, Produkte/Dienstleistungen der Bank in den wichtigsten geografischen Regionen, in denen die Bank tätig ist, wurden, wie unter 1.1. beschrieben, in den Umfang der Analyse einbezogen. b) Grad der Auswirkungen: Bei der Identifizierung der Bereiche mit den größten Auswirkungen hat die Bank berücksichtigt, wo ihr Kerngeschäft/ihre Hauptaktivitäten in Bezug auf Branchen, Technologien und Regionen liegen. c) Kontext & Relevanz: Die Bank hat die wesentlichen Herausforderungen und Prioritäten in Bezug auf eine nachhaltige Entwicklung in den Ländern/Regionen, in denen sie tätig ist, berücksichtigt. d) Umfang und Intensität/Ausmaß der Auswirkungen: Bei der Identifizierung der Bereiche mit den größten Auswirkungen hat die Bank das Ausmaß und die Intensität/das Ausmaß der (potenziellen) sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Auswirkungen berücksichtigt, die sich aus den Aktivitäten der Bank und der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen ergeben. (Ihre Bank sollte sich mit relevanten Interessengruppen ausgetauscht haben, um ihre Analyse unter den Elementen c) und d) zu unterstützen)	Jährlich führen wir eine Wesentlichkeitsanalyse durch. Dabei identifizieren und analysieren wir Themen auf ihre Relevanz für die Bank und unsere Interessengruppen? Investoren, Kunden, Mitarbeiter und die Gesellschaft als Ganzes. Außerdem berücksichtigen wir die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten. Die Ergebnisse sind in der Wesentlichkeitsmatrix im Kapitel „Beurteilung der Wesentlichkeit“ in diesem Bericht zusammengefasst. Wir sind überzeugt, dass die Transformation zu einer nachhaltigen und CO2-neutralen Wirtschaft enorme Chancen bietet. Gleichzeitig müssen wir unsere Geschäftsaktivitäten und unseren eigenen Betrieb auf potenzielle negative Auswirkungen überprüfen und die damit verbundenen ökologischen und sozialen Risiken verstehen. Die systematische Bewertung dieser Risiken ist integraler Bestandteil unserer Risikomanagementprozesse (siehe Kapitel Umwelt- und soziale Aspekte). Unser Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken (ES-Risikorahmenwerk) gilt für alle Aktivitäten unserer Unternehmensbank und Investmentbank sowie für die Kreditaktivitäten unserer Privatkundenbank. Unsere Leitlinien für eine erweiterte ES-Sorgfaltspflicht beziehen sich auf Umwelt- und Sozialbelange sowie branchenspezifische Themen. Wir überprüfen regelmäßig den Umfang der Branchen sowie die entsprechenden Unternehmensrichtlinien. Wir betrachten auch die geltenden branchenbezogenen Standards und bewährte Beispiele (Best Practices), um Entscheidungen in Bezug auf ES-Fragen zu treffen. Außerdem beobachten wir globale Entwicklungen in Bereichen wie zum Beispiel dem Klimaschutz und der Achtung der Menschenrechte. Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD): Wir arbeiten daran, Strukturen und Prozesse zu entwickeln und einzuführen, die das Management und die Steuerung von Klimarisiken in der gesamten Bank unterstützen. Zudem wollen wir die Berichterstattung darüber verbessern, um Transparenz für Kunden, Aktionäre und Aufsichtsbehörden zu gewährleisten. Unsere TCFD-Berichterstattung (siehe Kapitel Klimarisiken) zeigt die „Darlehensinanspruchnahmen der kohlenstoffintensivsten Branchen“. Menschenrechte: Unser Bekenntnis zur Achtung der Menschenrechte – einschließlich der Verhinderung von Kinderarbeit, moderner Sklaverei und Menschenhandel – haben wir formalisiert und unterstrichen. Es stellt für uns eine wesentliche Geschäftspriorität dar. Gemäß dem Grundprinzip unseres Ansatzes beteiligen wir uns nicht an Tätigkeiten und gehen keine Geschäftsbeziehungen ein, bei denen es Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen gibt. In unserem Due-Diligence-Prozess für Menschenrechte identifizieren wir wesentliche Menschenrechtsrisiken und erstellen Aktionspläne, um diese Risiken zu mindern. Im Jahr 2020 haben wir unsere Governance gestärkt. Unser Chief Administrative Officer, der die Verwaltung der Bank verantwortet, steht nun der Arbeitsgruppe für Menschenrechte vor (siehe Kapitel Menschenrechte). Die Deutsche Bank ist ein Gründungsmitglied der Value Balancing Alliance (VBA). Die 2019 gegründete VBA entwickelt eine standardisierte Methode zur Wirkungsmessung und -bewertung. Diese beruht auf wissenschaftlichen Erkenntnissen, Best Practices und der Erfahrung von Experten aus den Mitgliedsunternehmen und aus der Forschung. Ziel ist es, die Auswirkungen von Unternehmen auf Wirtschaft, Umwelt und Gesellschaft transparenter aufzuzeigen. Negative Auswirkungen werden als Kosten und positive Auswirkungen als gesellschaftliche Wertbeiträge gemessen und berichtet. Von August bis November 2020 führten wir ein internes VBA-Pilotprojekt durch, um unsere Auswirkungen zu bewerten und zu quantifizieren. In dem Projekt wurden die direkten und indirekten Auswirkungen der Bank untersucht, wobei Letztere die gesamte vorgelagerte Wertschöpfungskette umfassten. Mit der Analyse als Grundlage kann untersucht werden, inwieweit die Methode für die Steuerung von Geschäftsentscheidungen geeignet ist – insbesondere ob sie eine ganzheitlichere Sicht auf die Wechselwirkungen zwischen unterschiedlichen Auswirkungen ermöglicht.	NFRep 2020: Beurteilung der Wesentlichkeit; Umwelt- und soziale Aspekte; Klimarisiken; Menschenrechte
-----	--	--	--

Zeigen Sie, dass die Bank auf der Grundlage dieser Analyse
- die Bereiche mit den bedeutendsten (potenziellen) positiven und negativen Auswirkungen identifiziert und offengelegt hat
- strategische Geschäftsmöglichkeiten in Bezug auf die Steigerung der positiven Auswirkungen/Verringerung der negativen Auswirkungen identifiziert hat

Bitte geben Sie eine Schlussfolgerung/Erklärung Ihrer Bank ab, ob sie die Anforderungen der Wirkungsanalyse erfüllt hat:

Aus den durchgeführten Analysen lassen sich zum jetzigen Zeitpunkt noch keine vollständigen Schlüsse ziehen. Die Bereiche der Bank mit den größten potenziellen Auswirkungen werden weiterhin analysiert und eingestuft. Auf dieser Basis werden wir zukünftig genauer feststellen können, welche Bereiche die größten positiven und negativen Auswirkungen haben. In der Zwischenzeit werden wir mit unseren Kunden in Branchen mit hohen Auswirkungen weiter zusammenarbeiten, um einen praktikablen Übergang zu gewährleisten. Wir unterstützen diese Kunden durch die Entwicklung von Finanzierungsmodellen, mit denen sie ihr Geschäft transformieren und sich an Beispielen für einen klima- und umweltfreundlichen Übergang orientieren können.

2.2	Zielsetzung Zeigen Sie, dass die Bank mindestens zwei spezifische, messbare (qualitativ oder quantitativ), erreichbare, wesentliche und zeitgebundene (specific, measurable, achievable, relevant and time-bound, SMART) Ziele festgelegt und veröffentlicht hat, die mindestens zwei der identifizierten "Bereiche mit den größten Auswirkungen" adressieren, die sich aus den Aktivitäten und der Bereitstellung von Produkten und Dienstleistungen der Bank ergeben. Zeigen Sie, dass diese Ziele mit den entsprechenden Zielen für nachhaltige Entwicklung, den Zielen des Pariser Klimaabkommens und anderen relevanten internationalen, nationalen oder regionalen Rahmenwerken verknüpft sind und eine Ausrichtung auf diese Ziele und einen größeren Beitrag zu ihnen vorantreiben. Die Bank sollte eine Baseline (im Vergleich zu einem bestimmten Jahr) ermittelt und Ziele im Vergleich zu dieser Baseline festgelegt haben.	Im Jahr 2020 haben wir uns zum Ziel gesetzt, bis Ende 2025 200 Mrd. € für nachhaltige Finanzierungen und ESG-Investitionen aufzuwenden. Wir haben zudem unsere Richtlinie für fossile Brennstoffe gestärkt. Sie gibt einen strengen Rahmen für unsere Geschäftsaktivitäten mit Öl, Gas und Kohle vor. Bis spätestens 2025 wollen wir unsere globalen Geschäftsaktivitäten im Steinkohlebergbau beenden und so den Übergang zu einer nachhaltigen Wirtschaft vorantreiben. Außerdem haben wir uns verpflichtet, keine neuen Öl- und Gasprojekte in der Arktis oder Ölsandprojekte zu finanzieren. Darüber hinaus haben wir die gemeinsame Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors unterzeichnet. Wir versichern damit, unsere Kreditportfolios an den Zielen des Pariser Klimaabkommens auszurichten. Wir werden anerkannte Methoden zur Messung der Klimaauswirkungen entwickeln und einführen und ab 2023 über unsere Ziele und Fortschritte zu berichten. Unsere Vermögensverwaltung, DWS, gehörte zu den Gründungsunterzeichnern der Net-Zero-Emissions-Goal-Initiative. Damit hat sie sich verpflichtet, seine Anlageportfolios zu dekarbonisieren und noch schneller zur Erreichung von Netto-Null-Emissionen und zur Begrenzung des Klimawandels auf 1,5° Celsius beizutragen. Wir haben uns auch Ziele gesetzt, um unseren eigenen ökologischen Fußabdruck zu reduzieren. Besonderes konzentrieren wir uns auf den Energieverbrauch sowie auf Energieeffizienz: – Senkung des Gesamtenergieverbrauchs um 10 % bis Ende 2021 im Vergleich zu 2019. – 100 % Strom aus erneuerbaren Energien bis 2025, mit einem Zwischenziel von 85 % bis 2022. – Aufrechterhaltung der CO₂-Neutralität unseres eigenen Betriebs und Erreichen von Netto-Null-Emissionen bis 2050.	NFRep 2020: Überblick zu nichtfinanziellen Zielen
-----	--	---	--

Zeigen Sie, dass die Bank wesentliche (potenzielle) negative Auswirkungen der gesetzten Ziele auf andere Dimensionen der SDGs/Klimaziele/ Gesellschaftsziele analysiert und anerkannt hat und dass sie relevante Maßnahmen festgelegt hat, um diese so weit wie möglich abzumildern, um die positiven Nettoauswirkungen der gesetzten Ziele zu maximieren.

Bitte geben Sie die Schlussfolgerung/Erklärung Ihrer Bank an, ob sie die Anforderungen bezüglich der Zielsetzung erfüllt hat:

Wir sind uns der erheblichen, (potenziell) negativen Auswirkungen der Bank bewusst und analysieren unsere Ziele und Verpflichtungen weiterhin. In diesem fortlaufenden Prozess arbeiten wir mit allen Geschäftsbereichen zusammen: Unternehmensbank, Investmentbank, Privatkundenbank und Asset Management. Wir bewerten auch unsere Risikomanagementprozesse. So wollen wir verstehen, was erforderlich ist, damit sich Branchen mit hohen Auswirkungen innerhalb unseres Portfolios an die Ziele des Pariser Klimaabkommens und die SDGs anpassen können.

2.3	Pläne zur Umsetzung und Überwachung der Ziele	Wir haben unsere Nachhaltigkeits-Governance umfassend angepasst: Beispielsweise richteten wir den unten beschriebenen Ausschuss auf Vorstandsebene ein. Durch die Anpassungen wollen wir Fortschritte in allen vier Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie erzielen sowie eine optimale Koordination und einen optimalen Informationsfluss innerhalb des Konzerns sicherstellen.	NFRep 2020: Corporate Governance; Nachhaltigkeitsstrategie/ Governance; Nachhaltige Finanzierung
	Zeigen Sie, dass Ihre Bank Maßnahmen und Meilensteine definiert hat, um die gesetzten Ziele zu erreichen.	Vergütung des Vorstands: Im Jahr 2020 haben unser Aufsichtsrat und unser Vorstand den Nachhaltigkeitsanspruch der Bank bekräftigt: Sie haben die Vergütung unserer Top-Führungskräfte ab 2021 an weitere nichtfinanzielle Kriterien gebunden. Die Vergütungskomponenten wurden um einige nichtfinanzielle Ziele erweitert – etwa Volumina für nachhaltige Finanzierungen oder die Reduzierung des Eigenstromverbrauchs in unseren Gebäuden. Ein Nachhaltigkeitsrating-Index wird ebenfalls in den Short-Term Award einfließen; der Index setzt sich aus den Bewertungen von fünf großen Ratingagenturen zusammen. Änderungen des Vergütungsrahmens für den Vorstand werden wir gemäß der Aktionärsrechterichtlinie II veröffentlichen und der Hauptversammlung 2021 vorstellen (siehe Kapitel Corporate Governance).	db.com/cr/en/docs/2020July_DB_Sustainable_Finance_Framework_final_for_disclosure.pdf (Nur auf Englisch verfügbar)
	Zeigen Sie, dass Ihre Bank über die Mittel zur Messung und Überwachung des Fortschritts in Bezug auf die gesetzten Ziele verfügt. Die Definitionen der wichtigsten Leistungsindikatoren, etwaige Änderungen dieser Definitionen und die Neufestlegung der Basiswerte sollten transparent sein.	Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierung: Es beschreibt unsere konzernweite Methodik und die damit verbundenen Prozesse, mit denen wir unsere Finanzprodukte und -dienstleistungen als nachhaltig klassifizieren: unsere interne Taxonomie für nachhaltige Finanzierung. Darüber hinaus umfasst es branchenspezifische Schwellenwerte, Förderkriterien, geltende ökologische und soziale Sorgfaltspflichten, den Verifizierungsprozess für nachhaltige Finanzierungen sowie Grundsätze und Anforderungen an die Berichterstattung. Das Rahmenwerk orientiert sich an der EU-Taxonomie für Umweltkriterien; zudem beinhaltet es soziale Kriterien gemäß den Grundsätzen für soziale Anleihen der International Capital Market Association (ICMA). Laut der Beratungsfirma Institutional Shareholder Services ESG (ISS ESG) ist unser Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierung vorbildlich. ISS ESG bestätigte, dass es mit unseren bestehenden Nachhaltigkeitskriterien und der EU-Taxonomie übereinstimmt. Die Entwicklung unseres Ziels für nachhaltige Finanzierung und zusätzliche Inhalte legen wir in unserem Nichtfinanziellen Bericht (Kapitel Nachhaltige Finanzierung) offen.	db.com/ir/de/download/Deutsche_Bank_Framework_SPO.pdf (Nur auf Englisch verfügbar).

Bitte geben Sie die Schlussfolgerung/Erklärung Ihrer Bank an, ob sie die Anforderungen bezüglich der Umsetzung und Überwachung der Ziele erfüllt hat:

Mit der geänderten Nachhaltigkeitsstrategie haben wir Nachhaltigkeitsziele für alle Bereiche der Bank sowie für nachhaltige Finanzierung festgelegt. Daher setzen wir weiterhin Maßnahmen um, um diese Ziele zu erreichen. Obwohl unser Beitrag zu den Zielen und Vorgaben für nachhaltige Entwicklung gut etabliert ist, arbeiten wir derzeit an der Entwicklung neuer Möglichkeiten, um die Beiträge zu den SDGs in den kommenden Jahren zu erweitern. Fortschritte bei der Erreichung unserer Ziele werden wir in unserem nächsten Bericht veröffentlichen.

2.4	Fortschritte in Hinblick auf die Umsetzung der Ziele Für jedes Ziel separat: Zeigen Sie, dass Ihre Bank die Maßnahmen umgesetzt hat, die sie zuvor definiert hatte, um das gesetzte Ziel zu erreichen. Oder erläutern Sie, warum Maßnahmen nicht umgesetzt werden konnten /angepasst werden mussten und wie Ihre Bank vorgeht, um das gesetzte Ziel zu erreichen. Berichten Sie über die Fortschritte Ihrer Bank in den letzten 12 Monaten (bei der ersten Berichterstattung nach dem Beitritt bis zu 18 Monaten) in Bezug auf die Erreichung jedes der gesetzten Ziele und die Auswirkungen, die Ihre Fortschritte hatten (wo möglich und angemessen, sollten die Banken quantitative Angaben machen).	Wir haben uns ehrgeizige Ziele gesetzt, um unsere Nachhaltigkeitsagenda umzusetzen. Im Jahr 2020 machten wir deutliche Fortschritte: Das nachhaltige Finanzierungs- und Anlagevolumen lag 2020 bei über 40 Mrd. € – und damit deutlich über dem von der Bank anvisierten Wert von 20 Mrd. € für das Jahr. Das nachhaltige Finanzierungsvolumen in der Investmentbank lag bei über 20 Mrd. €, während die Unternehmensbank ihren Kunden ESG-Finanzierungen im Wert von über 5 Mrd. € zur Verfügung stellte. Die Privatkundenbank hat zu den Nachhaltigkeitszielen 2020 der Deutschen Bank zum Jahresende 4 Mrd. € an Krediten in der Privatkundenbank Deutschland und 11 Mrd. € an Anlageprodukten beigetragen. In der Tabelle „Überblick zu nichtfinanziellen Zielen“ finden Sie weiteren ausgewählten Ziele. In den Kapiteln des Nichtfinanziellen Berichts legen wir die Entwicklungen dar.	NFRep 2020: Überblick zu nichtfinanziellen Zielen
-----	--	--	--

Bitte geben Sie die Schlussfolgerung/Erklärung Ihrer Bank an, ob sie die Anforderungen bezüglich der Fortschritte in Hinblick auf die Umsetzung der Ziele erfüllt hat:

Im Jahr 2020 haben wir die Nachhaltigkeitsstrategie der Bank angepasst. Dabei haben wir Ziele für das ESG-Screening in allen Geschäftsbereichen der Bank und für nachhaltige Finanzierung einbezogen. Um diese zu erreichen, führen wir aktuell verschiedene Maßnahmen ein. Einen fundierten Beitrag zu den Zielen und den SDGs leisten wir bereits. Zudem erkunden wir derzeit neue Möglichkeiten, um unseren Beitrag zu den SDGs in den kommenden Jahren zu erhöhen. In unserem nächsten Bericht werden wir über die entsprechenden Fortschritte informieren.

Prinzip 3: Auftraggeber und Kunden

Wir werden verantwortungsvoll mit unseren Auftraggebern und Kunden zusammenarbeiten, um nachhaltige Praktiken zu fördern und wirtschaftliches Handeln zu ermöglichen, die gemeinsamen Wohlstand für heutige und zukünftige Generationen schaffen.

3.1	Geben Sie einen Überblick über die Richtlinien und Praktiken, die Ihre Bank zur Förderung verantwortungsvoller Beziehungen zu ihren Kunden eingeführt hat und/oder einzuführen plant. Dies sollte Informationen auf übergeordneter Ebene über alle durchgeführten (und/oder geplanten) Programme und Maßnahmen, deren Umfang und, soweit möglich, deren Ergebnisse beinhalten.	Kundenorientierung ist einer der zentralen Grundsätze, die in unserem Verhaltenskodex (Kodex) formuliert sind. Der Kodex verpflichtet alle unsere Geschäftsbereiche – Unternehmensbank, Investmentbank, Privatkundenbank und Asset Management – zu einem stets verantwortungsvollen und integren Umgang mit unseren Kunden. Gesetze und Vorschriften wie MiFID II verlangen von uns, entsprechende Prozesse und Kontrollmechanismen zu etablieren. Durch sie können wir Aspekte in Bezug auf Produktgestaltung und Beratungsgrundsätze frühzeitig erkennen und Handlungsfelder definieren. Wir sind dazu verpflichtet, gemäß den Mindeststandards für unsere Produktlinien ausschließlich transparente Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Sie müssen auf Prozessen und Prinzipien beruhen, die gewährleisten, dass wir die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen einhalten. Beispielsweise prüfen wir in Übereinstimmung mit unseren Produkt-Governance-Richtlinien regelmäßig, ob Produkte ausschließlich an die vorgesehene Kundengruppe verkauft wurden. Darüber hinaus streben wir eine verantwortungsbewusste und vorausschauende Beratung unserer Kunden an – indem wir ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellen und ihnen potenzielle Chancen und Risiken der Produkte aufzeigen. Wir bewerten verschiedene Parameter, um sicherzustellen, dass unsere Produkte geeignet und angemessen sind. So berücksichtigen wir etwa die Komplexität eines Produkts, Produktkenntnisse und Erfahrungen des Kunden mit einem Produkt sowie die regulatorische Klassifizierung und die Anlageziele des Kunden.	NFRep 2020: Corporate Governance; Produktverantwortung; Nachhaltige Finanzierung db.com/ir/en/annual-reports.htm
3.2	Beschreiben Sie, wie Ihre Bank mit ihren Kunden und Auftraggebern zusammengearbeitet hat und/oder plant, mit ihnen zusammenzuarbeiten, um nachhaltige Praktiken zu fördern und nachhaltige wirtschaftliche Aktivitäten zu ermöglichen. Die Angaben sollten Informationen über geplante/umgesetzte Maßnahmen, entwickelte Produkte und Dienstleistungen und, wenn möglich, über die erzielten Wirkungen enthalten.	Kundenorientierung steht im Mittelpunkt unserer Transformation. Ein wesentlicher Aspekt dieser Strategie ist, systematisch Kundenfeedback einzuholen. Unser Handeln wollen wir kontinuierlich an den Bedürfnissen und Erwartungen unserer Kunden ausrichten. Gleichzeitig ist es wichtig sicherzustellen, dass wir die Gesetze und Vorschriften für die Bereitstellung von Finanzprodukten und -dienstleistungen einhalten. Wir bringen unsere Expertise ein, um Nachhaltigkeitsthemen in der politischen und gesellschaftlichen Diskussion voranzubringen. Zudem sind wir bestrebt, uns aktiv an einem breiten Nachhaltigkeitsnetzwerk zu beteiligen – dazu gehören auch unsere Kunden. Wie wir unsere Kunden in Ihrer Transformation begleiten, führen wir beispielhaft in unserem Kapitel Nachhaltige Finanzierung unseres Nichtfinanziellen Berichts auf.	NFRep 2020: Nachhaltigkeitsstrategie/ Wichtige Themen 2020; Nachhaltige Finanzierung; Kundenzufriedenheit

Prinzip 4: Stakeholder

Wir werden uns proaktiv und verantwortungsbewusst mit relevanten Stakeholdern beraten, sie einbeziehen und mit ihnen zusammenarbeiten, um die Ziele der Gesellschaft zu erreichen.

4.1	Beschreiben Sie, welche Stakeholder (oder Gruppen/Typen von Stakeholdern) Ihre Bank zur Umsetzung dieser Grundsätze und zur Verbesserung der Auswirkungen Ihrer Bank konsultiert, eingebunden, mit ihnen zusammengearbeitet oder Partnerschaften geschlossen hat. Dies sollte einen Überblick darüber geben, wie Ihre Bank die relevanten Stakeholder identifiziert hat und welche Themen angesprochen bzw. Ergebnisse erzielt wurden.	Der faire und offene Austausch mit allen Interessengruppen unseres Unternehmens bedeutet uns sehr viel. Ihre Erwartungen und Bedenken wollen wir verstehen und die positiven und potenziell negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit erkennen. In der Tabelle "Beispielhafter Querschnitt unseres Austausches mit Interessengruppen" zeigen wir einige Beispiele unseres Stakeholder engagements. Als Gründungsmitglied der Value Balancing Alliance tragen wir aktiv zur Entwicklung einer standardisierten Wirkungsmessung und Bewertungsmethodik bei. In regelmäßigen Abständen definieren wir mehrere wichtige politische Themen, auf die sich die Deutsche Bank in den folgenden 12 Monaten konzentrieren wird. Im Jahr 2020 umfassten diese Themen unter anderem die Agenda für nachhaltige Finanzierungen. Bei jedem Thema haben wir zu Seminaren und öffentlichen Panels eingeladen und selbst teilgenommen sowie Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern geführt. Um die Diskussionen über eine einheitliche Taxonomie voranzubringen, haben wir uns dem Pilotprojekt angeschlossen, das von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) und des Europäischen Bankenverbandes geleitet wird. Darin soll ein Leitfaden für die freiwillige Anwendung der EU-Taxonomie auf Kernbankprodukte erstellt werden.	NFRep 2020: Austausch mit Interessengruppen/ Beispielhafter Querschnitt unseres Austausches mit Interessengruppen; Public Policy und Regulierung
-----	--	---	--

Prinzip 5: Governance und Kultur

Wir werden unser Bekenntnis zu diesen Grundsätzen durch eine effektive Governance und eine Kultur des verantwortungsvollen Bankgeschäfts umsetzen sowie unser Bestreben und unsere Verantwortung dadurch zeigen, dass wir uns öffentliche Ziele setzen, die sich auf unsere wesentlichsten Auswirkungen beziehen.

5.1	Beschreiben Sie die relevanten Governance-Strukturen, Richtlinien und Verfahren, die Ihre Bank eingerichtet hat bzw. einzurichten plant, um wesentliche positive und negative (potenzielle) Auswirkungen zu steuern und die wirksame Umsetzung der Grundsätze zu unterstützen.	Das Nachhaltigkeitskomitee auf Vorstandsebene trifft Entscheidungen zu allen wesentlichen Nachhaltigkeitsinitiativen der Bank. Das Komitee dient als Lenkungsausschuss für nachhaltigkeitsbezogene Transformationsinitiativen, die unser Transformationsbüro im Rahmen der Change-Management Initiative der Bank koordiniert. Die Entscheidungen für das Nachhaltigkeitskomitee bereitet der Nachhaltigkeitsrat vor. Er koordiniert auch deren Umsetzung und steuert die Arbeitsgruppen, die auf die vier Dimensionen der Nachhaltigkeitsstrategie abgestimmt sind. In dem Rat kommen Führungskräfte der vier Geschäftsbereiche und aller Infrastrukturfunktionen zusammen. Unser Nachhaltigkeitsbereich (Group Sustainability, GS) verantwortet die Entwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie, -policies und -richtlinien der Bank. GS überprüft außerdem Transaktionen und pflegt den Kontakt zu externen Interessengruppen. GS übernimmt auch die Rolle des Sekretariats für das Nachhaltigkeitskomitee und den Nachhaltigkeitsrat. Darüber hinaus adressieren wir gezielt nachhaltigkeitsrelevante Aspekte in unseren Geschäfts- und Infrastrukturfunktionen. So gewährleisten wir eine schnelle Umsetzung und Reaktion auf mögliche Geschäftschancen und -risiken. Transaktionen mit Nachhaltigkeitsbezug prüft das konzernweite Reputationsrisiko-Komitee. Bei Transaktionen, die der Reputation der Bank schaden könnten, ist es berechtigt ein Veto einzulegen. Der Aufsichtsrat, der Vorstand und das Group Management Committee der Deutschen Bank sowie weitere hochrangig besetzte Gremien – wie das konzernweite Reputationsrisiko-Komitee und das Enterprise Risk Management – werden regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und -entwicklungen informiert.	NFRep 2020: Nachhaltigkeitsstrategie/ Governance
5.2	Beschreiben Sie die Initiativen und Maßnahmen, die Ihre Bank umgesetzt hat oder plant, um eine Kultur des verantwortungsvollen Bankgeschäfts bei ihren Mitarbeitern zu fördern. Dies sollte u. a. einen übergeordneten Blick auf den Aufbau von Kapazitäten, die Einbeziehung in die Vergütungsstrukturen sowie das Leistungsmanagement und die Führungskommunikation umfassen.	Wir engagieren uns dafür, Vielfalt und Inklusion in der gesamten Bank zu fördern. Unsere Mitarbeiter erwarten, dass wir ein offenes, vielfältiges und inklusives Arbeitsumfeld schaffen, in dem sie sich entfalten können und ihre Leistung anerkannt wird. Deshalb räumen wir Initiativen und Kampagnen zur Schaffung eines besseren Arbeitsumfelds, in dem sich alle Mitarbeiter sicher fühlen, einen hohen Stellenwert ein. Über unser Intranet informieren wir die Mitarbeiter regelmäßig über die weiteren Entwicklungen auf unserer Nachhaltigkeitsagenda. Um auf die Umsetzung noch stärker aufmerksam zu machen, führen wir regelmäßig Mitarbeiterschulungen zum Verhaltenskodex, Umsetzungstrainings zum Rahmenwerk für nachhaltige Finanzierung und „Speak-up“-Kampagnen durch. Wir wollen die Integrität und das Verhalten in unserer gesamten Bank weiter verbessern. Deshalb haben unsere „Speak-up“- und „Listen-up“-Programme fortgeführt. So haben wir 600 Führungskräfte geschult, um zu betonen wie wichtig ein offenes Arbeitsumfeld ist, in dem die Mitarbeiter ermutigt werden, ihre Meinung zu sagen und in dem ihnen zugehört wird. Vorstandsvergütung: Die Nachhaltigkeitsambitionen der Bank werden durch die Entscheidung gestärkt, ab 2021 einen Teil der variablen Vergütung der Top-Führungskräfte an Nachhaltigkeitskriterien zu binden. Zu den Kriterien gehören das Jahresziel für nachhaltige Finanzierung, ein Nachhaltigkeitsrating-Index – bestehend aus der Bewertung von fünf führenden Ratingagenturen – und das Ziel, den Eigenstromverbrauch in den Gebäuden der Bank bis Ende 2021 um 10 % gegenüber 2019 zu reduzieren.	NFRep 2020: Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit/ Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung ; Kultur, Integrität und Verhalten; Corporate Governance
5.3	Governance-Struktur für die Umsetzung der Grundsätze Zeigen Sie, dass Ihre Bank über eine Governance-Struktur für die Umsetzung der PRB verfügt, einschließlich: a) Zielsetzung und Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele b) Abhilfemaßnahmen für den Fall, dass Ziele oder Meilensteine nicht erreicht werden oder unerwartete negative Auswirkungen festgestellt werden.	Im Jahr 2020 haben wir unsere Nachhaltigkeits-Governance-Struktur deutlich gestärkt, um in allen vier Dimensionen unserer Nachhaltigkeitsstrategie effektiv voranzukommen. Details zur Struktur werden im Kapitel Nachhaltigkeitsstrategie dargelegt.	NFRep 2020: Nachhaltigkeitsstrategie/ Governance

Bitte geben Sie die Schlussfolgerung/Erklärung Ihrer Bank an, ob sie die Anforderungen bezüglich der Governance-Struktur für die Umsetzung der Grundsätze erfüllt hat:

Im Jahr 2020 haben wir unsere Nachhaltigkeits-Governance angepasst – und eine gute Basis für eine erfolgreiche Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsziele geschaffen. Somit können wir alle organisatorischen Veränderungen optimal koordinieren und hinreichend umsetzen – die Prinzipien eingeschlossen.

Prinzip 6: Transparenz und Rechenschaftspflicht

Wir werden unsere individuelle und kollektive Umsetzung dieser Prinzipien regelmäßig überprüfen und über unsere positiven und negativen Auswirkungen und unseren Beitrag zu den Zielen der Gesellschaft transparent sein und Rechenschaft ablegen.

6.1	Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze für verantwortungsbewusstes Bankwesen Zeigen Sie, dass Ihre Bank in den letzten 12 Monaten (bei der ersten Berichterstattung nach dem Beitritt bis zu 18 Monaten) Fortschritte bei der Umsetzung der sechs Grundsätze gemacht hat, zusätzlich zur Festlegung und Umsetzung von Zielen in mindestens zwei Bereichen (siehe 2.1-2.4). Zeigen Sie, dass Ihre Bank bestehende und sich abzeichnende internationale/regionale bewährte Praktiken berücksichtigt hat, die für die Umsetzung der sechs Grundsätze für verantwortungsbewusstes Bankgeschäft relevant sind. Darauf aufbauend hat sie Prioritäten und Ziele definiert, um sich an bewährten Verfahren zu orientieren. Zeigen Sie, dass Ihre Bank Änderungen an bestehenden Praktiken vorgenommen hat bzw. daran arbeitet, um bestehende und sich abzeichnende internationale/regionale bewährte Praktiken zu berücksichtigen und mit diesen in Einklang zu bringen, und dass sie bei der Umsetzung dieser Grundsätze Fortschritte gemacht hat.	Wir legen die Fortschritte unserer Nachhaltigkeitsagenda und nichtfinanzielle Informationen jährlich wie folgt offen: in unserem Nichtfinanziellen Bericht – bestehend aus der verpflichtenden Nichtfinanziellen Erklärung und den ergänzenden Informationen gemäß der Global Reporting Initiative (GRI) – sowie auf unserer Website. Darüber hinaus legt die Deutsche Bank mitarbeiterbezogene Informationen in ihrem Personalbericht dar. Der Nichtfinanzielle Bericht wird in Übereinstimmung mit den GRI-Standards erstellt. Wir haben außerdem begonnen, ausgewählte Indikatoren des Sustainability Accounting Standard Boards (SASB) aufzunehmen. Zudem verweisen wir, wo geeignet, auf die priorisierten SDGs. Darüber hinaus folgen wir der TCFD-Empfehlung, indem wir unser Kapitel zu Klimarisiken entsprechend strukturieren. Wir haben 2020 viele Prozesse begonnen, die wir im Jahr 2021 ausweiten wollen. Wir werden uns weiterhin an der Arbeit der UNEP FI und anderen Partnern unseres Nachhaltigkeitsnetzwerks beteiligen.	db.com/ir/de/geschaeftsberichte
-----	--	---	--

Bitte geben Sie die Schlussfolgerung/Erklärung Ihrer Bank an, ob sie die Anforderungen bezüglich der Fortschritte bei der Umsetzung der Grundsätze für verantwortungsbewusstes Bankwesen erfüllt hat:

In den ersten 18 Monaten der Umsetzung der Grundsätze haben wir spürbare Fortschritte gemacht. Unser ES-Rahmenwerk wird weiter verbessert, um einen robusten Risiko-Screening-Prozess zu gewährleisten und unsere Mitarbeiter konsequent zu informieren. Mit unserer angepassten Nachhaltigkeitsstrategie, insbesondere für nachhaltige Finanzierung, können wir uns in Richtung eines verantwortungsvollen sowie innovativen Bankwesens bewegen. Zudem leitet unser Bekenntnis zu nachhaltigem Finanzwesen nun systematisch unsere Entscheidungsfindung bei Kredit- und Anlagegeschäften. Auch nehmen wir weiterhin unsere Verantwortung als Unterzeichner der Äquatorprinzipien wahr.

Anhang: Definitionen

- Wirkung: Eine Wirkung wird allgemein als eine Veränderung des Ergebnisses für einen Stakeholder verstanden. Im Kontext dieser Grundsätze bedeutet dies (in Anlehnung an die GRI-Definition) die Auswirkung, die eine Bank auf die Menschen/Gesellschaft, die Wirtschaft und die Umwelt und damit auf eine nachhaltige Entwicklung hat. Auswirkungen können positiv oder negativ, direkt oder indirekt, tatsächlich oder potenziell, beabsichtigt oder unbeabsichtigt, kurzfristig oder langfristig sein.
- Signifikante Auswirkung: Auswirkung, die in Bezug auf Ausmaß und/oder Intensität/Erheblichkeit zu einer besonders starken/relevanten Veränderung des Ergebnisses für einen Stakeholder führt. Im Zusammenhang mit diesen Grundsätzen wird das Konzept der signifikanten Auswirkung verwendet, um sicherzustellen, dass Banken sich darauf konzentrieren, wo ihre Handlungen/Geschäfte die größte Bedeutung für Menschen, Wirtschaft und Umwelt haben (können), und um eine vernünftige und praktische Schwelle dafür zu setzen, welche Themen berücksichtigt/mit einbezogen werden müssen, ähnlich dem Konzept der "Wesentlichkeit".

Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Index

Mit dem Nichtfinanziellen Bericht 2020 berichtet die Deutsche Bank zum ersten Mal Metriken des Sustainability Accounting Standards Board (SASB) Standards und trägt damit der wachsenden Bedeutung für Investoren und Unternehmen Rechnung. Wir sind kontinuierlich bestrebt, unsere Offenlegung quantitativer Kennzahlen zu verbessern, und werden weiterhin potenzielle Kennzahlen evaluieren, die in diesen Standards enthalten sind und noch nicht offengelegt werden. Unsere Angaben basieren auf den Branchen des Sustainable Industry Classification System (SICS) innerhalb des Finanzsektors, die am ehesten mit unseren vier Geschäftsbereichen übereinstimmen: Asset Management and Custody Activities (AC), Commercial Bank (CB), Consumer Finance (CF) und Investment Banking and Brokerage (IB). Alle berichteten Daten beziehen sich auf das Geschäftsjahr zum 31. Dezember 2020, sofern nicht anders angegeben.

SASB-Standard und Offenlegung		Nichtfinanzieller Bericht und/oder Link zur Quelle
Datensicherheit		
FN-CB-230a.1	(1) Anzahl der Datenschutzverletzungen, (2) Prozentsatz, der	Datenschutz - Wesentliche Themen in 2020
FN-CF-230a.1	personenbezogene Daten (personally identifiable information, PII) beinhaltet,	
FN-EX-550a.2	(3) Anzahl der betroffenen Kontoinhaber.	
FN-CB-230a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Identifizierung von und zum Umgang mit	Datenschutz - Governance
FN-CB-230a.3	Datensicherheitsrisiken.	
FN-CF-230a.2	Verluste durch Kartenbetrug aus (1) sog. "Card-not-present"-Betrug und (2) sog. „Card-present“- und sonstigem Betrug.	AR – Risikopositionswert des operationellen Risikos
Zugang und Erschwinglichkeit		
Finanzielle Eingliederung und Kapazitätsaufbau		
FN-CB-240a.1	(1) Anzahl und (2) Höhe der ausstehenden Kredite, die für Programme zur Förderung von Kleinunternehmen und der Entwicklung des Gemeinwesens qualifiziert sind.	Zugang und Teilhabe – Finanzielle Inklusion Zugang und Teilhabe – Finanzielle Inklusion - Finanzierung von kommunaler Entwicklung (USA)
		Wir weisen kleine und mittelständische Unternehmen und die Entwicklung des Gemeinwesens aus, geben aber nicht die Anzahl und den Gesamtbetrag der Kredite an.
FN-CB-240a.4	Anzahl der Teilnehmer an Initiativen zur Vermittlung von Finanzwissen für Kunden, die bisher nicht oder nur in geringem Umfang von Banken betreut wurden oder die unterversorgt sind.	Soziale Verantwortung – Grundsätze, Richtlinien und Wirkungsanalyse Zugang und Teilhabe – Finanzielle Allgemeinbildung
Verkaufspraktiken und Produktkennzeichnung		
Transparente Informationen und faire Beratung für Kunden		
FN-AC-270a.2	Gesamtbetrag der monetären Verluste infolge von Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit der Vermarktung und Kommunikation von finanzproduktbezogenen Informationen gegenüber neuen und erneuten Kunden.	GB – Anhangsangabe 27 "Rückstellungen"
FN-AC-270a.3	Beschreibung der Vorgehensweise bei der Information von Kunden über Produkte und Dienstleistungen.	Produktverantwortung – Governance
Verkaufspraktiken		
FN-CF-270a.4	(1) Anzahl der beim Consumer Financial Protection Bureau (CFPB) eingereichten Beschwerden, (2) Prozentsatz mit monetärer oder nicht-monetärer Entlastung, (3) Prozentsatz, der vom Verbraucher bestritten wurde, (4) Prozentsatz, der zu einer Untersuchung durch das CFPB führte.	Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement Informationen über Kundenbeschwerden werden offengelegt, aber von der CFPB eingereichte Beschwerden werden aufgrund von Vertraulichkeitsauflagen nicht veröffentlicht.
FN-CF-270a.5	Gesamtbetrag der monetären Verluste infolge von Rechtsstreitigkeiten im Zusammenhang mit dem Verkauf und dem Service von Produkten.	GB – Anhangsangabe 27 "Rückstellungen"
Mitarbeiterengagement, Diversität und Inklusion		
Mitarbeiter Vielfalt und Inklusion		
FN-AC-330a.1	Prozentualer Anteil des Geschlechts und der ethnischen Gruppe für (1) die Geschäftsleitung, (2) die nicht-exekutive Geschäftsleitung, (3) Fachkräfte und (4) alle anderen Mitarbeiter.	GB – Aufsichtsrat GB – Vorstand HRR – Embracing diversity Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Inklusive Arbeitsumgebung
FN-IB-330a-1		
Produktdesign und Life Cycle Management		
Einbeziehung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in die Anlageverwaltung und -beratung		
FN-AC-410a.1	Höhe des verwalteten Vermögens nach Anlageklassen, die (1) die Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Aspekten (ESG), (2) nachhaltigkeitsorientiertes Investieren und (3) Screening einsetzen.	Nachhaltige Finanzierung – Asset Management
FN-AC-410a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Einbeziehung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) in Anlage- und/oder Vermögensverwaltungsprozesse und -strategien.	Nachhaltige Finanzierung - Asset Management
FN-AC-410a.3	Beschreibung der Richtlinien und Verfahren für die Stimmrechtsvertretung und die Einbindung von Beteiligungsunternehmen.	DWS GB – Verantwortungsbewusstes Investieren und ESG-Produkte – Aktive Einflussnahme und Stimmrechtsausübung Nachhaltige Finanzierung – Asset Management

SASB-Standard und Offenlegung		Nichtfinanzieller Bericht und/oder Link zur Quelle
Einbindung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in die Kreditanalyse		
FN-CB-410a.1	Gewerbliches und industrielles Kreditengagement, nach Branchen.	GB – Anhangangabe 18 "Forderungen aus dem Kreditgeschäft Säule 3 Bericht – Allgemeine qualitative Informationen über Kreditrisiken Nachhaltige Finanzierung – Unternehmensbank – Finanzierung und Kreditvergabe
FN-CB-410a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Einbeziehung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) in die Kreditanalyse.	Nachhaltige Finanzierung Sustainable Finance Framework: www.db.com/cr/en/docs/2020July_DB_Sustainable_Finance_Framework_final_for_disclosure.pdf
Einbeziehung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren in Investmentbanking- und Brokerage-Aktivitäten		
FN-IB-410a.1	Umsatzerlöse aus (1) Underwriting-, (2) Beratungs- und (3) Verbriefungstransaktionen mit Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG), nach Branchen.	Nachhaltige Finanzierung – Unternehmensbank – Finanzierung und Kreditvergabe
FN-IB-410a.2	(1) Anzahl und (2) Gesamtwert der Investitionen und Kredite mit Integration von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG), nach Branche.	Nachhaltige Finanzierung – Unternehmensbank – Finanzierung und Kreditvergabe
FN-IB-410a.3	Beschreibung des Ansatzes zur Einbeziehung von Umwelt-, Sozial- und Governance-Faktoren (ESG) in Investmentbanking- und Brokerage-Aktivitäten.	Die Gesamtinvestitionen von ESG-Krediten und -Investitionen werden angegeben, aber sie werden nicht nach Branchen offengelegt. Nachhaltige Finanzierung – Asset Management
Wirtschaftsethik		
FN-AC-510a.1 FN-CB-510a.1 FN-IB-510a.1 FN-EX-510a.1	Gesamtbetrag der momentanen Verluste infolge von Gerichtsverfahren im Zusammenhang mit Betrug, Insiderhandel, Kartellrecht, wettbewerbswidrigem Verhalten, Marktmanipulation, Fehlverhalten oder anderen damit verbundenen Gesetzen oder Vorschriften der Finanzbranche.	GB – Anhangangabe 27 „Rückstellungen“
FN-AC-510a.2 FN-CB-510a.2 FN-IB-510a.2 FN-EX-510a.2	Description of whistleblower policies and procedures.	Kultur, Integrität und Verhalten – Programm für Kultur, Integrität und Verhalten – Schwerpunkte und Initiativen in 2020
Systemisches Risikomanagement		
FN-AC-550a.1	Prozentualer Anteil des verwalteten Vermögens offener Fonds nach Kategorie der Liquiditätsklassifizierung.	DWS GB – Über den DWS Konzern
FN-AC-550a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Einbindung von Programmen zum Liquiditätsrisikomanagement in die Portfoliostrategie und das Rückzahlungsrisikomanagement.	DWS GB – Risikobericht – Finanzielles Risiko DWS GB – Risikobericht – Treuhänderisches Risiko Nachhaltige Finanzierung – Asset Management
FN-AC-550a.3	Gesamtengagement in Wertpapierfinanzierungsgeschäften.	GB – Verschuldungsquote
FN-AC-550a.4	Nettoengagement in gezeichneten Kreditderivaten.	GB – Verschuldungsquote
FN-CB-550a.1 FN-IB-550a.1	Global Systemically Important Bank (G-SIB) Score, nach Kategorie.	GB – Zusammengefasster Lagebericht – Risikobericht – Materielles Risiko und Kapitalperformance - Kapital, Verschuldungsquote, TLAC und MREL Media release: Finanzstabilitätsrat senkt Anforderung für den G-SIB-Kapitalpuffer der Deutschen Bank: https://www.db.com/news/detail/20191122-finanzstabilitaetsrat-senkt-anforderung-fuer-den-g-sib-kapitalpuffer-der-deutschen-bank?language_id=3
FN-CB-550a.2 FN-IB-550a.2	Beschreibung des Ansatzes zur Einbeziehung der Ergebnisse von verpflichtenden und freiwilligen Stresstests in die Kapitaladäquanzplanung, die langfristige Unternehmensstrategie und andere Geschäftsaktivitäten.	GB – Risiko und Kapitalplan – Interner Kapitaladäquanz-Bewertungsprozess GB – Stresstests Klimarisiken – Klimarisiken in Bilanz und Geschäftsabläufen ? Risikomanagementstrategie und -prozesse
Aktivitätskennzahlen Asset Management & Custody-Activities		
FN-AC-000.A	(1) Gesamtes registriertes und (2) gesamtes nicht registriertes verwaltetes Vermögen (assets under management, AUM)	DWS GB – Leistungsindikatoren der DWS – Finanzielle Leistungsindikatoren GB – Anhangangabe 4 "Segmentberichterstattung" – Segmentergebnisse – Asset Management Nachhaltige Finanzierung – Asset Management
FN-AC-000.B	Verwahrte und beaufsichtigte Vermögenswerte insgesamt	GB – Anhangangabe 4 "Segmentberichterstattung" – Segmentergebnisse
Aktivitätskennzahlen Commercial Bank		
FN-CB-000.B	(1) Anzahl und (2) Wert der Kredite nach Segmenten: (a) Privatkunden (b) Kleinunternehmen, und (c) Unternehmen	GB – Anhangangabe 4 "Segmentberichterstattung"
Aktivitätskennzahlen Investment Banking & Brokerage		
FN-IB-000.A	(1) Anzahl und (2) Wert von (a) Underwriting-, (b) Beratungs- und (c) Verbriefungstransaktionen.	GB – Anhangangabe 6 "Provisionsüberschuss"
		Die veröffentlichten Daten zeigen das Platzierungsgeschäft und die Beratung, aufgeteilt nach Geschäftsbereichen.

Abkürzungsverzeichnis

AFC	Verhinderung von Finanzkriminalität (Anti-Financial Crime)
AM	Vermögensverwaltung (Asset Management)
AML	Bekämpfung von Geldwäsche (Anti-Money Laundering)
AuM	Verwaltetes Vermögen (Assets under Management)
BREEAM	Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology
BSCO	Business Selection and Conflicts Office
CB	Unternehmensbank (Corporate Bank)
CDP	Carbon Disclosure Project (ehemals)
CEEF	Clean Energy and Environment Fund
CIC	Kultur, Integrität und Verhalten (Culture, Integrity, and Conduct)
CIO	Chef-Anlagestrategie (Chief Investment Officer)
CO ₂	Kohlenstoffdioxid
CRA	Community Reinvestment Act
CSO	Verantwortliche Einheit für Informationssicherheit (Chief Security Office)
CSR	Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility)
CTRR	Climate and Transition Risk Rating
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
ES	Umwelt- und Sozialthemen
ESG	Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung
ETF	Börsengehandelte Indexfonds (Exchange-Traded Fund)
EU	Europäische Union
ExCo	Führungsgremium (Executive Committee)
GDP	Konzerneinheit für Datenschutz (Group Data Privacy)
GRI	Global Reporting Initiative
GRRC	Konzernweiter Reputationsrisikoausschuss (Group Reputational Risk Committee)
GS	Group Sustainability
HGB	Handelsgesetzbuch (German Commercial Code)
HRWG	Arbeitsgruppe für Menschenrechte (Human Rights Working Group)
IB	Investmentbank
ICMA	Internationaler Branchenverband für Kapitalmarktteilnehmer (International Capital Market Association)
IFRS	International Financial Reporting Standards
IPCC	Weltklimarat (Intergovernmental Panel on Climate Change)
ISO	Internationale Organisation für Normung
IT	Informationstechnologie
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KPI	Wichtiger Leistungsindikator (Key Performance Indicator)
KYC	Prozess von Banken und Versicherungen, um neue und bestehende Kunden zu überprüfen (Know Your Client)
LoD	Verteidigungslinie (Line of Defence)
LGBTQI	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queere und Intersexuelle
MESGS	Mindeststandards für ESG-Investments
MiFID II	Finanzmarktrichtlinie (Markets in Financial Instruments Directive) II
NFRep	Nichtfinanzieller Bericht (Non-financial Report)
NPS	Net Promoter Score
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
PB	Privatkundenbank (Private Bank)
PD	Ausfallwahrscheinlichkeit (Probability of Default)
PRI	Prinzipien für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment)
SDGs	Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goal)
TAN	Transaktionsnummer
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures
THG	Treibhausgas
UNEP FI	Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen
UNGC	Global Compact der Vereinten Nationen
U.S.	Vereinigte Staaten (United States)
VBA	Value Balancing Alliance
WM	Geschäft mit Vermögenskunden (Wealth Management)

Impressum/Publikationen

Deutsche Bank Aktiengesellschaft
Taunusanlage 12
60325 Frankfurt am Main
Deutschland
Tel.: +49 69 91 00 0
deutsche.bank@db.com

Contact

mailbox.sustainability@db.com

Das Feedback unserer Interessengruppen ist für die Weiterentwicklung unserer nichtfinanziellen Berichterstattung von besonderer Bedeutung. Daher freuen wir uns auf neue Impulse und Ihre Meinung.

Publikationen

Publikationen zum Jahresabschluss

Geschäftsbericht 2020
(in Deutsch und Englisch)

Jahresabschluss der Deutschen Bank AG 2020
(in Deutsch und Englisch)

Nichtfinanzieller Bericht 2020
(in Deutsch und Englisch)

Personalbericht 2020
(in Deutsch und Englisch)

SEC-Bericht nach „Form 20-F“
(in Englisch)

Säule 3 Bericht
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Beiratsmitglieder
(in Deutsch)

Online-Berichterstattung

Aus Gründen der Nachhaltigkeit veröffentlichen wir unsere Publikationen zum Jahresabschluss nur Online. Sie sind auf unserer [Webseite](#) abrufbar.

Fotos

Deutsche Bank AG

© 2020 Deutsche Bank AG

Nachdruck, auch auszugsweise, nur mit schriftlicher Genehmigung des Herausgebers und mit Bild- und Textverweis Deutsche Bank AG.

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 corporate.responsibility@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.

Hinweis in Bezug auf zukunftsgerichtete Aussagen:

Dieser Bericht enthält zukunftsgerichtete Aussagen. Zukunftsgerichtete Aussagen sind Aussagen, die nicht Tatsachen der Vergangenheit beschreiben. Sie umfassen auch Aussagen über unsere Annahmen und Erwartungen. Diese Aussagen beruhen auf Planungen, Schätzungen und Prognosen, die der Geschäftsleitung der Deutschen Bank derzeit zur Verfügung stehen. Zukunftsgerichtete Aussagen gelten deshalb nur an dem Tag, an dem sie gemacht werden. Wir übernehmen keine Verpflichtung, solche Aussagen angesichts neuer Informationen oder künftiger Ereignisse anzupassen.

Zukunftsgerichtete Aussagen beinhalten naturgemäß Risiken und Unsicherheitsfaktoren. Eine Vielzahl wichtiger Faktoren kann dazu beitragen, dass die tatsächlichen Ergebnisse erheblich von zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Solche Faktoren sind etwa die Verfassung der Finanzmärkte in Deutschland, Europa, den USA und andernorts, in denen wir einen erheblichen Teil unserer Erträge aus dem Wertpapierhandel erzielen und einen erheblichen Teil unserer Vermögenswerte halten, die Preisentwicklung von Vermögenswerten und die Entwicklung von Marktvolatilitäten, der mögliche Ausfall von Kreditnehmern oder Kontrahenten von Handelsgeschäften, die Umsetzung unserer strategischen Initiativen, die Verlässlichkeit unserer Grundsätze, Verfahren und Methoden zum Risikomanagement sowie andere Risiken, die in den von uns bei der US Securities and Exchange Commission (SEC) hinterlegten Unterlagen dargestellt sind. Diese Faktoren haben wir in unserem SEC-Bericht nach „Form 20-F“ vom 12. März 2021 unter der Überschrift „Risk Factors“ im Detail dargestellt. Kopien dieses Berichts sind auf Anfrage bei uns erhältlich oder [elektronisch verfügbar](#).

Unser Beitrag

Dazu sind wir da. Das ist, was wir tun.

Wir sind dazu da, Wirtschaftswachstum und gesellschaftlichen Fortschritt zu ermöglichen, indem wir einen positiven Beitrag leisten. Für unsere Kunden, Mitarbeiter, Investoren und die Gesellschaft.