



Erklärung

Menschenrechts- erklärung der Deutschen Bank

Deutsche Bank

Inhalt

Das Rahmenwerk für nachhaltige Finanzinstrumente der Deutschen Bank – Zusammenfassung	2
Berichterstattung zur Allokation der Vermögenswerte und Wirkungsbericht	6
Zusammensetzung des Green Asset Pool der Deutschen Bank	7
4. Bewertung von Menschenrechtsrisiken	9
5. Mitarbeiter	10
6. Kunden	13
7. Zulieferer	15
8. Bedenken äußern und wirksame Abhilfemöglichkeiten finden	16
9. Berichterstattung	18
10. Genehmigung	21

1. Einleitung

Die Deutsche Bank AG gibt die folgende Erklärung im Namen des Deutsche-Bank-Konzerns (Deutsche Bank) ab¹. Neben dem finanziellen Erfolg bleibt die historische Transformation hin zu einer nachhaltigeren Gesellschaft und Wirtschaft eine der obersten Prioritäten der Deutschen Bank. Die Deutsche Bank hat sich das folgende Nachhaltigkeitsleitbild gegeben:

„Mit den Säulen ihrer Nachhaltigkeitsstrategie – darunter Mitarbeiter, nachhaltige Finanzierungen, Vordenkerrolle und Einbeziehung von Stakeholdern – ist die Deutsche Bank bestrebt, ihren Beitrag zu einer umweltverträglicheren, sozial inklusiveren und besser geführten Welt zu leisten und ihre Kunden dabei zu unterstützen, ihre eigene Transformation zu beschleunigen.“

Die Deutsche Bank bekennt sich seit Langem zur Achtung der Menschenrechte, unterstützt freiwillig internationale Standards und hält diese ein. Während es für Regierungen eine Rechtspflicht ist, vor Menschenrechtsverletzungen durch Dritte, darunter auch Unternehmen, mittels geeigneter Richtlinien, Gesetze, Vorschriften und Entscheidungen zu schützen, erkennt die Deutsche Bank ihre Verantwortung als Unternehmen gemäß dem Rahmenwerk „Schützen, Achten und Abhilfe leisten“ („Protect, Respect and Remedy“) der **UN Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte** (UNGP) an. Entsprechend ergreift die Deutsche Bank Maßnahmen, um zu vermeiden, dass sie im Rahmen ihrer eigenen Geschäftstätigkeit nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte verursacht oder zu ihnen beiträgt. Darüber hinaus ist die Deutsche Bank bestrebt, tatsächliche oder potenzielle nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte, die in ihrer Wertschöpfungskette – auch der vorgelagerten² und nachgelagerten³ – möglicherweise auftreten, zu ermitteln, zu verhindern, zu mindern und zu steuern.

2. Bekenntnis der Deutschen Bank zu den Menschenrechten

Zu den international anerkannten Menschenrechten, soweit sie sich auf wirtschaftliche Aktivitäten und Menschenrechte beziehen, gehören mindestens jene, die in der Internationalen Menschenrechtscharta sowie in der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit⁴ niedergelegt sind. Als globales Finanzinstitut ist die Deutsche Bank weltweit in einer Vielzahl von Rechtsordnungen tätig und unterstützt zahlreiche Branchen mit Finanzdienstleistungen. Dies gibt ihr die Gelegenheit, zur Bewältigung von Menschenrechtsproblemen beizutragen, es kann sie jedoch auch dem Risiko aussetzen, mit nachteiligen menschenrechtlichen Auswirkungen in Verbindung gebracht zu werden. Es ist eine komplexe Aufgabe, Menschenrechtsnormen umzusetzen und internationale Menschenrechtsstandards im globalen Maßstab zu berücksichtigen. Hierbei orientiert sich die Deutsche Bank freiwillig an den UN-Leitprinzipien (UNGP), den **OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen**, der **Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit** (darunter auch die sogenannten Kernarbeitsnormen) sowie UN Global Compact und befolgt diese in der Form, in der sie jeweils in nationale Gesetzgebungen überführt wurden.

Als global aufgestelltes Unternehmen ist die Deutsche Bank an eine Vielzahl von nationalen und internationalen Menschenrechtsnormen und -vorschriften gebunden. In Fällen, in denen nationale Gesetze der

¹ Ohne DWS

² Die vorgelagerte Wertschöpfungskette umfasst Beschaffungsaktivitäten

³ Die nachgelagerte Wertschöpfungskette umfasst die Finanzprodukte und Dienstleistungen, die wir unseren Kunden anbieten

⁴ Die aktuelle Fassung der Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über die grundlegenden Prinzipien und Rechte bei der Arbeit nennt fünf Grundprinzipien: (a) Vereinigungsfreiheit und effektive Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen, (b) die Beseitigung aller Formen von Zwangs- oder Pflichtarbeit, (c) die effektive Abschaffung der Kinderarbeit, (d) die Beseitigung der Diskriminierung in Beschäftigung und Beruf, (e) eine sichere und gesunde Arbeitsumgebung

Rechtsordnungen, in denen die Deutsche Bank tätig ist, weniger strenge Anforderungen an den Schutz der Menschenrechte stellen als internationale Normen, wird die Deutsche Bank einen geeigneten Ansatz wählen, um die international anerkannten Menschenrechte zu wahren. Sie ist Unterzeichnerin des UN Global Compact, der UN-Grundsätze für verantwortungsvolles Bankwesen und der Äquator-Prinzipien (Equator Principles, EP).

Das Bekenntnis zu den Menschenrechten ist im [Verhaltenskodex](#) der Deutschen Bank verankert, in dem diese die Mindeststandards in Bezug auf Verhalten und Handeln definiert, deren Einhaltung sie von allen ihren Mitarbeitern und Nichtmitarbeitern⁵ sowie von der Deutschen Bank als Organisation erwartet. Zweck des Verhaltenskodex ist es, dafür zu sorgen, dass die Beschäftigten der Deutschen Bank ihr Handeln an Maßstäben der Ethik und Integrität ausrichten sowie im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren der Deutschen Bank und mit anwendbaren Gesetzen und Vorschriften handeln. Über die reine Beachtung von Regeln und Gesetzen hinaus stellt die Deutsche Bank an sich den Anspruch, das zu tun, was richtig und angemessen ist. Die Deutsche Bank verlangt von ihren Beschäftigten sowie den Mitgliedern des Vorstands, diesen Verhaltenskodex und alle weiteren geltenden Richtlinien und Verfahren im Wortlaut und Geiste zu folgen, um die hohen ethischen Standards einzuhalten.

3. Menschenrechtsmanagement

Das Management von menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken ist eingebettet in das Risikomanagement-Rahmenwerk und die entsprechenden Prozesse der Deutschen Bank, in die Geschäftsbereiche ihrer Organisation, ihr Governance-Framework, ihr internes Rahmenwerk für Kontrollen und ihr Rahmenwerk für das Compliance-Management sowie in die internen und externen Richtlinien und Verfahren der Deutschen Bank. Zur Weiterentwicklung ihres Menschenrechtsmanagements nutzt und verknüpft die Deutsche Bank eine Reihe von Informationen und Quellen. Dazu zählen eigene Recherchen, die verschiedenen Beschwerdekanaäle der Deutschen Bank, Medienberichte, der Dialog mit einzelnen Geschäftspartnern, der Austausch mit unabhängigen Experten und die laufende Diskussion mit anderen Finanzunternehmen über allgemeine Trends und Entwicklungen.

Die Aufsicht über nachhaltigkeitsbezogene Angelegenheiten hat die Deutsche Bank in Governance-Strukturen auf mehreren Ebenen integriert.

Zudem profitiert das Menschenrechtsmanagement der Deutschen Bank vom Gedanken- und Erfahrungsaustausch in der Thun-Gruppe (Thun Group of Banks), im econsense-Forum, in der UNEP-FI (Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen) und im UN Global Compact.

Weitere Informationen über das Governance-Framework der Deutschen Bank finden sich im [Geschäftsbericht 2024](#) der Deutschen Bank.

Aufsichtsrat der Deutsche Bank AG

Der Aufsichtsrat der Deutschen Bank AG berät und überwacht den Vorstand kontinuierlich im Hinblick auf Nachhaltigkeitsthemen, wozu auch die Wahrnehmung der gesellschaftlichen Verantwortung der Deutschen Bank gehört, und überprüft, ob die Geschäftsaktivitäten der Deutschen Bank mit ihren zentralen Werten in Einklang stehen.

Vorstand

Die Aufgaben des Vorstands beinhalten die strategische Steuerung und Ausrichtung der Deutschen Bank, die Zuteilung von Ressourcen, die Rechnungslegung und Finanzberichterstattung, das Kontroll- und Risikomanagement sowie die ordnungsgemäße Geschäftsorganisation, die systematische Identifikation und Bewertung der ökologischen und sozialen Auswirkungen der Unternehmenstätigkeit sowie die Überwachung des Konzerns. Der Vorstandsvorsitzende überwacht den Nachhaltigkeitsbereich und wird darin vom Chief Sustainability Office unterstützt, dem eine eigene Funktion „Group Sustainability“ angehört.

⁵ Externe Berater und Zeitarbeiter

Nachhaltigkeitslenkungsausschuss

Der Vorstand der Deutschen Bank hat den Lenkungsausschuss für die Konzern-Nachhaltigkeitsstrategie geschaffen, der die Aufsicht über sämtliche bedeutsamen Nachhaltigkeitsinitiativen der Deutschen Bank und über die Umsetzung ihrer Nachhaltigkeitsstrategie wahrnimmt. Der Ausschuss wird vom Vorstandsvorsitzenden geleitet, den stellvertretenden Vorsitz hat der Chief Sustainability Officer inne. Er setzt sich aus Vorstandsmitgliedern und den Leitern der Geschäftsbereiche sowie leitenden Vertretern relevanter Infrastrukturfunktionen als stimmberechtigten Mitgliedern zusammen. Er fungiert als Hauptentscheidungsgremium der Deutschen Bank für nachhaltigkeitsbezogene Angelegenheiten, darunter auch die Menschenrechte.

Reputationsrisiko-Ausschuss

Das Group Reputational Risk Committee als dem Vorstand seit 2024 unmittelbar unterstellter Ausschuss ist dafür verantwortlich, alle Transaktionen, Kundenbeziehungen oder andere primäre Reputationsrisiken zu überprüfen, zu entscheiden und zu verwalten, die gemäß den zugrunde liegenden Richtlinien und Rahmenwerken für Reputationsrisiken eskaliert wurden. Hierzu gehören auch Reputationsrisiko-Angelegenheiten, die durch Menschenrechtsaspekte bedingt sind, z. B. solche im Zusammenhang mit potenziellen Transaktionen und Kunden.

Menschenrechtsforum

Die Deutsche Bank hat im Rahmen ihrer Nachhaltigkeits-Gesamtstrategie und als Nachfolgegremium der Menschenrechts-Arbeitsgruppe im Jahr 2022 ein konzernweites Menschenrechtsforum gegründet. Es berichtet an das Nachhaltigkeitskomitee und wird gemeinsam von der Leitung der Nachhaltigkeitsabteilung und dem Menschenrechtsbeauftragten der Deutschen Bank geführt. Das Forum setzt sich aus hochrangigen Vertretern der Geschäftsbereiche und der Infrastrukturfunktionen der Deutschen Bank zusammen, die in ihren eigenen Zuständigkeiten jeweils dafür verantwortlich sind, bei Bedarf Menschenrechtsbelange zu adressieren.

Es hat die Aufgabe, den Managementansatz der Deutschen Bank in Bezug auf Menschenrechtsbelange zu beaufsichtigen, Entwicklungen in Bezug auf Menschenrechtsthemen zu beobachten, die innerhalb der Deutschen Bank gewonnenen Erkenntnisse zusammenzuführen und zu teilen, Kontakte zu externen Experten zu knüpfen sowie strategische menschenrechtsbezogene Projekte anzustoßen. Das Forum ergänzt das etablierte Risikomanagement und die Due-Diligence-Prozesse der Deutschen Bank im Rahmen ihres Geschäfts und ihrer operativen Abläufe. Es dient als Schnittstelle für sowohl strategische als auch operative Maßnahmen in Bezug auf Menschenrechte.

Menschenrechtsbeauftragter

Zur weiteren Stärkung ihres Menschenrechtsmanagements hat die Deutsche Bank 2023 einen Menschenrechtsbeauftragten innerhalb von Group Sustainability ernannt. Der Menschenrechtsbeauftragte der Deutschen Bank übernimmt die Aufsicht über das Management der Menschenrechte durch die Deutsche Bank und koordiniert die Prozesse und Kommunikationskanäle mit dem Ziel, die Wirksamkeit des Menschenrechtsmanagements der Deutschen Bank zu bewerten. Zu den weiteren Aufgaben des Menschenrechtsbeauftragten zählen die Entwicklung übergreifender Standards für das Menschenrechtsmanagement in Zusammenarbeit mit betroffenen Funktionen, die Koordination strategischer Menschenrechtsprojekte, die Vertretung der Deutschen Bank in relevanten Netzwerken und das Fungieren als Eskalationspunkt für menschenrechtsbezogene Bedenken.

4. Bewertung von Menschenrechtsrisiken

Gemäß den Empfehlungen der UNGP führt die Deutsche Bank menschenrechtsbezogene Sorgfaltsprüfungen in ihrem eigenen Geschäftsbereich und in ihrer Wertschöpfungskette durch, einschließlich der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dabei entsprechen die von der Deutschen Bank ergriffenen Maßnahmen der Größe und Komplexität einer globalen Organisation.

Die Ziele der Deutschen Bank im Sinne eines Beitrags zur Ermittlung, Verhinderung, Adressierung und Minderung sowie zum Management tatsächlicher und potenzieller menschenrechtsbezogener Risiken umfassen:

- Erhebung verlässlicher externer Daten als Grundlage für eine allgemeine Bewertung menschenrechtlicher und umweltbezogener Risiken sowie Ermittlung von Bereichen und Profilen mit hohem Risiko

- Verständnis schaffen darüber, wo die Deutsche Bank nachteilige menschenrechtliche Auswirkungen hervorrufen könnte, durch Feststellung ihrer Exposition gegenüber Menschenrechtsrisiken im eigenen Geschäftsbereich und entlang ihrer Wertschöpfungskette, einschließlich der vorgelagerten und nachgelagerten Wertschöpfungskette
- Identifikation von Sektoren und Ländern mit inhärent erhöhtem Risiko einer Beeinträchtigung von Menschenrechten
- Sorge zu tragen dafür, dass die Rahmenwerke und Prozesse der Deutschen Bank die Menschenrechtsrisiken der Deutschen Bank unter Beachtung ihrer Risikoexposition angemessen adressieren
- Angebot von Finanzlösungen, die zu einem besseren Umgang mit menschenrechtlichen und gesellschaftlichen Herausforderungen beitragen
- Herstellung von Transparenz über den Menschenrechts-Managementansatz der Deutschen Bank

Die Deutsche Bank führt Sorgfaltsprüfungen durch, um die Art der tatsächlichen und potenziellen Menschenrechtsbeeinträchtigungen zu bestimmen und zu bewerten, mit denen die Deutsche Bank mittelbar oder unmittelbar in Verbindung stehen könnte. Dementsprechend führt die Deutsche Bank Sorgfaltsprüfungen durch, um mögliche nachteilige Auswirkungen auf die Menschenrechte zu bewerten, die die Deutsche Bank durch ihren eigenen Betrieb verursacht oder zu denen sie beitragen könnte oder die unmittelbar mit ihrer nachgelagerten oder vorgelagerten Wertschöpfungskette zusammenhängen könnten. Solche Bewertungen werden ergänzt durch den direkten Austausch mit Kunden und Zulieferern, der Austausch mit externen Stakeholdern sowie durch die Beteiligung an mehreren externen Initiativen.

Mindestens einmal jährlich führt die Deutsche Bank eine Risikoanalyse gemäß dem deutschen Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) im eigenen Geschäftsbereich und bei ihren unmittelbaren Zulieferern durch. Die Ergebnisse der Analyse bieten einen Überblick über die bestehenden menschenrechtlichen und umweltbezogenen Risiken und geben die Richtung dafür vor, wie das Risikomanagement der Deutschen Bank bezüglich dieser Risiken weiterentwickelt und kontinuierlich verbessert wird.

5. Mitarbeiter

Die Deutsche Bank ist bestrebt, ein Arbeitgeber erster Wahl für bestehende und künftige Mitarbeiter zu sein. Sie ist bestrebt, ein Arbeitsumfeld zu bieten, in dem Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen nicht geduldet und Menschenrechte jederzeit geschützt werden. Nur so kann die Deutsche Bank Erfolge erzielen, das Vertrauensverhältnis zu ihren Stakeholdern stärken und ihre Reputation wahren. In der Mehrzahl der Fälle handeln die Mitarbeiter der Deutschen Bank mit Integrität und zeigen das richtige Verhalten, das vollständig im Einklang mit den Richtlinien und Verfahren der Deutschen Bank steht. Die Deutsche Bank ist bestrebt, talentierte Mitarbeiter aus allen Kulturen und Ländern ohne Rücksicht auf ethnische Zugehörigkeit, Geschlecht, sexuelle Orientierung, Behinderung, Überzeugungen, einen bestimmten Hintergrund oder bestimmte Erfahrungen zu gewinnen, zu entwickeln und zu halten. Die Deutsche Bank ist der Ansicht, dass jeder Mitarbeiter der Deutschen Bank es verdient, im Laufe des Jahres praktisch umsetzbares Feedback zu erhalten, um die eigene Leistung zu reflektieren und gegebenenfalls Änderungen vorzunehmen, um nachhaltig erfolgreich zu sein.

Etwaige Probleme bei der Wahrung der Menschenrechte (z. B. aufgedeckt durch ein Beschwerdeverfahren oder negative Medienberichterstattung) werden in Zusammenarbeit mit mehreren internen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen aufgegriffen.

Mitarbeiter werden ermutigt, sich mit Bedenken direkt an ihre Vorgesetzten, an Vertreter der Kontrollfunktionen oder an die Personalabteilung zu wenden. Für Situationen jedoch, in denen sich Mitarbeiter bei der Nutzung dieser Wege nicht sicher fühlen, existiert das Whistleblowing-Rahmenwerk.

Die Deutsche Bank überwacht die Einhaltung der Achtung der Menschenrechte anhand eines risikobasierten Ansatzes und konzentriert sich dabei auf die geografischen Regionen, in denen Menschenrechtsvorfälle am ehesten auftreten können und die Deutsche Bank wesentlich präsent ist. Zusätzlich folgt die Deutsche Bank bei der Durchführung ihrer jährlichen LkSG-Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich einem dreistufigen Ansatz;

1. Für den eigenen Geschäftsbereich wurde eine abstrakte Risikoanalyse, die sich auf Tochtergesellschaften mit einem beherrschenden Einfluss der Deutschen Bank sowie die eigenen Geschäftsaktivitäten erstreckte und länder- und branchenspezifische Risiken erfasste. Hierzu wurden sowohl externe als auch interne verlässliche Daten ausgewertet. Ergebnis dieser Analyse war ein Überblick über Tochtergesellschaften in Ländern und/oder Branchen mit höheren abstrakten Menschenrechtsrisiken.
2. Für priorisierte Tochtergesellschaften wurde eine Analyse der konkreten Risiken für den eigenen Geschäftsbereich durchgeführt, um Risiken auf Basis der Schwere der Auswirkung, Anzahl der Betroffenen, Unumkehrbarkeit und Wahrscheinlichkeit zu identifizieren, zu gewichten und zu priorisieren. Das Ergebnis der Analyse bietet einen Überblick über die spezifischen vorrangigen menschenrechtlichen Risiken der priorisierten Tochtergesellschaften und bildet die Grundlage für eine Lückenanalyse, bei der festgestellt wird, ob entsprechende Präventionsmaßnahmen vorgesehen sind, um die Risiken zu identifizieren, ihnen vorzubeugen, sie zu mindern, zu messen und zu steuern.
3. Werden Lücken festgestellt, so werden Präventionsmaßnahmen getroffen.

Die Personalabteilung der Deutschen Bank konzipiert den Teil der Risikoanalyse für den eigenen Geschäftsbereich, der sich auf die eigenen Beschäftigten erstreckt, und führt ihn durch. Sie definiert Präventions- und Abhilfemaßnahmen und übernimmt das Management der mitarbeiterbezogenen Beschwerden. Group Sustainability überprüft die Gestaltung und Umsetzung der Maßnahmen.

Die Deutsche Bank unterstützt und befolgt freiwillig die Erklärung der Internationalen Arbeitsorganisation über grundlegende Prinzipien und Rechte bei der Arbeit und verpflichtet sich zur Einhaltung der geltenden Arbeitsgesetze der verschiedenen Rechtsordnungen, in denen sie tätig ist. Deutsche Bank verfügt über Richtlinien und Verfahren, die u. a. sicherstellen, dass:

- Kinderarbeit, Zwangsarbeit oder Menschenhandel wird im eigenen Geschäftsbereich unter keinen Umständen akzeptiert
- Arbeitsunfälle und berufsbedingte Erkrankungen werden mittels eines präventionsorientierten Arbeitsschutzsystems reduziert, das sowohl die körperliche als auch die geistige Gesundheit in den Fokus nimmt
- Der Umgang mit Daten einzelner Beschäftigter erfolgt gemäß den entsprechenden Datenschutzgesetzen
- Belästigung, Diskriminierung und Vergeltungsmaßnahmen werden nicht geduldet.
- Die Beschäftigten der Deutschen Bank zeichnen sich durch ihre Vielfalt aus, dank derer sie unterschiedliche Erfahrungen einbringen können, sowie durch eine inklusive Kultur, in der unterschiedliche Perspektiven geschätzt werden. Dadurch ist die Deutsche Bank bestmöglich in der Lage, auf die Bedürfnisse ihrer Kunden einzugehen, und spiegelt das gesellschaftliche Umfeld wider, in dem sie tätig ist
- Um talentierte Mitarbeiter zu gewinnen und zu halten, werden angemessene Vergütungsregelungen angeboten

Die Deutsche Bank verpflichtet sich zur Beachtung aller anwendbaren Gesetze, Regeln und Vorschriften der Länder, in denen sie tätig ist. Hierzu gehört die souveräne staatliche Gesetzgebung über Tarifverträge, Kollektivverhandlungen und die Vereinigungsfreiheit.

6. Kunden

Im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen mit Kunden kann die Deutsche Bank dem Risiko ausgesetzt sein, zu tatsächlichen oder potenziellen sich nachteilig auf die Menschenrechte auswirkenden Ereignissen beizutragen oder mit diesen in Verbindung gebracht zu werden.

Die Deutsche Bank hält sich in Bezug auf menschenrechtliche Auswirkungen in ihrer nachgelagerten Wertschöpfungskette an folgende Mindeststandards:

- Sie beteiligt sich nicht an Geschäftsaktivitäten, bei denen ihr begründete Hinweise auf wesentliche Menschenrechtsbeeinträchtigungen vorliegen und mittels bankinterner Verfahren festgestellt wurde, dass die betreffenden Menschenrechtsbeeinträchtigungen nicht vermieden oder in angemessener Weise verringert werden können
- erweiterte Sorgfaltspflicht für eine bestimmte Gruppe von Sektoren, bei Projektfinanzierungen und in Fällen, in denen wesentliche Kontroversen in Bezug auf Menschenrechte festgestellt wurden
- erweiterte Sorgfaltspflicht im Verteidigungssektor mit Ausschlusskriterien für umstrittene Waffen, Konfliktländer, bewaffnete private Sicherheits- und Militärunternehmen wie auch automatische und halbautomatische Feuerwaffen für den zivilen Gebrauch und Waffensysteme, die ohne menschliches Zutun funktionieren
- erweiterte Sorgfaltspflicht in Bezug auf den Erotiksektor mit Ausschluss von Geschäften in direktem Zusammenhang mit Prostitution und/oder Pornografie (gewerbliche Unternehmen in Verbindung mit dem Kauf oder Verkauf von Erotikdienstleistungen im Bereich von individuellen Dienstleistern der Prostitution bis hin zur pornografischen Unterhaltungsindustrie)
- erweiterte Sorgfaltspflicht in Bezug auf Glücksspiele mit Ausschluss von Anbietern von Online-Glücksspielen und Business-to-Consumer-Anbietern, die in Märkten tätig sind, in denen Glücksspiel verboten ist

Die menschenrechtsbezogenen Sorgfaltsprüfungen der Deutschen Bank sind integraler Bestandteil ihrer Regelungen zur ökologischen und sozialen Sorgfaltspflicht. Diese Regelungen umfassen sowohl sektorübergreifende als auch sektorspezifische Richtlinien und bilden zusammen die **[Environmental and Social Policy Framework – Summary](#)**. Dieses Rahmenwerk gilt für die Kreditvergabe- und Handelsfinanzierungsaktivitäten der Unternehmensbank, die Kreditvergabe- und Kapitalmarktaktivitäten der Investmentbank sowie die Kreditvergabeaktivitäten im gewerblichen Bereich der Privatkundenbank. Ferner erfordern auch geschäftliche Aktivitäten im Verteidigungssektor eine erweiterte Sorgfaltsprüfung. Geopolitische Ereignisse der jüngsten Zeit haben diesem Sektor einen höheren Stellenwert verschafft. Die menschenrechtlichen Risiken bleiben jedoch herausfordernd, zumal Interessen der nationalen Sicherheit nicht immer mit den Menschenrechten in Einklang stehen.

Die Deutsche Bank verfolgt einen risikobezogenen Ansatz und konzentriert sich dabei auf Branchen, die der Definition der Deutschen Bank zufolge ein inhärent erhöhtes Potenzial für negative ökologische und soziale, darunter auch menschenrechtsbezogene Auswirkungen aufweisen. Ökologische oder soziale Probleme, die nach Einschätzung der Deutschen Bank mindestens ein moderates Reputationsrisiko darstellen, werden außerdem nach Maßgabe ihres Reputationsrisiko-Rahmenwerks geprüft.

Die Deutsche Bank prüft das genannte Branchenspektrum und bestimmt die zugehörigen Sorgfaltspflichten nach dem Best-Effort-Prinzip. Ebenso berücksichtigt sie die vorherrschenden branchenbezogenen ökologischen und sozialen Standards und Best Practices, um das Verständnis über ökologische und soziale Probleme zu vertiefen und gegebenenfalls ihren Ansatz anzupassen.

Wenn die Deutsche Bank menschenrechtliche Bedenken gegenüber einem Kunden hegt, tritt sie, je nachdem wie es der Einzelfall erfordert, mit den entsprechenden Stakeholdern in Kontakt. Dies kann z. B. den direkten Austausch mit dem Kunden bedeuten sowie mit Vertretern der Zivilgesellschaft, die mit der Situation vertraut sind. Außerdem holt die Deutsche Bank je nach Erfordernis den Rat unabhängiger Sachverständiger ein, die

den Sorgfaltsprüfungsprozess unterstützen und bei der Bewertung potenzieller Risiken und möglichen Risikominderungsmaßnahmen helfen. Auf der Grundlage sämtlicher verfügbarer Informationen und der Bewertung der ermittelten Risiken entscheidet die Deutsche Bank über das weitere Vorgehen. Hierzu gehört auch die Möglichkeit der Beendigung einer Geschäftsbeziehung.

Bei der Beurteilung von Praktiken im Zusammenhang mit Menschenrechten beachtet die Deutsche Bank nationale Gesetze und Vorschriften und bezieht darüber hinaus gegebenenfalls branchenspezifische und international anerkannte Best Practices und Standards mit ein (z. B. die Freiwilligen Grundsätze für Sicherheit und Menschenrechte).

Als Unterzeichnerin der EP (Äquator-Prinzipien) orientiert sich die Deutsche Bank bei ihren Sorgfaltsprüfungen für Projektfinanzierungen, die in den Geltungsbereich der EP fallen, an den entsprechenden Anforderungen, darunter den Performance Standards der International Finance Corporation und Beurteilungen möglicher nachteiliger Menschenrechtsauswirkungen.

Das Rahmenwerk der Deutschen Bank zur Bekämpfung von Finanzkriminalität trägt ebenfalls dazu bei, solche Kundenaktivitäten zu verhindern, abzuschrecken und aufzudecken, die mit potenziellen Menschenrechtsverletzungen, vor allem moderner Sklaverei und Menschenhandel, in Verbindung stehen könnten. Das Rahmenwerk für das Management von Finanzkriminalitätsrisiken dokumentiert die gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen sowie die daraus erwachsenden Rechte und Aufgaben, die dem Konzerngeldwäschebeauftragten verliehen bzw. auferlegt werden, und beschreibt deren Niederschlag in der Organisationsstruktur der Funktion Anti-Financial Crime (AFC). Globale Anti-Financial-Crime-Richtlinien definieren Mindeststandards für das Management von Risiken im Bereich der Finanzkriminalität, einschließlich derer, die Auswirkungen auf die Menschenrechte haben. Diese bankweiten Richtlinien werden durch länderspezifische Richtlinien ergänzt, die die nationalen Gesetze und Vorschriften widerspiegeln.

7. Zulieferer

Die Deutsche Bank ist weltweit tätig; eine Reihe ihrer Zulieferer befinden sich in Ländern, in denen die vor Ort geltenden Gesetze und Vorschriften möglicherweise keinen ausreichenden Schutz der Menschenrechte und ihrer Inhaber gewährleisten. Die von diesen Zulieferern bezogenen Waren und Dienstleistungen sind allerdings in der Regel im Sinne der Menschenrechte nicht als hoch riskant einzustufen. Die Deutsche Bank führt regelmäßige Bewertungen von Menschenrechtsrisiken bei ihren unmittelbaren Zulieferern durch und bewertet dabei auch potenzielle menschenrechtliche oder umweltbezogene Risiken.

Die Beschaffungsrichtlinie der Deutschen Bank erfordert, dass die Geschäftsbereiche der Deutschen Bank, die Lieferantenaufträge erteilen, von externen Zulieferern die vertragliche Zusicherung erhalten, dass in ihrer Lieferkette weder moderne Sklaverei noch Menschenhandel vorkommen. Die Deutsche Bank ist bestrebt, in ihren Verträgen mit unmittelbaren Zulieferern Einigung über risikobezogene vertragliche Zusicherungen zu erzielen, welche die Erfüllung menschenrechtlicher und umweltbezogener Sorgfaltspflichten nach anwendbarem deutschem Recht und insbesondere gemäß den Bestimmungen des LkSG verlangen. Zulieferer müssen diesen Verpflichtungen in ihrem eigenen Geschäftsbereich und innerhalb der eigenen Lieferkette ebenfalls angemessen nachkommen. Ferner behält sich die Deutsche Bank das Recht vor, die Erfüllung der Verpflichtungen des Zulieferers in Form von Audits in geeigneter Weise zu prüfen.

Die Deutsche Bank verlangt von ihren Zulieferern die Einhaltung der im [Verhaltenskodex für Zulieferer](#) („Supplier Code of Conduct“) niedergelegten Grundsätze sowie die Erfüllung der spezifischen Vertragsverpflichtungen, die darauf abzielen, sicherzustellen, dass in ihrer Lieferkette ökologische und soziale Anforderungen sowie Anforderungen an die Unternehmensführung (ESG-Anforderungen) eingehalten werden. In diesem Kodex werden die Grundwerte und Basisstandards des Verhaltens beschrieben, deren Einhaltung die Deutsche Bank von ihren Zulieferern bei der Lieferung von Waren und der Erbringung von Dienstleistungen erwartet. Der unmittelbare Zulieferer anerkennt diesen Verhaltenskodex durch Beantwortung einer Angebotsanfrage von der Deutschen Bank und durch Aufnahme einer Geschäftsbeziehung mit ihr. Darüber hinaus wird von unmittelbaren Zulieferern erwartet, dass sie Mitarbeitern, die an der Lieferung von Waren oder der Erbringung von

Dienstleistungen beteiligt sind, ein Exemplar des Verhaltenskodex zur Verfügung stellen. Die Deutsche Bank gibt solchen Zulieferern den Vorzug, deren Richtlinien und Praktiken mit denen bei der Deutschen Bank in Einklang stehen; dies beinhaltet Menschenrechte, Gesundheit und Arbeitsschutz, ökologische Nachhaltigkeit, faire und diskriminierungsfreie Behandlung von Beschäftigten, Ethik sowie weitere verantwortungsvolle Geschäftspraktiken.

Die Deutsche Bank überwacht die Achtung der Menschenrechte anhand eines risikobasierten Ansatzes und konzentriert sich dabei auf die geografischen Regionen, in denen Menschenrechtsvorfälle am ehesten auftreten können. Zusätzlich verfolgt die Deutsche Bank bei der Durchführung der jährlichen LkSG-Risikoanalyse bei ihren Zulieferern einen dreistufigen Ansatz;

1. Für das Portfolio der unmittelbaren Zulieferer wurde eine abstrakte Risikoanalyse durchgeführt, bei der länder- und branchenspezifische Risiken anhand externer und interner verlässlicher Daten ermittelt wurden. Das Ergebnis der Analyse bietet einen Überblick über Zulieferer in Ländern und/oder Branchen mit höherem abstraktem menschenrechtsbezogenem Risiko.
2. Für die priorisierten Zulieferer wurde eine Analyse des konkreten Risikos durchgeführt, um die Risiken nach Schwere der Auswirkung, Anzahl der Betroffenen, Unumkehrbarkeit und Wahrscheinlichkeit zu identifizieren, zu gewichten und zu priorisieren. Das Ergebnis der Analyse bietet einen Überblick über spezifische vorrangige Menschenrechtsrisiken bei den priorisierten Zulieferern.
3. Gegenüber diesen Zulieferern werden definierte Präventionsmaßnahmen ergriffen (z. B. Aufnahme LkSG-spezifischer Bestimmungen in ihre Verträge unter Beachtung der Einstufung ihres Nachhaltigkeits-Restrisikos und negativer Medienberichterstattung).

Die Deutsche Bank geht nach Möglichkeit langfristige Beziehungen zu ihren Zulieferern ein. Wenn ein menschenrechtlicher oder umweltbezogener Vorfall bei einem unmittelbaren Zulieferer nicht umgehend bearbeitet werden kann, entwickelt die Deutsche Bank im Verbund mit entsprechenden internen und externen Stakeholdern ein Konzept zur Beendigung oder Minimierung des Vorfalls innerhalb eines zwischen beiden Seiten vereinbarten Zeitraums. Falls erforderlich, kann die Deutsche Bank, während die Bemühungen zur Risikominimierung erfolgen, die Geschäftsbeziehung entweder vorübergehend aussetzen oder sie ganz beenden, wenn ihr keine anderen, weniger einschneidenden Mittel zur Verfügung stehen und der Versuch, die eigenen Einflussmöglichkeiten zu vergrößern, keine Aussicht auf Erfolg hat.

Darüber hinaus verfügt die Deutsche Bank über einen Third-Party-Risk-Management (TPRM)-Prozess, ein einheitliches Rahmenwerk und eine einheitliche Plattform zur Abdeckung von Risiken durch dritte Parteien. Die TPRM-Funktion der Deutschen Bank führt eine erweiterte Sorgfaltspflichtenbewertung bei den Zulieferern durch, deren Profil ein sehr hohes oder hohes Risiko aufweist.

8. Bedenken äußern und wirksame Abhilfemöglichkeiten finden

Die Deutsche Bank ermutigt alle betroffenen Stakeholder dazu, menschenrechtliche Risiken sowie Vorfälle mit nachteiligen Auswirkungen auf Menschenrechte, die infolge ihres wirtschaftlichen Handelns eingetreten sind, mittels des vorgesehenen Beschwerdeverfahrens zu melden.

Die Deutsche Bank verpflichtet sich dazu, ihr Beschwerdeverfahren besonders den Stakeholdern zugänglich zu machen, die durch potenzielle nachteilige Auswirkungen am stärksten gefährdet sind. Die Deutsche Bank hat spezielle Kommunikationskanäle (E-Mail und Telefon) dafür eingerichtet, dass menschenrechtliche und umweltbezogene Risiken intern und extern zur Sprache gebracht werden können.

Kunden und die Öffentlichkeit können sich an die Deutsche Bank wenden, um Beschwerden vorzubringen oder Bedenken zu äußern. Die Kontaktaufnahme kann in jeder örtlichen Niederlassung oder per E-Mail, online,

durch Anruf in einem Beratungscenter, über autorisierte Dritte oder über einen der Kanäle erfolgen, die im [Beschwerdeverfahren](#) beschrieben werden, das die Deutsche Bank zur Erfüllung ihrer Pflichten gemäß LkSG eingerichtet hat.

Wenn die Deutsche Bank über die in den Beschwerdeverfahren vorgesehenen Kanäle Kenntnis von einem Problem erhält, reagiert sie (nach dem Prinzip der Angemessenheit) wie folgt:

- Sie bestätigt den Erhalt der Meldung innerhalb von sieben Tagen
- Sie nimmt zum Meldenden Kontakt auf, falls die Vorwürfe nicht ausreichend konkret sind, um die Meldung effektiv zu beurteilen
- Sie nimmt (unter Beachtung des Prinzips der Angemessenheit) ihre eigene Risikobewertung vor
- Sie kommuniziert proaktiv und zeitnah allgemeine Status-Updates (nach eigener Zielsetzung reagiert die Deutsche Bank auf jedes ihr gemeldete Problem innerhalb von ca. drei Monaten)
- Sollte die Prüfung eines Problems mehr Zeit in Anspruch nehmen, ist die Deutsche Bank bestrebt, vierteljährliche Status-Updates zur Verfügung zu stellen

Mitarbeiter, Nichtmitarbeiter und Beschäftigte bei Zulieferern können Bedenken über die Kanäle äußern, die in der „Richtlinie zur Äußerung von Bedenken (einschließlich Hinweisgeben)“ genannt werden; dabei handelt es sich um eine von der Compliance-Abteilung verantwortete, konzernweite und vom Group Chief Compliance Officer genehmigte Richtlinie, die die Vorgaben für das „Rahmenwerk Bedenken äußern“ enthält. In dieser Richtlinie, die im Richtlinienportal der Bank verfügbar ist und mindestens jährlich überprüft wird, wird das interne Vorgehen der Bank in Bezug auf das Äußern von Bedenken dargelegt. In der Richtlinie werden Mitarbeiter aktiv ermutigt, mögliche Verletzungen von Gesetzen, Regeln, Vorschriften und Bankrichtlinien sowie Interessenkonflikte zu melden, und sie verpflichtet Mitarbeiter dazu, Bedenken hinsichtlich möglicher krimineller Aktivitäten der Bank, deren Mitarbeiter und Kunden oder Dritter zu äußern. Mitarbeiter können dies tun, indem sie sich an die Zentrale Whistleblowing Funktion, ein abgegrenztes Team innerhalb der Funktion zur Bekämpfung von Finanzkriminalität der Bank (AFC-Funktion), wenden. Dieses Team hat sich auf Bedenken im Zusammenhang mit möglichem Fehlverhalten des Deutsche-Bank-Konzerns, derjenigen, die für den Deutsche-Bank-Konzern arbeiten, oder anderer juristischer oder natürlicher Personen, die im Namen des Deutsche-Bank-Konzerns tätig sind, spezialisiert. Alle Meldungen werden ernst genommen und diskret und vertraulich behandelt. Dem Senior Management und dem Prüfungsausschuss des Aufsichtsrats wird vierteljährlich über Trends und wichtige Themen einschließlich des Anteils begründeter Verdachtsfälle und Sachverhalte berichtet. Ergänzend wird der Vorsitzende des Prüfungsausschusses per Ad-hoc-Mitteilung nach einem definierten Eskalationsverfahren über Bedenken informiert, die zur höchsten Risikostufe gehören.

Auf der [Menschenrechte Website der Deutschen Bank](#) sind aktuelle Informationen über die externen Kanäle verfügbar, darunter auch eine ausführliche Beschreibung des Beschwerdeverfahrens nach dem LkSG.

Die Deutsche Bank untersagt jegliche Form von Vergeltungsmaßnahmen gegen eine Person aus dem Grund, dass diese intern oder extern Bedenken geäußert oder bei der Untersuchung von Bedenken unterstützt oder mitgewirkt hat. Unterstützt wird dies durch ein Rahmenwerk zur Vermeidung von Vergeltungsmaßnahmen oder Repressalien, das Prävention, Aufdeckung und Untersuchung von Vergeltungsmaßnahmen umfasst. Mitarbeiter werden regelmäßig durch obligatorische Schulungen über das Verbot von Repressalien durch die Deutsche Bank unterrichtet, dies wird gegenüber allen Beteiligten einer Untersuchung nochmals bekräftigt. Vergeltungsvorwürfe sind im Einklang mit den Prozessen der Bank untersucht, alle bestätigten Fälle von Repressalien sind äußerst ernst genommen und können zu Disziplinarmaßnahmen, einschließlich der Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses oder eines Dienstleistungsvertrags, führen. Die Deutsche Bank unterhält außerdem eine Anti-Retaliation Advisory Group (ARAG), die sich aus hochrangigen Vertretern der Zentralen Whistleblowing Funktion, Employee Relations und der Personalabteilung zusammensetzt. Sie tagt zweiwöchentlich und diskutiert Eskalationen wegen Vergeltungsmaßnahmen/Repressalien und anderer geäußerter Bedenken, die ein erhöhtes Vergeltungsrisiko mit sich bringen, im Hinblick darauf, ob Maßnahmen zur Minderung des Risikos eventuell stattfindender Vergeltungsmaßnahmen erforderlich sind.

Die Deutsche Bank verfügt über Verfahren und Kanäle, mit denen sie die Wirksamkeit ihres Managementansatzes in Bezug auf die Menschenrechte bewertet. Dabei stützt sie sich auf die Erkenntnisse der Integritäts-hotline, um zu beurteilen, ob der Managementansatz für Mitarbeiter wirksam ist oder noch weiter verbessert werden muss. Die Deutsche Bank bewertet die Effektivität des Managementansatzes in Bezug auf Kunden mit verschiedenen Methoden. Hierzu gehören unter anderem Auswertung Kundenbeschwerden, Transaktionsprüfungen für Kunden, interne Recherchen, Medienberichte, Gespräche mit einzelnen Kunden und Austausch mit anderen Unternehmen über allgemeine Trends und Entwicklungen. Der Ansatz gegenüber Zulieferern ist ähnlich. Er umfasst Informationen aus dem Zulieferer-Screening-Prozess der Bank, ergänzt um interne Recherchen, Medienberichte und Gespräche mit anderen Finanzinstituten.

Die Deutsche Bank prüft die Wirksamkeit der Beschwerdeverfahren mindestens einmal pro Jahr oder dann, wenn eine erheblich veränderte oder erweiterte Risikolage in der nachgelagerten Wertschöpfungskette, im eigenen Geschäftsbereich oder in der vorgelagerten Wertschöpfungskette zu erwarten ist.

Wenn menschenrechtliche Bedenken geäußert werden, ist der Menschenrechtsbeauftragte der Deutschen Bank zu informieren und werden die Funktionen hinzugezogen, die für das Aufgreifen der Bedenken und resultierende Maßnahmen einschließlich der Überprüfung der Wirksamkeit zuständig sind. Nach einer ersten internen Beurteilung wird bei berechtigten und glaubhaften Bedenken ein Abhilfeprozess ausgelöst, der Hintergrundrecherchen und Konsultationen zu den geäußerten Bedenken umfasst. Abhängig von den Ergebnissen einer solchen Sorgfaltsprüfung werden angemessene Maßnahmen zur Abhilfe vorhandener Auswirkungen vereinbart und umgesetzt. Diese Maßnahmen werden im Zeitablauf überwacht, dabei wird auch der Menschenrechtsbeauftragte eingebunden. Personen, die Beschwerden über Menschenrechtsvorfälle vorbringen, werden regelmäßig über den Fortschritt und die Umsetzung von Abhilfemaßnahmen unterrichtet.

9. Berichterstattung

Die Deutsche Bank erstattet regelmäßig Bericht über ihr Management von menschenrechtsbezogenen Risiken. Zu den regelmäßig erstellten Berichten gehören die jährliche „Modern Slavery and Human Trafficking Statement“ (erstellt gemäß Paragraf 54 des UK Modern Slavery Act 2015 und Paragraf 14 des Australien Modern Slavery Act 2018), der „Pillar 3 Report“, der LkSG- und die „Grundsatzerklärung der Deutschen Bank AG – Lieferketten-sorgfaltspflichtengesetz“. Die jeweils aktuellsten Berichte können auf der [Website der Deutschen Bank zum Thema Menschenrechte](#) abgerufen werden.

10. Genehmigung

Diese Menschenrechtserklärung wurde vom Vorstandsvorsitzenden und vom Vorstand am 28. Mai 2025 genehmigt.

Christian Sewing
Chief Executive Officer

Jörg Eigendorf
Chief Sustainability Officer



Impressum

Deutsche Bank Aktiengesellschaft

Taunusanlage 12
60325 Frankfurt am Main (Postanschrift: 60262)
Deutschland
Tel.: +49 69 910-00
deutsche.bank@db.com

Kontakt

Ihr Feedback trägt zur Weiterentwicklung der Menschenrechtserklärung der Deutschen Bank bei. Daher freut sich die Bank auf neue Impulse und Ihre Meinung. Kontaktieren Sie uns unter: sustainability.inquiries@db.com

Online

Weitere Details über das Bekenntnis der Deutschen Bank zur Achtung der Menschenrechte finden Sie auf unserer [Website](#).

Design

hw.design gmbh, München

© 2025 Deutsche Bank Aktiengesellschaft

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

Kontakt

Deutsche Bank AG

Frankfurt am Main

Telefon: +49 69 910-00

deutsche.bank@db.com