

Deutsche Bank



Die Bank der Zukunft gestalten

Unternehmerische Verantwortung
Bericht 2013

Leistung aus Leidenschaft



Das Jahr auf einen Blick

▶ Agrarrohstoffe

Eine umfassende Überprüfung zeigt, dass Finanzinstrumente nicht für höhere Nahrungsmittelpreise verantwortlich sind. Die Deutsche Bank entscheidet daraufhin, auch künftig auf Agrarrohstoffen basierende Produkte anzubieten.

▶ Hauptversammlung

Im Rahmen der Hauptversammlung bringen Aktionäre ihre Bedenken zu Umwelt- und Sozialthemen zum Ausdruck. Dazu zählen die Themen Agrarrohstoffe und Streumunion. Seite 25

Jan.

Febr.

März

Apr.

Mai

Juni



▶ CO₂-Neutralität

Der Vorstand beschließt, die Selbstverpflichtung zur Klimaneutralität unseres Geschäftsbetriebs zu verlängern. Seite 82

▶ Integritätsausschuss

Der Aufsichtsrat richtet den Blick verstärkt auf Ethikfragen und ruft einen Integritätsausschuss ins Leben. Seite 19

▶ Auszeichnung

Das Handelsblatt zeichnet die Deutsche Bank für die beste Kundenberatung aus.

▶ Deutsche Bank KunstHalle

Die KunstHalle in Berlin feiert mit einer einzigartigen Aktion ihre Eröffnung. MACHT KUNST zieht mehr als 12000 Besucher an. Seite 78

▶ **Neue Auszubildende**

In Deutschland bilden die Deutsche Bank und die Postbank insgesamt 2 100 Auszubildende aus. 360 von ihnen sind im Jahr 2013 neu dazugekommen.

Seite 59

▶ **Bankendialog**

Wir sind Gastgeber einer Dialogveranstaltung mit Vertretern von NGOs und europäischen Banken, bei der kontroverse Themen diskutiert werden. Erörtert wird unter anderem, wie Banken potenziell umweltschädliche Aktivitäten von Kunden analysieren.

▶ **„Green Bond“-Leitlinien**

Wir haben uns einem Bündnis führender Finanzinstitute angeschlossen, das sich für „Green Bond Principles“ ausspricht. Diese freiwilligen Leitlinien tragen zu Transparenz, Offenlegung und Integrität des wachsenden „grünen“ Finanzmarkts bei. Seite 41

Juli

Aug.

Sept.

Okt.

Nov.

Dez.



▶ **Environmental Social Governance**

Mit der Gründung eines neuen ESG Head Office stärkt DeAWM ihren Ansatz für nachhaltiges Investieren.

Seite 51

▶ **Werte und Überzeugungen**

Im Einklang mit unserer Strategie 2015+ führen wir neue Werte und Überzeugungen ein, um das Vertrauen in die Deutsche Bank wiederherzustellen und den Erwartungen unserer Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter und der Gesellschaft gerecht zu werden. Seite 12

▶ **Deutsche Bank Prize in Financial Economics**

Raghuram G. Rajan erhält den fünften Deutsche Bank Prize in Financial Economics. Das Center for Financial Studies zeichnet ihn für seine umfassenden Arbeiten zum Bankwesen, zur Unternehmensfinanzierung und zur Rolle des Finanzwesens für die wirtschaftliche Entwicklung aus.

Seite 75

▶ **Umgang mit Altlasten**

Wir haben unsere Kontrollfunktionen gestärkt und uns Problemen aus der Vergangenheit gestellt. Dies schließt auch Rechtsstreitigkeiten wie die Untersuchung der Europäischen Kommission zu Interbankenzinssätzen ein.

▶ **Globaler Volunteer Award**

Der Volunteer Award wird erstmals global durchgeführt. 16 000 Mitarbeiter stimmen online über die Siegerprojekte ab. Seite 67

Was Verantwortung für uns bedeutet

Durch wirtschaftlichen Erfolg und internationale Wettbewerbsfähigkeit schaffen wir Mehrwert: für unsere Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und für die Gesellschaft als Ganzes. Dabei handeln wir nach hohen ökologischen und gesellschaftlichen Maßstäben – für eine nachhaltige Zukunft.

Für unsere Interessengruppen wollen wir stets ein verlässlicher und integrierter Partner mit hohen ethischen Ansprüchen sein. Im offenen Dialog mit der Öffentlichkeit tauschen wir auch kontroverse Positionen aus, um voneinander zu lernen.

Wir arbeiten kontinuierlich daran, unsere Umweltbilanz zu verbessern – etwa indem wir Ressourcen effizient nutzen und auf möglichst umweltfreundliche Technologien setzen.

Die Vielfalt unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schätzen wir, fördern deren Talente und bieten ihnen ein attraktives Arbeitsumfeld. Ein Umfeld, in dem sich berufliche und private Anforderungen bestmöglich vereinen lassen.

Unsere Verantwortung geht jedoch über unser Kerngeschäft hinaus. Deshalb investieren wir in die Gesellschaften, in denen wir tätig sind – und damit auch in unsere eigene Zukunft. Wir schaffen soziales Kapital, indem wir Talente fördern, uns für mehr Chancengerechtigkeit einsetzen und gezielt den gesellschaftlichen Fortschritt unterstützen. Unserer Unternehmenskultur entsprechend, engagieren sich unsere Mitarbeiter in einer Vielzahl gemeinnütziger Projekte rund um die Welt.

So verbinden wir unsere Leistungskultur mit einer Kultur der Verantwortung.

- 02 Unternehmensprofil im Überblick
- 04 Strategie 2015+
- 05 Brief der Vorstandsvorsitzenden
- 08 Einleitung

1

Unser Kontrollsystem

- 17 Kontrollrahmenwerk
Hohe Standards verankern
- 25 Umwelt- und Sozialrisiken
Chancen und Risiken abwägen

2

Unser Kerngeschäft

- 37 Geschäft mit Unternehmen
Nachhaltige Produktlösungen anbieten
- 42 Geschäft mit Privatkunden
Unterschiedliche Interessen beachten
- 50 Anlagegeschäft
Nachhaltiges Investieren ausbauen

3

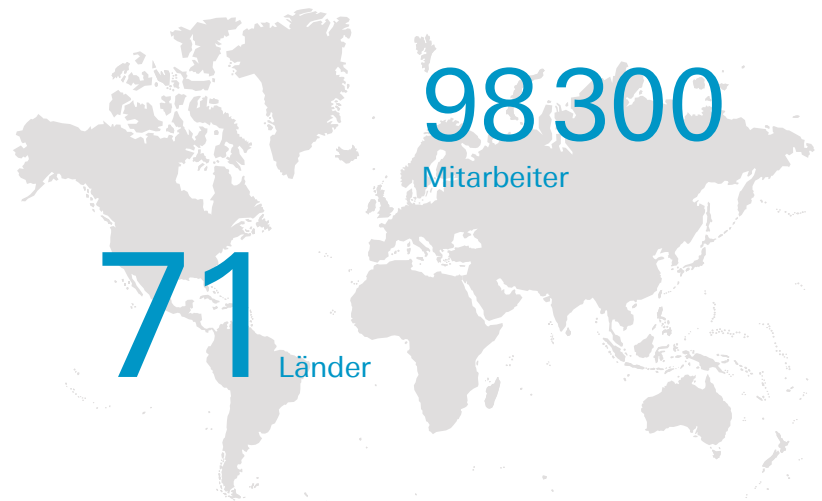
Unser Engagement

- 59 Mitarbeiter
Kulturwandel vorantreiben
- 72 Corporate Citizenship
Soziale Herausforderungen angehen
- 82 Umwelt
Geschäftsbetrieb nachhaltig gestalten

Ergänzende Informationen

- 90 Über diesen Bericht
- 91 Unabhängige Stellungnahme
- 92 GRI-Index
- 95 UN Global Compact
- 96 Corporate Citizenship-Einheiten und Stiftungen
- 98 Impressum/Publikationen

Über die Deutsche Bank



Wir wollen die führende kundenorientierte globale Universalbank sein.

Die Geschäfte der Deutschen Bank umfassen eine breite Palette von Aktivitäten im Investment Banking und im Firmen- und Privatkundengeschäft sowie in der Vermögensverwaltung. Der Konzern ist in allen Regionen der Welt tätig.

In ihrem Heimatmarkt Deutschland ist die Deutsche Bank Marktführer. In Europa gehört sie zu den führenden Anbietern. Eine starke Wettbewerbsposition hat sie in Nordamerika und in wichtigen, vor allem asiatischen Wachstumsmärkten. Der Konzern steht auf einer soliden Kapital- und Liquiditätsbasis.

Mit der Strategie 2015+ bekräftigt die Deutsche Bank ihr Bekenntnis zum Universalbankmodell, zu ihrem Heimatmarkt Deutschland und zu ihrer globalen Aufstellung.

Sie betont die Notwendigkeit des organischen Wachstums der Kapitalbasis, des weiteren Risikoabbaus und höherer operativer Leistungsfähigkeit. Beim kulturellen Wandel in der Finanzdienstleistungsbranche will die Deutsche Bank eine Vorreiterrolle übernehmen.

Unternehmens- bereiche

/ Private & Business Clients (PBC)

stellt in Deutschland und international Bank- und Finanzdienstleistungen für Privatkunden, Selbstständige sowie kleine und mittlere Unternehmen zur Verfügung. Das Produktangebot von PBC umfasst Kontoführung und Zahlungsverkehr, Vermögensanlage- und Vorsorgeberatung, Wertpapiere, Einlagen und Kredite. PBC ist eine führende Retailbank in unserem Heimatmarkt Deutschland mit einem profitablen Vertriebsnetz in Italien, Spanien, Belgien, Portugal, Polen und Indien.

/ Deutsche Asset & Wealth Management (DeAWM)

unterstützt private und institutionelle Kunden in aller Welt dabei, ihr Vermögen zu erhalten und zu mehren. Der Unternehmensbereich bietet traditionelle und alternative Investmentprodukte und -lösungen in allen wichtigen Anlageklassen an. DeAWM steht zudem für maßgeschneidertes Wealth Management und eine ganzheitliche Betreuung wohlhabender Privatanleger und Family Offices. Kunden von DeAWM haben Zugang zum gesamten Vermögensverwaltungs- und Wealth-Management-Angebot der Deutschen Bank mit einer umfassenden Auswahl erstklassiger Produkte und Lösungen.

/ Corporate Banking & Securities (CB&S)

besteht aus den Geschäftsbereichen Markets und Corporate Finance. Zu Markets gehören die Vertriebs-, Handels- und Strukturierungsaktivitäten in einem breiten Spektrum von Finanzprodukten wie Anleihen, Aktien und aktienbezogene Produkte, börsennotierte und außerbörsliche Derivate, Devisen, Geldmarktinstrumente, verbriefte Forderungen sowie Rohstoffe. Corporate Finance ist für Fusionen und Übernahmen sowie die Emission von Anleihen und Aktien zuständig. Regionale branchenfokussierte Teams sorgen dafür, dass den Kunden alle angebotenen Finanzierungsprodukte und Serviceleistungen aus einer Hand zur Verfügung stehen.

/ Global Transaction Banking (GTB)

ist weltweit für Unternehmen und Finanzdienstleister tätig. Seine Produkte und Leistungen dienen der Abwicklung inländischer und grenzüberschreitender Zahlungen sowie der Risikosteuerung und Finanzierung internationaler Handelsgeschäfte. Außerdem stellt GTB Leistungen im Treuhand- und Vermittlungsgeschäft sowie in der Wertpapierverwahrung und -verwaltung bereit.

/ Non-Core Operations- Einheit (NCOU)

unterstützt die Bank, Risiken im Zusammenhang mit kapitalintensiven Vermögenswerten, die nicht im Einklang mit der neuen strategischen Ausrichtung stehen, abzubauen und somit auch die Kapitalbindung zu reduzieren.

/ Zentrale Infrastruktur

gliedert sich in die Stabsabteilungen Finance (Finanzen), Legal & Compliance (Recht), Audit (Revision), Tax (Steuern), Risk (Risiko), Investor Relations, Communications, CSR & Public Affairs, Human Resources (Personal), Group Strategy (Abteilung für Konzernentwicklung), Corporate Insurance (Versicherungsabteilung) und DB Research (volkswirtschaftliche Abteilung). Die strategischen, risikosteuernden und kontrollierenden Abteilungen unterstützen den Vorstand bei der Führung des Konzerns. Die dazu erforderlichen Prozesse sind größtenteils global in die Geschäftsbereiche integriert. Die Einheiten unterhalten aber von den Geschäftsbereichen unabhängige eigene Berichtslinien.

Strategie 2015+

Die Strategie 2015+ spiegelt die Ausrichtung der Deutschen Bank wider, hohe Leistungsfähigkeit mit Verantwortung zu verbinden. Wir setzen uns für einen tiefgreifenden kulturellen Wandel in der Finanzbranche ein und bekräftigen unser Bekenntnis zum Universalbankmodell, zu unserem Heimatmarkt Deutschland und zu unserer globalen Aufstellung. Fünf Hebel sind entscheidend für den Erfolg der Strategie 2015+.

1 / Kunden

Unsere Kunden stehen im Zentrum unseres Handelns. Denn nur wenn wir für sie nachhaltigen Nutzen erzielen, können wir auch nachhaltig Wert für unsere Stakeholder schaffen. Unser Augenmerk richtet sich besonders auf unseren Heimatmarkt Deutschland, den asiatisch-pazifischen Raum sowie Amerika.

2 / Kompetenzen

Unser Geschäftsmodell baut auf die besten Talente, auf die besten Prozesse und auf beständige Verbesserung in allen Bereichen. Wir bieten hochwertige Beratung und erstklassige Dienstleistungen an und setzen auf bedingungslose Integrität sowie eine engere Zusammenarbeit der Unternehmensbereiche untereinander und mit zentralen Infrastrukturfunktionen.

3 / Kapital

Wir haben uns vorgenommen, unsere Kapitalquoten weiter zu stärken – einerseits durch organisches Kapitalwachstum, andererseits indem wir unsere risikogewichteten Aktiva abbauen, um eine solide Kapitalbasis und eine streng an Risiken ausgerichtete Kapitalallokation zu erzielen. Diese Maßnahmen tragen insgesamt zur Stärkung und Stabilisierung des Finanzsystems bei.

4 / Kosten

Wir setzen auf strenge Kostendisziplin und steigern fortgesetzt unsere operative Leistungsfähigkeit, indem wir unsere Infrastruktur erheblich verbessern, Strukturen verschlanken und Komplexität reduzieren.

5 / Kultur

Wir betrachten einen tiefgreifenden kulturellen Wandel in unserer Branche als unerlässlich und wollen eine Vorreiterrolle in diesem Prozess einnehmen. Die Beziehung zu unseren Kunden und die Integrität unseres Handelns stehen im Zentrum all unserer Initiativen. Indem wir nachhaltige Leistung belohnen, schaffen wir eine Kultur, die gesellschaftliche Belange wertschätzt und zugleich sämtlichen Stakeholdern nutzt.



Jürgen Fitschen und Anshu Jain
Co-Vorsitzende des Vorstands

Sehr geehrte Damen und Herren,

vor nunmehr 18 Monaten haben wir die Strategie 2015+ für die Deutsche Bank beschlossen. Sie beschreibt, wie wir unser Ziel, die weltweit führende kundenorientierte Universalbank zu werden, erreichen wollen. Zentrales Element dieser Strategie ist es, beim Kulturwandel in unserer Branche eine Vorreiterrolle zu übernehmen. Denn die dringlichste Aufgabe für den Finanzsektor wie für die Deutsche Bank besteht darin, das Vertrauen der Gesellschaft zurückzugewinnen.

Wir machen uns keine Illusionen: Ein tiefgreifender kultureller Wandel dauert Jahre, nicht Monate. Im Jahr 2013 haben wir das Fundament für eine nachhaltige dauerhafte Veränderung gelegt. Wir haben neue Werte und Überzeugungen erarbeitet, die darlegen, wie wir uns heute und in Zukunft als Bank verstehen wollen. Ausgangsbasis dafür war, dass wir zunächst rund 52 000 Mitarbeiter nach ihrer Meinung gefragt haben. Dann führten wir im Juli unsere Werte und Überzeugungen mit Unterstützung der 250 Spitzenmanager unserer Bank im Unternehmen ein. Gemeinsam mit den Kollegen aus dem Group Executive Committee haben wir persönlich diese neuen Werte und Überzeugungen mehr als 11 000 Mitarbeitern vorgestellt und mit ihnen diskutiert.

Jetzt geht es darum, unser Handeln tagtäglich an den neuen Werten und Überzeugungen auszurichten. Um dies zu erreichen, haben wir unsere Prozesse der Leistungsmessung und -bewertung von Mitarbeitern verändert. Beispielsweise sind die Bezahlung und die Karriereaussichten unserer Mitarbeiter nun entscheidend davon abhängig, dass sie unsere Werte und Überzeugungen glaubwürdig leben.

Zu unserem kulturellen Wandel gehört auch, die Bedeutung interner Kontrollen zu stärken. Wir haben die Kapazitäten unserer Rechts- und Compliance-Abteilung im Berichtsjahr deutlich ausgebaut und die Wirksamkeit unseres Risikomanagements durch neue Mechanismen weiter erhöht, indem wir unser Kontrollmodell, bestehend aus den Ebenen Geschäftsbereich, Kontrollfunktionen und Konzernrevision, intensivieren. Gemeinsam bilden sie unsere drei „Verteidigungslinien“ gegen mögliche Risiken. Während wir die Deutsche Bank auf diese Weise für die Zukunft wappnen, arbeiten wir ebenso entschieden die Rechtsstreitigkeiten aus der Vergangenheit ab. Einige der wichtigsten Fälle konnten wir 2013 beilegen, in anderen Fällen ist es uns gelungen, die Bank erfolgreich zu verteidigen.

Zur Stärkung unserer Risikokultur haben wir überdies unsere Bewertungsverfahren für Umwelt- und Sozialrisiken weiterentwickelt und verfeinert. Mit unseren Produkten und Beratungsleistungen wollen wir Werte für die Gesellschaft schaffen und zur Lösung von globalen Herausforderungen wie dem Klimawandel beitragen. Dazu gehört, dass wir verstärkt Kapitalanlagen gemäß klaren Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien (Environmental Social Governance, ESG) anbieten. Zudem beschreiten wir neue Wege, um eine angemessene Balance zwischen den Bedürfnissen unserer Kunden und unserer Aktionäre herzustellen. Darüber hinaus zählten wir 2013 zu den führenden Financiers im Bereich erneuerbare Energien. Es ist uns bewusst, dass auf diesem Gebiet gegenwärtig unterschiedliche Meinungen und Interessen aufeinandertreffen. Wir sind bestrebt, in der aktuellen Debatte eine konstruktive Rolle zu spielen, und setzen uns für einen breiten Dialog zwischen den unterschiedlichen Interessengruppen ein. Über unser vielfältiges Engagement hinaus unterstreichen wir unser Bekenntnis zu verantwortungsvollem Handeln durch unsere langjährige Unterstützung des UN Global Compact.

Auch 2013 waren wir zusammen mit unseren Stiftungen wieder ein gesellschaftlich aktiver Unternehmensbürger. Des Weiteren setzten mehr als 19500 Mitarbeiter ihre Zeit und Energie in gemeinnützigen Projekten und Initiativen ein. Um ihren Einsatz noch umfassender zu würdigen, vergeben wir unseren Volunteer Award nunmehr weltweit.

»Wir sind der Gesellschaft ein verantwortungsvoller Partner, indem wir ihren vielfältigen Interessen gerecht werden.«

Jürgen Fitschen

»2013 haben wir die Grundlage für nachhaltigen und langfristigen Wandel geschaffen.«

Anshu Jain

Der Wandel im Finanzsektor geht weiter, und zweifellos stehen wir auch in den kommenden Jahren vor großen Herausforderungen. Auf der Hälfte des Weges unserer Strategie 2015+ können wir dennoch bereits 2013 beachtliche Fortschritte verzeichnen. Wir halten unbeirrt an unseren kulturellen und strategischen Zielen für die Deutsche Bank fest und können so, davon sind wir überzeugt, zuversichtlich in die Zukunft schauen.

Dieser Bericht informiert Sie ausführlich über unsere vielfältigen Aktivitäten im Verlauf des Jahres 2013, mit denen wir unserer Verantwortung gegenüber unseren Stakeholdern gerecht wurden. Wir laden Sie ein, sich von unseren erreichten Fortschritten selbst zu überzeugen, und freuen uns auf Ihre Rückmeldung.

Mit freundlichen Grüßen



Jürgen Fitschen

Co-Vorsitzender des Vorstands
Deutsche Bank AG



Anshu Jain

Co-Vorsitzender des Vorstands
Deutsche Bank AG

Frankfurt am Main, im März 2014

Werte schaffen für alle Stakeholder

Unternehmerische Verantwortung Dimensionen der Nachhaltigkeit verankern



Verantwortungsvoll zu handeln heißt für uns, den Interessen und Bedürfnissen unserer Stakeholder gerecht zu werden. Es bedeutet, dass wir die Basis unserer Erträge – unsere Produkte und Dienstleistungen – an den Herausforderungen ausrichten, die angesichts der wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Veränderungen des 21. Jahrhunderts nach Antworten verlangen. Wir wollen zeigen, dass wir die Chancen und Risiken, die mit Entwicklungen wie dem demografischen Wandel, dem Erstarken urbaner Wirtschaftszentren in Schwellenländern oder den drängenden Notwendigkeiten des Umwelt- und Klimaschutz verbunden sind, gleichermaßen berücksichtigen. Aber auch über unser Kerngeschäft hinaus tragen wir mit unseren vielfältigen Initiativen und Projekten im Rahmen unseres gesellschaftlichen Engagements zur Lösung drängender sozialer Herausforderungen bei. Die Förderung von Bildungs- und Chancengerechtigkeit steht dabei im Vordergrund.

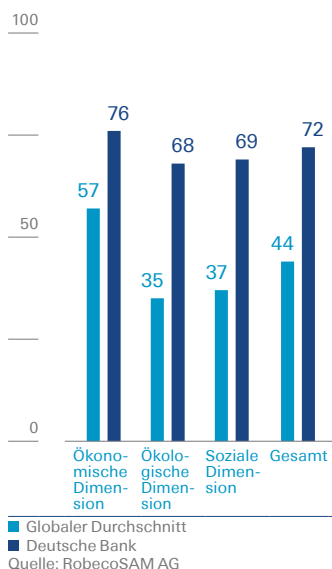
Der Ansatz, dem wir heute folgen, berücksichtigt die neuen Werte und Überzeugungen, die wir 2013 eingeführt haben. Sie geben vor, wie wir unser Geschäft betreiben wollen. Kundenorientierung, Disziplin, Partnerschaft, Innovation, nachhaltige Leistung und vor allem Integrität stehen im Mittelpunkt. Ziel ist es, dauerhaft Wert für alle Stakeholder zu schaffen. Auf den Punkt gebracht: Maßgabe ist für uns künftig nicht, was erlaubt, sondern was richtig ist – im Sinne unserer Mitarbeiter, Kunden und Anteilseigner, der Umwelt und der Gesellschaft. Nur wenn uns dies gelingt, werden wir Vertrauen zurückgewinnen.

Oft ist hier ein kompliziertes Ausbalancieren nötig, denn die Interessen und Prioritäten unserer Interessengruppen widersprechen sich zum Teil. Unsere Produkte und Beratungsleistungen müssen zuallererst den finanziellen Zielen unserer Kunden entsprechen, und sie müssen angemessene Erträge für die Bank erbringen. Gleichzeitig aber dürfen sie keine Risiken für Umwelt und Gesellschaft hervorrufen, sondern sollten sich förderlich auf diese auswirken. Diese Anforderungen vollkommen in Einklang zu bringen, gelingt nicht immer. Wir streben aber an, den sogenannten nichtfinanziellen Anforderungen in unserem Geschäft durchgängig mehr Gewicht zu verleihen.

Der allgemeine Nutzen unserer Geschäftstätigkeit ist eindeutig: Sie fördert den Kapitalfluss und damit die wirtschaftliche Entwicklung – nur so können gesellschaftliche Ziele wie die Steigerung der Ressourcenproduktivität oder die Durchsetzung umweltfreundlicher Technologien verwirklicht werden. Wir sehen unsere Verantwortung darin, diesen Nutzen weiter zu stärken und zugleich mögliche kritische Folgen unseres Geschäfts zu prüfen und einzudämmen. Dieses Anliegen haben wir 2013 mit diversen Initiativen weiter verfolgt.

RobecoSAM-Nachhaltigkeits-rating 2013

Finanzdienstleistungsunternehmen
 Indexmaximum = 100



Den Kulturwandel vorantreiben

Einer der fünf Ansatzpunkte unserer Strategie 2015+ ist die Veränderung unserer Unternehmenskultur. Wir wollen in unserer Bank eine Kultur etablieren, in der Leistung angemessen und nachhaltig belohnt wird. Mit vielfältigen Aktivitäten – initiiert von der Unternehmensführung und engagiert unterstützt von den Mitarbeitern – haben wir 2013 unsere neuen Werte und Überzeugungen entwickelt und verabschiedet. Sie bilden nunmehr die Basis für den langfristig angelegten Wandel. Um einschätzen und verstehen zu können, wie unsere Mitarbeiter den eingeleiteten Kulturwandel beurteilen, werden wir die neuen Werte und Überzeugungen in die konzernweite Mitarbeiterbefragung im Jahr 2014 einbeziehen. [Seite 59](#)

Unterschiedliche Anforderungen in Einklang bringen

Unser Bestreben, auf die teils widersprüchlichen Interessen der verschiedenen Stakeholder einzugehen, wird durch unser Rahmenwerk für Reputationsrisiken unterstützt. Es ermöglicht uns, auch nichtfinanzielle Kriterien zu berücksichtigen – etwa im Fall einer Transaktion, die Profit verspricht, jedoch die Umwelt und die Bevölkerung in einer Region beeinträchtigen könnte. Die Zahl der Geschäfte, die wir unter derartigen Gesichtspunkten prüften, erhöhte sich 2013 deutlich – ein Hinweis darauf, dass unsere Mitarbeiter sich dieser Risiken bewusster sind als noch vor einem Jahr.

Wir haben das Rahmenwerk im Berichtsjahr durch zusätzliche Richtlinien erweitert. Sie erleichtern es den Geschäftsbereichen festzustellen, ob mögliche soziale oder Umweltrisiken einer Transaktion inakzeptabel sind oder aber durch spezifische Maßnahmen begrenzt werden können und müssen. Zum Beispiel verlangen wir eine verschärfte Due Diligence jeder möglichen Transaktion, die Technologien zur Gewinnung von Schiefergas einbezieht.

Unsere Position zu kritischen Themen basiert zum einen auf anerkannten Standards, Prinzipien und Richtlinien, darunter etwa die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Zum anderen stützen wir uns auf den Dialog mit Experten und verschiedenen Einrichtungen des Finanzsektors. So arbeiten wir etwa mit der Banking Environment Initiative zusammen. Diese Initiative untersucht unter anderem, wie die Bemühungen des Consumer Goods Forum gefördert werden können. Dieses will unter anderem verhindern, dass es innerhalb der Lieferkette von Konsumgüterunternehmen zur Abholzung von Wäldern kommt. [Seite 25](#)

Kundenorientierung bedenken

Im Privatkundengeschäft geht es uns darum, den Bedürfnissen der Kunden zu entsprechen und dabei auch für die Anteilseigner Wert zu schaffen. Bereits seit 2008 bauen wir unseren kundenorientierten Ansatz mit einer Vielzahl von Initiativen um.

Als einen Baustein unseres Ansatzes für verantwortungsvolles Bankgeschäft setzten wir im Jahr 2013 unser FairShare™-Prinzip weiter um. Demnach sind unsere Filialen nur dann erfolgreich, wenn sie im gleichen Maß Nutzen für die Kunden und die Aktionäre schaffen. Wir unterstützen diesen Ansatz durch neue Managementprozesse und Anreize. Dazu gehören zum Beispiel neue Kernkennzahlen (Key Performance Indicators) zur Messung von Kundennutzen. [Seite 42](#)

ESG-Anlagen ausbauen

Das Interesse an Anlageprodukten, die ökologische, soziale und Governance-Faktoren (Environmental Social Governance, ESG) berücksichtigen, ist 2013 weiter gewachsen. Das gilt für Privatkunden, vor allem aber für institutionelle Anleger. Letztere fragen immer häufiger nach Investmentlösungen, die ESG-Kriterien in den Anlageprozess einbeziehen. Auch erwarten sie häufig, dass sich die Bank aktiv für Veränderungen einsetzt, etwa bei Aktionärsversammlungen von Unternehmen, die in ESG-Assessments weniger gut abschneiden.

Ende 2013 verwalteten wir knapp 5,1 Mrd € an Vermögenswerten, die ESG-Aspekte in den Investitionsprozess einbeziehen. Das entspricht weniger als 1 % des insgesamt von der Deutschen Bank verwalteten Vermögens. Doch soll dieser Bereich wachsen. Wir sind überzeugt, dass die Berücksichtigung von ESG-Kriterien grundsätzlich zu besseren Investmententscheidungen beiträgt. Denn wenn auch nichtfinanzielle Faktoren berücksichtigt werden, lassen sich ein Unternehmen und seine Perspektiven in seinem Geschäftsumfeld sehr viel verlässlicher beurteilen. 2013 gründeten wir hierzu ein sogenanntes ESG Head Office. Es ist für die Umsetzung unserer ESG-Strategie sowie die Koordination und den Ausbau unserer Kapazitäten und Kompetenzen im Bereich des nachhaltigen Investierens verantwortlich. [Seite 50](#)

5,1
Mrd €

verwaltetes Vermögen
unter Einbeziehung von
ESG-Aspekten

Klimaschutz und Energiewende unterstützen

Auch in unserem Geschäftskundenbereich fördern wir nachhaltiges Geschäftspotenzial. Wir tun dies zum Beispiel, indem wir Finanzierungswege aufzeigen und Beratungsleistungen anbieten, die das Wachstum von emissionsarmen Unternehmen und Projekten der Erneuerbare-Energien-Branche unterstützen. 2013 haben wir auf diese Weise Projekte im Bereich erneuerbare Energien mit einem Volumen von insgesamt über 3,6 Mrd US\$ und einer Leistung von mehr als 1 185 MW begleitet. Damit zählen wir zu den drei größten privaten Finanzierern im Bereich erneuerbare Energien, einschließlich Projekten im Rahmen der deutschen Energiewende. [Seite 39](#)

Gemeinsam mit weiteren Finanzinstituten haben wir 2013 darüber hinaus an der Erstellung von Leitlinien für „grüne Anleihen“ (Green Bonds) gearbeitet. Ziel ist es, die Entwicklung dieses rasch wachsenden Marktes zu unterstützen, indem Transparenz und Integrität sichergestellt werden. Dies geschieht durch ein freiwilliges Rahmenwerk und einheitliche Verfahren der Offenlegung seitens der Emittenten.

Im eigenen Unternehmen arbeiten wir ständig daran, unseren ökologischen Fußabdruck weiter zu verkleinern. Unser Ziel, CO₂-neutral zu arbeiten, haben wir auch 2013 umgesetzt. Möglich wurde dies durch Investitionen in Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz und den Einsatz erneuerbarer Energien. Unvermeidbare Emissionen haben wir mithilfe von CO₂-Ausgleichszertifikaten kompensiert. Dank all dieser Maßnahmen zur ökologischen Nachhaltigkeit ist die Deutsche Bank erneut im CDP Climate Performance Leadership Index abgebildet. [Seite 82](#)

Mitarbeiter fördern

Verantwortung beginnt im eigenen Unternehmen und bei den eigenen Mitarbeitern. Unser Ziel ist es, Talente anzuziehen, unseren Mitarbeitern attraktive Karrieremöglichkeiten zu eröffnen und Leistung fair zu vergüten. Ein Schwerpunkt lag 2013 auf Themen der Unternehmenskultur. So haben wir unsere offene Kultur weiterentwickelt und einen neuen Ansatz zur Förderung der Vielfalt eingeführt. Dazu gehört auch, dass wir in unserer Mitarbeiterförderung Frauen noch stärker berücksichtigen.

2013 konnten wir den Anteil weiblicher Senior Manager auf 18,7% und den Anteil unserer weiblichen Officer auf 31,1% erhöhen. Damit sind wir den Zielgrößen der freiwilligen Selbstverpflichtung, die wir 2011 gemeinsam mit anderen DAX-Unternehmen unterzeichneten, erneut ein Stück näher gekommen. Bis Ende 2018 sollen demnach 25% unserer Managing Directors und Directors sowie 35% unserer Officer Frauen sein.

Um die Bereitschaft der Mitarbeiter, neue berufliche Möglichkeiten in der Bank wahrzunehmen, zu stärken, haben wir 2013 unsere Kampagne „Career Mobility“ gestartet. Darüber hinaus war die Neuordnung unserer Vergütungssysteme und Zusatzleistungen ein wichtiges Thema. Es ging und geht uns dabei vor allem um eine möglichst differenzierte Leistungsbewertung, ohne die eine faire Entlohnung nicht möglich ist. [Seite 59](#)

Gesellschaftlichen Wandel gestalten

Unser gesellschaftliches Engagement spricht zentrale soziale Herausforderungen an. Rund um die Welt unterstützen wir Projekte, die Talente fördern und sozialen Wandel vorantreiben. Wir unterstützen Menschen und Gemeinschaften dabei, ein selbstbestimmtes Leben zu führen, und leisten so einen Beitrag zur gesellschaftlichen Entwicklung. Außerdem ermöglichen wir immer mehr Menschen den Zugang zu Kunst und Kultur. Die Bank und ihre Stiftungen haben 2013 insgesamt 78,2 Mio € in gesellschaftliche Projekte investiert und gehören damit auch weiterhin zu den engagiertesten Unternehmensbürgern weltweit. [Seite 72](#)

Im Rahmen unserer Corporate Volunteering-Programme brachten 2013 weltweit mehr als 19500 Beschäftigte an insgesamt 25000 Tagen ihre Zeit und ihr Know-how ein, um über 2900 gemeinnützige Initiativen und Organisationen zu unterstützen. Um auch das ehrenamtliche Engagement jenseits der Bankprojekte zu würdigen, haben wir im letzten Jahr den Volunteer Award erstmals global ausgeschrieben. Mehr als 16000 Kollegen kürten aus über 200 Einreichungen die regionalen Gewinner. [Seite 67](#)

Mehr als 2 Millionen Menschen

profitieren von
unserem gesellschaft-
lichen Engagement

Unsere Werte und Überzeugungen

Unsere Werte

Integrität

Nachhaltige Leistung

Kunden- orientierung

Unsere Überzeugungen

Wir richten uns stets nach den höchsten Integritätsstandards – in Worten und in Taten.

Wir schaffen Wert für unsere Aktionäre, indem wir langfristigen Erfolg über kurzfristige Gewinne stellen.

Wir erarbeiten uns das Vertrauen unserer Kunden, indem wir sie in den Mittelpunkt unseres Handelns stellen.

Wir tun das, was nicht nur rechtlich erlaubt, sondern auch richtig ist.

Wir unterstützen unternehmerisches Denken und das verantwortungsbewusste Abwägen von Chancen und Risiken.

Wir schaffen Mehrwert für unsere Kunden, weil wir ihre Bedürfnisse verstehen und diese bestmöglich erfüllen.

Wir sprechen offen miteinander. Wir fördern, äußern und respektieren konstruktive Kritik.

Wir streben nachhaltigen Erfolg an: durch gezielte Entwicklung und Förderung unserer Mitarbeiter entsprechend ihrer Leistung und ihren Talenten.

Wir wollen der Partner unserer Kunden sein. Die geschaffenen Werte teilen wir fair.

Innovation

Disziplin

Partnerschaft

Wir fördern die intellektuelle Neugier unserer Mitarbeiter, weil sie die Grundlage jeglicher Innovation ist.

Wir gehen sorgsam mit unserem Unternehmen und seinen Ressourcen um. Wir denken und handeln wie Eigentümer.

Wir setzen auf gemischte Teams, um bessere Ideen und ausgewogenere Entscheidungen zu erreichen.

Wir verhelfen unseren Kunden zum Erfolg, indem wir geeignete Lösungen für ihre Anforderungen suchen und anbieten.

Wir halten uns an Regeln und stehen zu unseren Zusagen – ohne Wenn und Aber.

Wir stellen gemeinsame Ziele über Bereichsgrenzen. Die Grundlage dafür sind Zusammenarbeit, Respekt und Vertrauen über alle Bereiche hinweg.

Wir verbessern kontinuierlich unsere Prozesse und Plattformen, indem wir neue und bessere Ideen nutzen.

Wir erreichen operative Exzellenz, indem wir alles, was wir tun, möglichst schon im ersten Anlauf richtig machen.

Wir arbeiten mit allen Stakeholdern und Aufsichtsbehörden partnerschaftlich und verantwortungsbewusst zusammen. Wir nehmen unsere gesellschaftliche Verantwortung ernst.

1 / Unser Kontrollsystem

»Eine starke Risikokultur hängt gleichermaßen von den Einstellungen und Verhaltensweisen unserer Mitarbeiter wie von effektiven Kontrollen ab. Mein Team entwickelt und implementiert Initiativen, die das Risikoverständnis von Mitarbeitern erhöhen und eine stärkere Verbindung zwischen Verhaltensweisen und Vergütung fördern. Das trägt dazu bei, eine Kultur zu schaffen, in der alle Mitarbeiter verantwortungsbewusst handeln.«

Dörte Gerlach, London

Head of Risk Culture Initiatives im Bereich Risikomanagement der Deutschen Bank



1

17 Kontrollrahmenwerk

Hohe Standards verankern

25 Umwelt- und Sozialrisiken

Chancen und Risiken abwägen

/ Verantwortungsvolles Verhalten stärken

Ein wirkungsvolles Kontrollrahmenwerk muss mit einer Kultur einhergehen, die Mitarbeiter ermutigt, nicht nur das Erlaubte, sondern das Richtige zu tun. Mit diesem Ziel haben wir unsere Compliance-Programme ausgebaut und weiter an der Stärkung unserer Risikokultur gearbeitet.

Für Banken ist es deutlich wichtiger geworden, mögliche Umwelt- und Sozialrisiken, die sich aus ihrem Kerngeschäft ergeben, besser zu verstehen und entsprechende Antworten zu finden. Wir analysieren diese Risiken gründlich und bauen unser Risikorahmenwerk aus, um negative Auswirkungen für Mensch und Umwelt zu minimieren und gleichzeitig Reputationsschäden für uns und unsere Kunden zu vermeiden.

Kontrollrahmenwerk Hohe Standards verankern

- Wir stärken unsere Kontrollsysteme und legen damit eine solide Grundlage für den langfristigen Wandel unserer Unternehmenskultur.
- Mit der Schaffung eines Integritätsausschusses unterstreicht der Aufsichtsrat die Bedeutung ethischer Aspekte im Rahmen seiner Aufsichtspflicht.
- Mit unserer Risikokultur-Initiative betonen wir die Bedeutung von korrektem Mitarbeiterverhalten.
- Unsere Reputational Risk Management Program Policy legt einheitliche Vorgaben für den Umgang mit Reputationsrisiken fest.

Angesichts der jüngsten Erfahrungen im Bankensektor haben wir 2013 die Initiativen zur Stärkung unserer Risikokultur und Compliance-Programme ausgebaut und tragen so zu dem angestrebten Kulturwandel in unserer Branche bei.

Das Management nichtfinanzieller Risiken, zu denen auch Reputationsrisiken zählen, ist fest in unserem Kontrollrahmenwerk verankert. Im Zusammenhang mit globalen Herausforderungen beurteilen wir verstärkt auch Umwelt- und Sozialrisiken, die indirekt von unserer Geschäftstätigkeit ausgehen können. [Seite 25](#)

Wir verlangen ein Höchstmaß an Integrität in allem, was unsere Mitarbeiter sagen oder tun. Die Einhaltung der für uns geltenden Gesetze und Vorschriften ist dabei nur die Minimalanforderung. Wir erwarten vielmehr, dass unsere Mitarbeiter über die einfache Einhaltung des Erlaubten hinausgehen und das Richtige tun.

Verhaltensmaßstäbe festsetzen

In Übereinstimmung mit unseren neuen Werten und Überzeugungen beschreibt unser Verhaltens- und Ethikkodex die Mindestanforderungen für den Umgang unserer Mitarbeiter miteinander sowie mit externen Interessengruppen der Bank. An vorderster Stelle stehen dabei Aufrichtigkeit, Verantwortungsbewusstsein und Integrität.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/ethikkodizes

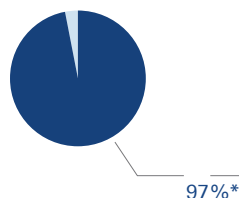
Unser Bekenntnis zu internationalen Standards und Initiativen

Neben Gesetzesvorgaben und Vorschriften fließen international anerkannte Standards und Selbstverpflichtungen in unsere internen Richtlinien und Weisungen ein. Dazu zählen beispielsweise:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
 - UN-Prinzipien für verantwortungsvolles Investieren
 - Weltbankstandards
 - IFC Performance Standards
 - Oslo-Konvention über Streubomben
 - Kriterien des Roundtable on Sustainable Palm Oil
 - Deutscher Corporate Governance Kodex
 - Standards der Internationalen Arbeitsorganisation
 - OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen
 - Prinzipien des UN Global Compact
 - Prinzipien der Wolfsberg Gruppe
 - Standards des OFAC
 - Transparency International Korruptionswahrnehmungsindex
 - Weisungen der Financial Action Task Force on Money Laundering
 - Deutscher Nachhaltigkeitskodex
 - ISO 14001
-

Mitarbeiter mit abgeschlossenen Compliance-Trainings

In %



*Basierend auf einer Gesamtzahl von 85696 Mitarbeitern, die an Compliance-Trainings teilnehmen können.

Wir pflegen eine offene Arbeitsatmosphäre und ermutigen unsere Mitarbeiter, Verhalten zu hinterfragen und Hinweise auf mögliche Regelverstöße zu geben, indem sie sich an ihre Vorgesetzten, Anti-Geldwäsche-, Anti-Bestechungs- und Anti-Korruptionsbeauftragte oder unsere Compliance-, Rechts- oder Personalabteilung wenden. Darüber hinaus steht unseren Mitarbeitern eine Hotline zur Verfügung, über die der Verdacht auf unethische oder unangemessene Geschäftspraktiken anonym gemeldet werden kann. Entsprechend unseren Richtlinien darf es für einen Hinweisgeber keine negativen Konsequenzen geben.

Umfangreiche Trainingsmaßnahmen unterstützen die Einhaltung unserer Standards. Im Jahr 2013 absolvierten 83223 Mitarbeiter in 70 Ländern mehr als 300 000 Trainingseinheiten zu Themen im Bereich Compliance, Finanzkriminalität und Risikokultur. Mit unseren Schulungsmaßnahmen erreichten wir 97% aller Mitarbeiter, für die diese Themen relevant sind.

Stabile Corporate Governance sicherstellen

Unsere Corporate Governance stellt die verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Führung und Kontrolle unseres Unternehmens sicher. Die wesentlichen Grundlagen sind für uns vor allem das deutsche Aktiengesetz und der Deutsche Corporate Governance Kodex. Da unsere Aktie auch an der New Yorker Börse notiert ist, unterliegen wir darüber hinaus den US-amerikanischen Kapitalmarktgesetzen und Bestimmungen der Securities and Exchange Commission sowie der New York Stock Exchange.

Mit der Schaffung eines Integritätsausschusses hat der Aufsichtsrat 2013 die Bedeutung ethischer Aspekte im Rahmen seiner Aufsichtspflicht gestärkt. Der Ausschuss berät und überwacht den Vorstand bei Maßnahmen, die die wirtschaftliche Entwicklung der Bank langfristig sicherstellen und gleichzeitig dazu beitragen sollen, natürliche Ressourcen zu schützen, soziale Verantwortung zu übernehmen und die Prinzipien einer verantwortungsbewussten Unternehmensführung zu beachten. Die Aufgabenfelder des Ausschusses umfassen insbesondere:

- / die Überwachung der Initiativen des Vorstands, mit denen sichergestellt wird, dass die Bank Rechtsvorschriften, behördliche Regelungen und interne Richtlinien einhält
- / die regelmäßige Überprüfung der Ethik- und Verhaltenskodizes der Bank unter dem Gesichtspunkt, ehrbares und sittliches Verhalten innerhalb und außerhalb des Unternehmens zu fördern
- / die vorbeugende Beobachtung und strategische Analyse von Rechts- und Reputationsrisiken, die ein Risiko für die gesamte Bank bedeuten oder zu wesentlichen Ersatzansprüchen gegen aktuelle oder ehemalige Vorstandsmitglieder führen können, sowie die regelmäßige Beratung und Kontrolle des Vorstands im Hinblick darauf, wie derartige Risiken vermieden werden können

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/corporate-governance

Weitere Informationen

📄 Jahresbericht Seite 11

Vorgehen gegen Geldwäsche, Bestechung, Korruption und andere kriminelle Aktivitäten

Im Jahr 2013 haben wir die Steuerung, Prozesse und Kapazitäten unseres Compliance-Bereichs gestärkt und ausgebaut. So haben wir unsere Einheiten zur Bekämpfung von Betrug, Bestechung und Korruption unter dem Dach unseres konzernweit zuständigen Anti-Geldwäsche-Bereichs zusammengeführt. Zu seinen Aufgaben gehört das Stärken unserer Richtlinien, Verfahrensweisen und Kontrollen ebenso wie das Vermitteln unserer „Null Toleranz“-Haltung gegenüber Bestechung und Korruption an alle Mitarbeiter, Kunden und anderen Interessengruppen. Der verantwortliche Leiter AML & Financial Crimes berichtet direkt an den Vorstand.

Wir halten die geltenden Gesetze und Vorschriften zur Bekämpfung von Betrug, Bestechung und Korruption all jener Länder ein, in denen wir geschäftlich aktiv sind. Wir tolerieren weder Betrug noch Bestechung oder irgendeine Form von Korruption und bieten beziehungsweise akzeptieren im Zuge unserer Geschäftstätigkeit keine unzulässigen Anreize. Allen unseren Mitarbeitern ebenso wie Dritten, die im Auftrag der Deutschen Bank handeln, ist es ausdrücklich untersagt, sich in irgendeiner Form an betrügerischen Aktivitäten, Bestechung oder Korruption zu beteiligen. Wir halten uns von Geschäften fern, die ohne unzulässige Verhaltensweisen nicht zustande kommen oder fortgeführt werden können.

Zur Stärkung unserer Richtlinien, Prozesse und Kontrollmechanismen zur Bekämpfung von Betrug, Bestechung und Korruption haben wir 2013 eine Bewertung der weltweiten Betrugs-, Bestechungs- und Korruptionsrisiken in unseren Geschäftsbereichen in Auftrag gegeben und insgesamt rund 180 Workshops an allen großen Standorten durchgeführt. Die Ergebnisse tragen dazu bei, unser Rahmenwerk für Betrugs-, Bestechungs- und Korruptionsrisiken zu verbessern.

Wir verpflichten uns, in allen Einheiten der Deutschen Bank strenge Vorschriften zur Verhinderung von Geldwäsche einzuhalten. Unsere Standards entsprechen dem deutschen Kreditwesengesetz, dem deutschen Geldwäschegesetz und den gültigen Richtlinien der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht. Darüber hinaus berücksichtigen wir anerkannte Leitprinzipien gegen Geldwäsche.

Wir schulen unsere Mitarbeiter regelmäßig zu relevanten Gesetzen und Bestimmungen sowie unseren internen Richtlinien und Prozessen zum Erkennen von Geldwäsche. Alle neuen Mitarbeiter erhalten entsprechende Trainings und nehmen mindestens alle zwei Jahre an Auffrischkursen teil.

2013 konzentrierte sich unser Schulungsprogramm auf den Schutz von Informationen und die Meldung von Zinssätzen. Wir haben zudem neue Trainingsmodule zu den Themen Anti-Geldwäsche, Verhinderung von Betrug, Bestechung und Korruption sowie zum Umgang mit Sanktionen entwickelt. Für 2014 planen wir, ein Training gegen Finanzkriminalität umzusetzen, das an alle Mitarbeiter weltweit gerichtet ist.

„Know Your Customer“-Prozesse stärken

Wirkungsvolle Maßnahmen gegen Geldwäsche setzen eine genaue Kenntnis über unsere Kunden voraus. Unser „Know Your Customer“ (KYC)-Programm umfasst unseren Neukundenprozess sowie eine regelmäßige Überprüfung bestehender Kundenbeziehungen. Bei der Überprüfung von Informationen greifen wir auch auf intern und extern verfügbare Negativlisten zurück. Unsere KYC-Richtlinien regeln, wie potenzielle Risiken beurteilt, kontrolliert und, falls nötig, zur Entscheidungsfindung an unser Senior Management weitergeleitet werden.

2013 haben wir unsere bereichs- und abteilungsbezogenen KYC-Standards einer weitreichenden Überprüfung unterzogen, um Maßnahmen für die weitere Stärkung unserer Kontrollmechanismen zu identifizieren. In 48 Ländern haben wir mit der ausführlichen Analyse begonnen, wie die Standards der Bank im Geschäftsalltag angewendet werden. Wir werden ein KYC Center of Excellence gründen, um unser Anti-Geldwäsche-Know-how zu bündeln und eine zentrale Aufsicht unserer Prozesse zu ermöglichen. Darüber hinaus stellt es Beratungsleistungen zur Verfügung und vermittelt Best-Practice-Beispiele.

Eine starke Risikokultur aufbauen

Unsere Initiative zur Stärkung der Risikokultur untermauert, wie wichtig das Verhalten jedes Einzelnen für den langfristigen Erfolg der Bank ist. Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie

- sich voll verantwortlich fühlen für mögliche Risiken der Bank,
- Risiken gründlich, vorausschauend und umfassend bewerten,
- konstruktive Kritik fördern, äußern und respektieren,
- Probleme gemeinsam erkennen und beheben sowie
- die Deutsche Bank und ihre Reputation in den Mittelpunkt ihrer Entscheidungen stellen.

Aspekte der Risikokultur kommunizieren wir regelmäßig über eine Vielzahl interner Kanäle und über alle Hierarchiestufen hinweg.

82 028

Mitarbeiter absolvierten
Trainingsmaßnahmen
zur Stärkung des Risiko-
bewusstseins

Im Jahr 2013 haben darüber hinaus 82028 Mitarbeiter Trainingsmaßnahmen zur Stärkung des Risikobewusstseins, zur Förderung der Sensibilität für Betrugsdelikte und zu regulatorischen Anforderungen an das Risikomanagement absolviert.

„Red Flags“

Wir setzen „Red Flags“ ein, um die Missachtung risikobezogener Richtlinien und Prozesse besser bewerten zu können. Sie helfen unserem Senior Management, Risikofelder effektiv anzugehen und eine stärkere Verbindung zwischen Verhalten und Vergütung herzustellen.

Mitarbeiter, die gegen eine Richtlinie oder einen festgelegten Prozess verstoßen, erhalten eine „Red Flag“, die – abhängig von der Schwere und Häufigkeit des Vorfalls – risikogewichtet wird. Die Anzahl und Gewichtung der „Red Flags“ gehen in die Leistungsbewertung und Vergütung von Mitarbeitern sowie Entscheidungen für Beförderungen ein.

Einige Kategorien wie zum Beispiel überfällige Pflichttrainings und unbefugte Mitarbeitergeschäfte sind in allen Abteilungen und Aufgabenbereichen relevant. Andere Kategorien wie das eigenmächtige Überschreiten von „Chinese Walls“ oder Kreditlimits sind charakteristisch für die Risikoprofile einzelner Abteilungen. Wir überprüfen die „Red Flag“-Kategorien regelmäßig und erweitern, reduzieren oder ändern ihren Umfang, sofern es erforderlich ist.

Wir haben den „Red Flag“-Prozess bisher in den Bereichen Corporate Banking & Securities, Global Transaction Banking, Deutsche Asset & Wealth Management sowie Risk und Non-Core Operations eingeführt. Für 2014 ist die Ausweitung auf weitere Bereiche geplant.

So weit wie möglich helfen wir unseren Mitarbeitern, „Red Flags“ zu vermeiden. Unsere Mitarbeiter erhalten beispielsweise automatische Erinnerungen per E-Mail, wenn sie zu einem Pflichttraining angemeldet sind oder vorgeschriebene Urlaubszeiten einhalten müssen.

Wir erkennen, dass sich das Bewusstsein unserer Mitarbeiter gegenüber risikobezogenen Verhaltensweisen positiv verändert. Seit der Einführung der „Red Flags“ ist die Anzahl von Verstößen in der Bank kontinuierlich zurückgegangen.

Neue Produkte bewerten

Im Rahmen unserer „New Product Approval“ (NPA)-Prozesse prüfen wir Risiken, die im Zusammenhang mit der Einführung oder Veränderung von Produkten stehen können. Entsprechend unseren Standards müssen neue Produkte von zentralen Kontrollfunktionen, wie zum Beispiel Compliance und AML, genehmigt werden. Als wesentlich eingeschätzte Produktveränderungen und -entwicklungen, die neue Risikofaktoren oder Geschäftsfelder beinhalten, bedürfen darüber hinaus der Freigabe durch das zuständige regionale und divisionale NPA-Komitee. Eine Eskalation an verantwortliche Managementgremien, wie regionale und divisionale Reputationsrisikogremien oder das Group Reputational Risk Committee, ist dann erforderlich, wenn starke Bedenken, etwa im Hinblick auf die Reputation der Bank, auftreten.

Webbasierte Trainings stellen sicher, dass alle Mitarbeiter mit unseren NPA-Prozessen vertraut sind; sie gehören auch zum Pflichtprogramm für neue Mitarbeiter. Werden NPA-Prozesse nicht eingehalten, greift das „Red Flags“-Programm.

Reputationsrisiken beachten

Verantwortungsvoll zu handeln und dabei die Belange der verschiedenen Interessengruppen zu berücksichtigen, bedeutet für uns, ständig zwischen erzielbarer Wertschöpfung und potenziellen Risiken abzuwägen. Unser Geschäftsmodell basiert auf dem Vertrauen der Öffentlichkeit. Deshalb ist es für uns unerlässlich, neben den klassischen Bankrisiken auch Risiken zu betrachten, die das Vertrauen in unser Unternehmen untergraben können.

Wirkungsvolles Risikomanagement hängt entscheidend davon ab, inwieweit unsere Mitarbeiter Verantwortung für den Erfolg und die Reputation der Bank übernehmen. Mit Richtlinien wie zum Beispiel unserer Reputational Risk Management Program Policy (RRMPP) und etablierten Prozessen unterstützen wir sie dabei, dieser Verantwortung gerecht zu werden.

Die RRMPP legt einheitliche Vorgaben für den Umgang mit Reputationsrisiken fest, die aus einer Transaktion oder einer Kundenbeziehung entstehen können. Sie beziehen sich auf die Prozesse zum Erkennen, Ansprechen und Eskalieren entsprechender Risiken.

Eskalation von Reputationsrisiken



Die Richtlinie enthält unter anderem Fragen, die bei der Beurteilung von Kundenprofilen, Charakter und Zweck einer Transaktion und möglichen negativen Auswirkungen auf die Reputation der Bank helfen, wie zum Beispiel:

- Sind negative Informationen zu einem Unternehmen, dessen Führungskräften oder dessen Vorstand bekannt?
- Bestehen Zweifel daran, dass die Transaktion einem rechtmäßigen Geschäftszweck dient?
- Steht die Transaktion im Zusammenhang mit Aktivitäten, die als schädlich für das Wohl der Allgemeinheit angesehen werden könnten?
- Beinhaltet die Transaktion Bedingungen, die unüblich für die Branche sind?
- Ergeben sich durch die Transaktion tatsächliche oder mögliche Interessenkonflikte?
- Entstehen durch die Transaktion erhebliche Umwelt-, Gesundheits- oder Sicherheitsrisiken?

Wenn Reputationsrisiken erkannt werden, muss eine Transaktion an die nächste Managementstufe weitergeleitet werden.

Konzernweit gültige Richtlinien, die Transaktionen in Bereichen wie zum Beispiel Rüstung, Glücksspiel und Rotlichtmilieu abdecken, und unser Rahmenwerk für Umwelt- und Sozialrisiken unterstützen den Prozess. Kontrollgruppen, denen unter anderem Vertreter der Rechtsabteilung, von Compliance, AML & Anti Fraud und des Nachhaltigkeitsmanagements angehören, bringen ihre Expertise ein und haben ein Mitspracherecht bei der Entscheidungsfindung.

Das Group Reputational Risk Committee ist das höchste Gremium zur Entscheidung von Reputationsrisiken. Es berichtet an das Risk Executive Committee der Bank und wird von einem Mitglied unseres Vorstands geleitet. [Seite 32](#)

Die Beurteilung von Reputationsrisiken in der Praxis

Einem unserer Teams in der Region EMEA (Europa, Naher Osten und Afrika) wurde ein interessantes Portfolio notleidender Immobilienkredite (NPL) in einem von der Finanzkrise stark betroffenen Land angeboten. Die Transaktion war finanziell attraktiv, gut strukturiert und hätte unseren Marktanteil in der betreffenden Region erheblich ausgebaut. Der Bankensektor wurde jedoch in der Öffentlichkeit wegen seiner vermeintlichen Misswirtschaft während der Finanzkrise heftig kritisiert. Nach einer sorgfältigen Überprüfung wurde die Transaktion nicht genehmigt. Starke Bedenken hinsichtlich der öffentlichen Wahrnehmung der Bank und daraus resultierender Reputationsrisiken waren der wesentliche Grund hierfür.

Umwelt- und Sozialrisiken Chancen und Risiken abwägen

- Unser Rahmenwerk zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken hilft uns bei der Beurteilung potenzieller Reputationsrisiken innerhalb unseres Kerngeschäfts.
- Mit unseren Kunden führen wir einen offenen Dialog über Umwelt- und Sozialrisiken.
- Wir tauschen uns mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Experten und anderen Finanzdienstleistern aus, um kontroverse Themen besser verstehen und entsprechende Standards festlegen zu können.

Interne Rahmenwerke stärken

Risiken einzugehen ist ein Teil unseres Geschäftsmodells. Über unsere Werte verpflichten wir uns dazu, nicht nur das gesetzlich Erlaubte, sondern auch das Richtige zu tun. Deshalb berücksichtigen wir neben der Bewertung traditioneller Finanzrisiken, wie zum Beispiel Markt- und Kreditrisiken, auch solche Risiken, die negative Auswirkungen auf die Umwelt oder die Zivilgesellschaft mit sich bringen können.

In bestimmten Fällen sind unsere Entscheidungen eindeutig. So finanziert die Deutsche Bank beispielsweise weder Geschäfte im Zusammenhang mit Pornografie noch die Produktion oder den Handel mit speziellen Waffen wie Streumunition und deren Schlüsselkomponenten. Die Mehrzahl der Umwelt- und Sozialrisiken (ES-Risiken) erweist sich jedoch als weitaus komplexer.

Als globale Bank sind wir Teil der Realwirtschaft und unterhalten Geschäftsbeziehungen in allen Wirtschaftssektoren. Der Ausschluss sämtlicher ES-Risiken ist daher in letzter Konsequenz nicht umsetzbar. Wir vermeiden jedoch Geschäfte, bei denen die negativen Folgen für die Umwelt oder die Gesellschaft nicht vertretbar sind. Sind Beeinträchtigungen unvermeidbar, sollten sie so weit wie möglich durch konkrete Verbesserungsmaßnahmen gemindert werden.

Wir haben mehrere Instrumente eingeführt, die es uns ermöglichen, potenzielle ökologische und soziale Risiken aus Transaktionen und Kundenbeziehungen umfassend abzuwägen. Auf Basis der Ergebnisse legen wir die – unserer Überzeugung nach – bestmögliche Vorgehensweise fest.

Leitlinien für ES-Risiken verankern

Um unsere Geschäftseinheiten bei der Einschätzung von möglichen ES-Risiken zu unterstützen, haben wir das ES-Reputationsrisikorahmenwerk (ES-Risikorahmenwerk) eingeführt. 2013 ergänzten wir das Rahmenwerk um weiterführende Leitlinien zur Umwelt- und Sozialverträglichkeitsprüfung von bestimmten kritischen Sektoren. Sie helfen den Mitarbeitern in unseren Geschäftsbereichen bei der Einschätzung, ob eine Transaktion mit ES-Risiken verbunden ist, die inakzeptabel erscheinen oder aber gezielter Maßnahmen zur Minimierung der Auswirkungen bedürfen.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/streumunion

Um das Bewusstsein für ES-Risiken zu schärfen und die Kenntnis über die entsprechenden Bewertungsprozesse zu verankern, haben wir unser Trainingskonzept weiterentwickelt. Im Jahr 2014 werden wir es in der Bank einführen. In besonders komplexen Fällen sind unsere Geschäftsbereiche angehalten, die fachliche Unterstützung unseres Nachhaltigkeitsteams in Anspruch zu nehmen. Dieses gibt ein Votum ab, inwieweit eine Transaktion oder eine Kundenbeziehung in Übereinstimmung mit unserem ES-Risikorahmenwerk und unserem allgemeinen Nachhaltigkeitsverständnis vertretbar ist.

Im Jahr 2013 stieg die Zahl der Transaktionen und Kundenbeziehungen, die im Rahmen unseres ES-Risikorahmenwerks geprüft wurden, um weitere 78% gegenüber dem Vorjahr an – nach einer Versechsfachung im Jahr zuvor, dem ersten Jahr der Gültigkeit des Rahmenwerks. Die Entwicklung spiegelt das geschärfte Bewusstsein für diese Risiken in unserem Unternehmen wider. [Seite 32](#)

Risikoreiche Sektoren identifizieren

In unserem ES-Risikorahmenwerk definieren wir besonders sensitive Sektoren, die stark mit potenziellen ökologischen und sozialen Risiken verbunden sind. Für Transaktionen oder Kundenbeziehungen, die mit einem dieser Sektoren in Verbindung stehen, muss im Rahmen der Entscheidung entsprechend unseren allgemeinen Prüfungs- und Genehmigungsprozessen eine Einschätzung unseres Nachhaltigkeitsteams zu möglichen ökologischen und sozialen Risiken eingeholt werden. Als kritische Sektoren betrachten wir derzeit:

- Zellstoff, Papier und Forstwirtschaft
- Chemieindustrie
- Raumfahrt und Verteidigung
- Infrastruktur
- Metallverarbeitung (z. B. Stahl), Bergbau (z. B. Kupfer, Kohle)
- Öl und Gas
- den Versorgungsbereich
- andere CO₂-intensive Bereiche

Wir beobachten kontinuierlich die Entwicklung von Märkten, Regionen und Industrie-sektoren, um sich abzeichnende Problembereiche frühzeitig zu erkennen. Wir recherchieren Themen, von denen unserer Meinung nach erhebliche ES-Risiken ausgehen können. Leitlinien, die sich auf diese Themen beziehen, richten wir dann entsprechend aus.

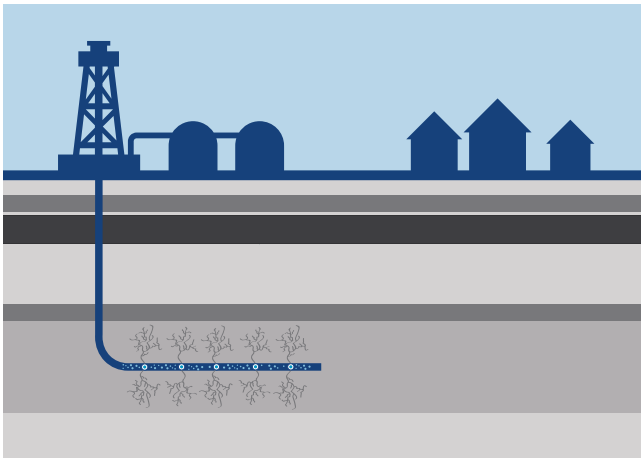
Im Jahr 2013 verfolgten wir die kontrovers geführte Diskussion um die Anwendung von Fracking zur Gewinnung von Schiefergas. Als Ergebnis haben wir einen erweiterten Due-Diligence-Prozess für Transaktionen in diesem Bereich eingeführt.

Bei der Entwicklung unserer Leitlinien und Positionen berücksichtigen wir international anerkannte Standards. Dazu gehören etwa die IFC-Performance-Standards der Weltbank sowie die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Bei Entscheidungen zu bestimmten Themen, wie zum Beispiel Atomkraft, Palmölproduktion oder Schiefergasgewinnung, beachten wir darüber hinaus Branchenstandards und beispielhaftes Vorgehen anderer Unternehmen. Sofern noch keine geeigneten Standards bestehen, nutzen wir die Expertise von internen und anerkannten externen Beratern. [Seite 33](#)

Schiefergas

Der Hintergrund

Die Möglichkeit, Schiefergas über Fracking zu fördern, verdoppelt das geschätzte Volumen der weltweiten Gasvorkommen. Die Zunahme der Schiefergasproduktion trägt damit zur Energiesicherheit bei und lässt die Energiepreise sinken. Das begünstigt das weltweite Wirtschaftswachstum. Zudem ist Schiefergas der kohlenstoffärmste fossile Brennstoff und nimmt eine wichtige Brückenfunktion in der Energieversorgung ein, bis sich CO₂-ärmere Energiequellen durchgesetzt haben. Kritiker sehen jedoch auch eine Reihe potenziell negativer Auswirkungen.



Die Themen

- Es wird befürchtet, dass durch Fracking Wasservorräte aufgebraucht oder kontaminiert, lokale Gemeinschaften zerstört und Erdbeben begünstigt werden.
- Die Förderung von Schiefergas kann durch die Substitution klimaschädlicher Brennstoffe zur Reduzierung der gesamten CO₂-Emissionen beitragen. Dieser Effekt könnte jedoch durch das Freiwerden anderer Klimagase wie Methan verwässert oder gar eliminiert werden.
- Der Ausbau der erneuerbaren Energien könnte sich verlangsamen.
- Die erhöhte Energiesicherheit in den USA könnte starke geopolitische Auswirkungen mit sich bringen.

Unsere Schlussfolgerungen

Unabhängige Forschungsergebnisse zu den Auswirkungen von Fracking stehen derzeit noch aus. So ist zum Beispiel noch ungeklärt, welche Folgen das Freiwerden von Methan haben wird. Grundsätzlich sind wir jedoch der Meinung, dass potenzielle Risiken von Fracking durch ein umsichtiges Vorgehen der Industrie ohne wesentliche negative Kosteneffekte eingrenzbar sind. Mit Bedacht vorzugehen ist daher unerlässlich. Das gilt insbesondere für die Konstruktion der Bohrlöcher und für das Wassermanagement. Darüber hinaus sehen wir den Austausch mit der lokalen Bevölkerung und Transparenz in den Ausschreibungsunterlagen für Transaktionen am Kapitalmarkt als entscheidende Kriterien an.

Wie wir Interessengruppen einbinden

Wir tauschen uns regelmäßig mit zivilgesellschaftlichen Organisationen, Experten aus Industrie und Wissenschaft, Forschungseinrichtungen, unseren Kunden sowie mit anderen Finanzinstituten zu gesellschaftsrelevanten Themen aus. Der Dialog hilft uns, potenzielle ES-Risiken besser zu verstehen und unsere internen Prozesse entsprechend anzupassen.

Im Rahmen eines breit angelegten Stakeholderdialogs beteiligen wir uns an verschiedenen Initiativen, um Standards und freiwillige Selbstverpflichtungen zu erarbeiten oder zu verbessern, und suchen gemeinsam nach Wegen, sie innerhalb des Finanzsektors umzusetzen. Der Austausch fördert unser Verständnis für unterschiedliche Perspektiven sowie die Relevanz und Komplexität der diskutierten Themen. Gleichzeitig können wir Kritikern unsere Standpunkte deutlich machen und die unserem Geschäft innewohnenden Grenzen darlegen.

Palmöl

Im Jahr 2013 forderte uns eine anerkannte NGO auf, unsere Geschäftsbeziehung zu einem asiatischen Unternehmen im Palmölbereich zu beenden. Im Rahmen unserer rechtlichen Verpflichtung, Informationen über Kunden und unsere Kundenbeziehung vertraulich zu behandeln, stimmten wir einem Treffen mit Vertretern der Organisation zu. Wir diskutierten über den Palmölsektor allgemein und die spezielle Situation in verschiedenen Ländern wie zum Beispiel Indonesien. Die NGO erläuterte uns ihre Erwartungshaltung bezüglich Veränderungen bei dem angesprochenen Unternehmen sowie gegenüber dem Palmölsektor allgemein. Wir verdeutlichten unsere Sichtweise, erläuterten das Wesen unserer Kundenbeziehungen, legten dar, wie wir mit dem Thema Monokulturen bisher umgegangen sind, und begründeten unsere Entscheidung, erst den Dialog mit Kunden zu suchen, bevor wir im Bedarfsfall Maßnahmen ergreifen. Das Treffen führte nicht zu einer gemeinsamen Vereinbarung. Wir erklärten allerdings, dass wir uns der Wichtigkeit des Themas bewusst sind; gleichzeitig konnten wir dazu beitragen, unsere Rolle, die Art unseres Geschäfts und die Grenzen einer kurzfristigen Einflussnahme besser nachvollziehbar zu machen.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/palmoel

Austausch mit der Zivilgesellschaft

Wir schätzen den Austausch mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs), auch wenn wir ihre Einschätzungen nicht immer vollständig teilen. Der Schwerpunkt unserer Treffen und Gespräche im Jahr 2013 lag bei den Themen Monokulturen, Landraub und Palmöl.

Im Oktober 2013 luden wir zum achten Diskussionsforum im Rahmen des Bankendialogs, der von einer anerkannten Umwelt-NGO veranstaltet wird, in unsere Zentrale nach Frankfurt am Main ein. Vertreter von europäischen Banken diskutierten mit NGOs die Frage, wie gut Finanzdienstleister die ökologischen und sozialen Auswirkungen kennen, die von ihren Kunden ausgehen. Darüber hinaus wurde hinterfragt, ob ein Ausschluss von oder der Dialog mit Kunden, die eine unbefriedigende Nachhaltigkeitsbilanz ausweisen, ein geeigneter Weg sei, um Verbesserungen herbeizuführen. Wir würden die Fortführung dieses konstruktiven Dialogs im Jahr 2014 sehr begrüßen.

Zusammenarbeit mit Finanzinstituten

Wir kooperieren mit einzelnen Banken und auch Bankenvereinigungen, um dem Umgang mit ES-Risiken mehr Nachdruck zu verleihen.

Im Rahmen der Banking Environment Initiative (BEI) haben wir gemeinsam mit anderen Banken überlegt, wie der Finanzsektor das Consumer Goods Forum (CGF) dabei unterstützen kann, das Abholzen von Wäldern aus der Wertschöpfungskette von Unternehmen auszuschließen. Neben Palmöl berücksichtigt die Initiative weitere Agrarrohstoffe, wie Holz, Soja und Rindfleisch, deren Produktion für rund 50% der weltweiten CO₂-Emissionen verantwortlich ist, die durch das Abholzen von Wäldern entstehen. Die BEI arbeitet mit einem Ausschuss des CGF zusammen, der sich dem Thema Lieferketten widmet. Ziel ist es, dass Unternehmen mit hohen Umweltauswirkungen bis ins Jahr 2020 nachweisen müssen, dass ihre Geschäftstätigkeit nicht zur Nettoentwaldung beiträgt.

Wir kooperieren mit anderen Banken, um die Offenlegung von Umwelt- und Sozialrisiken in Anleiheemissionen zu verbessern. In einem ersten Schritt konzentrieren sich die Maßnahmen auf den Rohstoffsektor. Ziel ist es, Investoren eine umfassendere Entscheidungsgrundlage zu ermöglichen. Emittenten sollen darin bestärkt werden, wesentliche Umwelt- und Sozialrisiken offenzulegen und gleichzeitig Managementpläne zur Minimierung derselben vorzustellen. Während zahlreiche Angebotsdokumente bereits umfangreiche Angaben zu Umwelt- und Sozialrisiken beinhalten, bleiben andere dahinter zurück – indem zum Beispiel nicht auf Klimarisiken oder das Fehlen von Managementsystemen zur Feststellung von ES-Risiken eingegangen wird. Die Bankengruppe erarbeitete einen Bericht, der neben praktischen Leitlinien für Emittenten auch Best-Practice-Beispiele enthält.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog

Außerdem führten wir intensive Gespräche mit Banken, die sich in der Thun Gruppe engagieren. Dabei handelt es sich um einen Zusammenschluss von Banken, der sich für ein besseres Verständnis der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte (UN Guiding Principles on Business and Human Rights) und deren bestmögliche Verankerung im Bankgeschäft einsetzt. Er wird dabei vom Kompetenzzentrum Menschenrechte der Universität Zürich unterstützt, einem Mitglied des Schweizerischen Kompetenzzentrums für Menschenrechte (SKMR). Die Thun Gruppe entwickelte ein Diskussionspapier, das Finanzinstitute bei der Umsetzung der UN-Leitprinzipien in eigene Richtlinien und ihre Arbeitspraxis unterstützen soll. Wir nutzen das Papier, um das Thema Menschenrechte besser in dem Regelwerk der Deutschen Bank zu verankern.

Austausch mit unseren Kunden

Als führende globale Bank unterhalten wir Kundenbeziehungen in Wirtschaftssektoren, deren Aktivitäten potenziell umfangreiche Umwelt- und Sozialrisiken beinhalten. Wir beobachten die damit verbundenen Entwicklungen und suchen den aktiven Austausch mit unseren Kunden. Unser Ziel ist es, das gegenseitige Verständnis zu fördern, die Transparenz zu erhöhen und mittelfristig zur Verbesserung von komplexen Umwelt- und Sozialthemen beizutragen. Unser Engagement gründet sich auf der Überzeugung, dass ein offener Dialog die beste Basis für eine Entwicklung hin zu einer nachhaltigeren Zukunft ist.

Nach dem Brand in einer Textilfabrik in Bangladesch beschäftigten wir uns 2013 intensiv mit der Textilindustrie. Unsere Recherche ergab, dass Unternehmen, die ihre Produktion in diese Art von Fabriken auslagern, grundsätzlich über adäquate Nachhaltigkeitsrichtlinien verfügen und sich zur Einhaltung relevanter Standards verpflichten. Es zeigte sich jedoch auch, dass diese Richtlinien und Standards in der Praxis nicht immer vollständig eingehalten werden. Um die Gründe hierfür zu verstehen, haben wir das Gespräch mit Kunden aus dem Textilbereich gesucht. Unsere Schlussfolgerungen hieraus werden wir bei Analysen im Rahmen unseres ES-Risikomanagements berücksichtigen.

Monokulturen

Kohlebergbau

Hintergrund

Vor dem Hintergrund von Berichten von NGOs über mutmaßliche ökologische und soziale Probleme im Zusammenhang mit der Abholzung von Wäldern und Konflikten mit der lokalen Bevölkerung überprüften wir unsere Geschäftsbeziehung zu einem unserer Kunden in der Palmölherstellung in Asien.

Es wurde angefragt, ob wir uns als Konsortialbank an der Platzierung von Aktien eines großen asiatischen Kohleunternehmens beteiligen wollen.

Beurteilung von ES-Risiken

In Übereinstimmung mit unseren Leitlinien für Monokulturen beurteilten wir:

- Liegen eine RSPO-Mitgliedschaft und eine Zertifizierung/ ein Zertifizierungsplan vor?
- Verpflichtet sich der Kunde, nicht zur Entwaldung beizutragen, Waldflächen mit hohem Erhaltungswert zu schützen und keine Feuerrodung durchzuführen?
- Bestehen Konflikte um die Nutzungsrechte von Ländereien mit der lokalen Bevölkerung?
- Gibt es Leitlinien für den Dialog mit der lokalen Bevölkerung?

Darüber hinaus begannen wir einen intensiven Austausch mit einigen unserer Mitbewerber zu diesem Thema.

Im Rahmen unseres ES-Risikorahmenwerks beurteilten wir das Umwelt- und Sozialmanagementsystem unseres Kunden. Die Beurteilung umfasste:

- Maßnahmen zur Verbesserung von Emissionswerten
- Maßnahmen zur Reduzierung negativer Auswirkungen auf Wasser und Biodiversität
- Gesundheit und Sicherheit von Arbeitnehmern und der lokalen Bevölkerung
- Position zu und Umgang mit Kinderarbeit

Wir kooperierten mit den Konsortialbanken mit Blick auf folgende Themen:

- Identifikation von Betriebs- und Offenlegungspraktiken, die eine weitergehende Analyse und Diskussion mit dem Kunden benötigen
- Führung eines kontinuierlichen Dialogs mit dem Kunden zu bestimmten sensiblen ökologischen und sozialen Themen
- Feststellen von Verbesserungsfeldern und Festsetzung von Maßnahmen

Unser Reputational Risk Committee für den asiatischen Raum diskutierte Erkenntnisse und mögliche Minderungsmaßnahmen.

Ergebnisse und Handlungsfelder

Unser Kunde verfügt über ein gutes Managementsystem:

- Mitgliedschaft im RSPO
- Zertifizierung der asiatischen Plantagen ist für den Zeitraum 2015/2016 angestrebt
- Richtlinien für sensible Themenbereiche sind vorhanden

Trotz einiger Bemühungen, nachhaltig angebautes Palmöl verstärkt von lokalen Lieferanten zu beziehen, stellten wir einige Problemfelder fest. Dazu zählen:

- fehlende Kontrollsysteme für die Lieferkette
- unzureichende Umsetzung der bestehenden Richtlinien außerhalb Asiens

Gemeinsam mit Wettbewerbern, die ebenfalls enge Geschäftsbeziehungen unterhalten, nahmen wir Kontakt zu unserem Kunden auf. Der Dialog umfasste insbesondere:

- die Anwendung des RSPO und von Kontrollmechanismen
- das Management der Lieferantenkette
- die Umsetzung neuer Richtlinien

Darüber hinaus diskutierten wir das Thema mit NGOs und führten einen weiter gefassten Dialog mit Forschungsinstituten und Wissenschaftlern zu Problemstellungen im Zusammenhang mit der Herstellung von Palmöl. [Seite 26](#)

Trotz einiger positiver Veränderungen in der jüngeren Vergangenheit sahen wir Bedarf für weitere Maßnahmen. Zu den Schwachstellen zählten:

- der Betrieb von Minen mit abgelaufener Lizenz oder fehlender Umweltgenehmigung
- Auffälligkeiten im Bereich Arbeitssicherheit, insbesondere eine hohe Todesfallrate
- das Fehlen einer umfassenden Klimawandelstrategie trotz einzelner bestehender Initiativen, wie zum Beispiel der Messung von CO₂-Emissionen mit Unterstützung externer Experten

Zu den Verbesserungen zählte die Veröffentlichung eines Nachhaltigkeitsberichts nach den Vorgaben der Global Reporting Initiative. Er enthält Informationen zu Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekten und unterliegt einer externen Prüfung.

Der Kunde war sich der noch offenen Problemfelder bewusst und tauschte sich konstruktiv mit den Konsortialbanken aus.

Er verpflichtete sich zu einer Reihe von Maßnahmen, die auf der Unternehmensinternetseite veröffentlicht wurden. Darunter fallen:

- Zertifizierung durch Dritte bis 2016, etwa gemäß ISO 9001, ISO 14001 und OHSAS 18000
- Ablehnen von Kinderarbeit, auch bei Zulieferunternehmen
- Verbesserung von Sicherheitsstandards und Offenlegung von Ergebnissen
- Messung von Treibhausgasemissionen und eine entsprechende Berichterstattung
- Ausweitung des Dialogs mit Interessengruppen
- zeitnahe Umsetzung von Gesetzen und Vorschriften

Entscheidung und weiteres Vorgehen

Wir führen unsere Geschäftsbeziehung weiter. Gemeinsam mit unseren Wettbewerbern werden wir den Dialog mit dem Kunden fortführen und uns weiterhin an der Diskussion zum Thema Palmöl beteiligen.

Es wurde entschieden, die Transaktion weiter zu begleiten und Fortschritte bei der Umsetzung der geplanten Maßnahmen regelmäßig zu überwachen.

Zahlen und Fakten

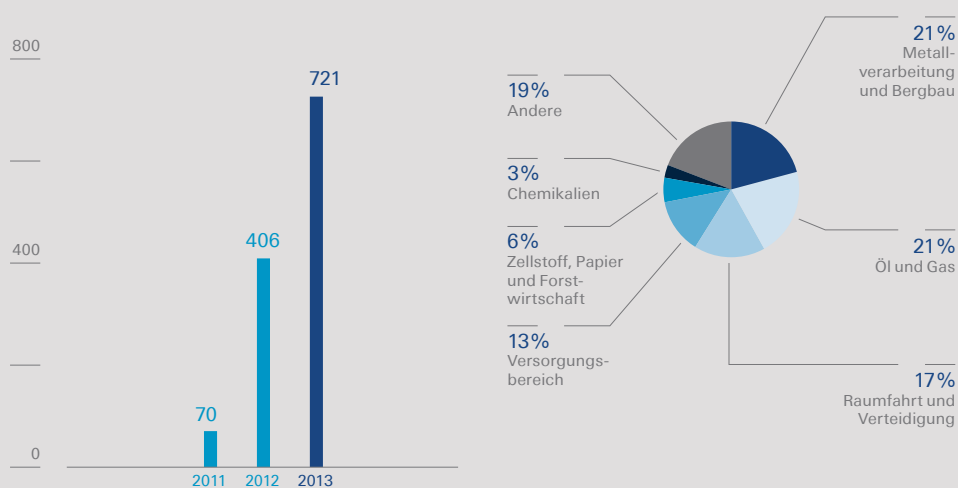
Eskalation von Reputationsrisiken

Anzahl Transaktionen	2013	2012	2011
An regionale oder divisionale Reputational Risk Committees	98	95	96
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	7	15	9
An das Group Reputational Risk Committee	8	7	3
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	0	1	0
Gesamt	106	102	99
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	7	16	9

ES-Risikorahmenwerk

Geprüfte Transaktionen

Nach Sektor, in %




Unser Standpunkt zu Schlüsselthemen

	Problematik	Unser Standpunkt
Agrarrohstoffe	Spekulationen mit Agrarrohstoffen werden als Grund für steigende Nahrungsmittelpreise angeführt und sollen damit zur Verbreitung von Hunger und Armut beitragen.	Finanzprodukte sind die Voraussetzung für effizient funktionierende Märkte. Die kritische Prüfung zahlreicher Studien durch eine Expertengruppe ergab keine stichhaltigen Belege für eine Wechselwirkung von Agrarfinanzprodukten und Preissteigerungen oder -schwankungen. Daher hoben wir Anfang 2013 unsere freiwillige Entscheidung auf, temporär keine neuen börsennotierten Indexprodukte auszugeben, die auf Grundnahrungsmitteln basieren. Wir unterstützen jedoch Forderungen nach mehr Transparenz und entsprechende regulatorische Maßnahmen.
Kohle	Der Betrieb von Kohlekraftwerken ist die CO ₂ -intensivste und umweltschädlichste Form der Energiegewinnung und trägt damit wesentlich zum Klimawandel bei. Der Kohlebergbau steht für seine negativen Auswirkungen auf das Ökosystem ebenso in der Kritik wie für schlechte Arbeitsbedingungen.	Die Deutsche Bank befürwortet einen ausgeglichenen und zukunftsorientierten Energiemix, der ökonomische wie ökologische Aspekte gleichermaßen berücksichtigt. Wir sind der Meinung, dass Kohle als Brückentechnologie weiterhin benötigt wird, da die erneuerbaren Energien noch nicht ausreichen, um den Energiebedarf der meisten Volkswirtschaften zu decken. Aus diesem Grund lehnen wir Geschäftsbeziehungen mit der Kohleindustrie nicht grundsätzlich ab. Wir verlangen jedoch von den Unternehmen, dass sie <ul style="list-style-type: none"> – Nachhaltigkeitskriterien wie die IFC Performance Standards berücksichtigen, – über ein zum Beispiel nach ISO 14001 zertifiziertes Umweltmanagementsystem verfügen und – die neuesten Technologien nutzen, um negative Auswirkungen auf die Umwelt möglichst gering zu halten.
Waffen/ Streumunition	Aus humanitärer Sicht ist der Einsatz von Streumunition wegen seiner ungezielten Wirkung und der hohen Zahl der Blindgänger besonders bedenklich. Die Submunition, die auf dem Boden liegen bleibt, kann Zivilpersonen töten oder verstümmeln.	Die Deutsche Bank stellt seit dem Jahr 2009 keine direkte Finanzierung von Streumunition zur Verfügung. Unsere Streumunition-Richtlinie verbietet seit August 2011 Geschäftsaktivitäten mit Konglomeraten, die Streumunition oder deren Bestandteile herstellen oder vertreiben, sofern diese entsprechend der Oslo-Konvention über Streubomben gebannt sind. In Übereinstimmung mit der Richtlinie beendeten wir die Geschäftsbeziehung mit einigen Konglomeraten. Wir erfüllen bestehende Verträge, verlängern diese aber bei Ablauf nicht. In manchen Fällen führen wir eine Kundenverbindung weiter, wenn uns schriftlich bestätigt wird, dass das Geschäft mit Streumunition beendet wird.
Menschenrechte	Zur Verletzung der Menschenrechte zählen zum Beispiel menschenunwürdige Arbeitsbedingungen wie Kinder- oder Zwangsarbeit, Auseinandersetzungen zwischen der lokalen Bevölkerung und Sicherheitskräften sowie die Verletzung von Wasserrechten.	Über Selbstverpflichtungen wie den UN Global Compact bekennen wir uns zu den Menschenrechten. Menschenrechtsaspekte sind in unseren internen Richtlinien verankert, zum Beispiel als Teil des Prüfungsprozesses im Rahmen unseres ES-Risikorahmenwerks. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unsere Leitlinien zum Umgang mit Menschenrechtsthemen stetig zu verbessern, und nehmen zum Beispiel an den Diskussionen der Thun Gruppe teil.
Wasserkraft	Wasserkraftprojekte beinhalten eine Reihe potenziell negativer Auswirkungen auf die Umwelt und die lokale Bevölkerung. Dazu zählen beispielsweise Zwangsumsiedlungen, die Verschlechterung der Wasserqualität, die Zerstörung von Naturlandschaften oder religiösen Stätten sowie die Zerstörung des Lebensraums wildlebender Tiere.	Durch unser ES-Risikorahmenwerk beurteilen wir die möglichen negativen ökologischen und sozialen Auswirkungen von Wasserkraftprojekten. Bevor wir eine Transaktion genehmigen, zur Entscheidung an eines unserer Reputationsrisikogremien weiterleiten oder absagen, <ul style="list-style-type: none"> – wer die Projektentwickler, -betreiber und beteiligten Finanzgeber sind, – ob alle wesentlichen Unterlagen zur Einschätzung von Risiken vorliegen und – ob Nachhaltigkeitsstandards angemessen berücksichtigt werden.
Monokulturen/ Palmöl	Das Abholzen von Wäldern zerstört Lebensräume und bedroht damit die Existenz bestimmter Arten, trägt zur Emission von Treibhausgasen bei und beschleunigt so den Klimawandel. Nicht zuletzt entstehen durch Landnahme (Land Grabbing) Konflikte mit der lokalen Bevölkerung.	Wir sind uns der Problematik des Palmölsektors bewusst, erkennen jedoch gleichzeitig seine positive Wirkung auf die wirtschaftliche Entwicklung in einigen Ländern an. Auch sehen wir derzeit keine adäquaten und umweltschonenden Substitute für Palmöl. Bei Transaktionen im Palmölsektor wenden wir Mindeststandards an: Es muss nachweislich ein Zertifizierungsplan für Plantagen oder Mühlen bestehen, der den Kriterien des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) entspricht.
Kernkraft	Insbesondere nach dem Reaktorunglück in Fukushima im Jahr 2011 wuchs die Kritik an der Kernkraft. Im Zentrum der Bedenken stehen Gefahren durch austretende Radioaktivität nach Nuklearunfällen und die Frage einer sicheren Endlagerung von Atommüll.	Trotz anhaltender Skepsis in Teilen der Bevölkerung sehen wir die Kernenergie weiterhin als wichtige Brückentechnologie und begleiten deshalb Transaktionen im zivilen Kernkraftsektor. Eine interne Leitlinie definiert länder- und projektspezifische Kriterien. Dazu zählen zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> – die Unterzeichnung wesentlicher internationaler Abkommen und Verträge für den Sektor – der Nachweis von Umwelt-, Sicherheits- und Sozialstandards – eine Bewertung der seismischen Aktivität und des Überschwemmungsrisikos – Pläne für potenzielle Umsiedlungen

2 / Unser Kerngeschäft



A photograph of a window with wooden blinds on the left. The window looks out onto a city street with a brick building. In the foreground, a small white wind turbine model sits on a glass surface.

»Die Energiewende erfordert bis 2030 jährlich eine Billion US\$ an Investitionen in erneuerbare Energien – vier Mal das gegenwärtige Investitionsvolumen. Innovative Finanzierungslösungen sind daher dringend nötig. Deshalb setze ich gerne mein Know-how für Investitionen in diesem Bereich ein.«

Bhaswar Chatterjee, New York

leitet das Team für Energie- und
Infrastrukturinvestitionen Americas.

2

37 **Geschäft mit Unternehmen**
Nachhaltige Produktlösungen anbieten

42 **Geschäft mit Privatkunden**
Unterschiedliche Interessen beachten

50 **Anlagegeschäft**
Nachhaltiges Investieren ausbauen

/ Nachhaltigkeit im Kerngeschäft verankern

Wir integrieren Nachhaltigkeitsfaktoren in unser Kerngeschäft, um neue Geschäftschancen zu erkennen und wahrzunehmen. Unsere Produkte und Dienstleistungen müssen nicht nur den Anforderungen der Wirtschaft entsprechen. Unser Ziel ist es vielmehr, bei allem, was wir tun, Wert für unsere Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter zu schaffen und dabei gleichzeitig einen Beitrag für die Umwelt und die Gesellschaft zu leisten.

Zur Umsetzung dieses Ziels haben wir Initiativen auf den Weg gebracht, um die Interessen von Kunden und Aktionären in Einklang zu bringen. Wir haben unseren Ansatz für Investitionen nach Umwelt-, Sozial- und Governance-Kriterien erweitert und mehr als 1,2 Mrd US\$ für Projekte im Bereich erneuerbare Energien bereitgestellt.

Geschäft mit Unternehmen Nachhaltige Produktlösungen anbieten

- Unsere Dienstleistungen haben wir zum Nutzen von insgesamt 900 000 Mittelstandskunden ausgeweitet.
- Wir waren an der Finanzierung von Projekten im Bereich erneuerbare Energien mit einer Leistung von mehr als 1 185 MW und einem Volumen von mehr als 3,6 Mrd US\$ beteiligt.

Als global operierende Bank pflegen wir Beziehungen mit Kunden, die weltweit und in den verschiedensten Industriezweigen aktiv sind. Kunden nutzen unsere Produkte und Dienstleistungen entlang deren gesamter Wertschöpfungskette – von der Rohstoffgewinnung bis hin zum Abfallmanagement – ebenso wie alle zwischengelagerten Dienstleistungen. Die Beziehungen verbinden uns indirekt auch mit den positiven wie negativen Auswirkungen auf Gesellschaft und Umwelt, die sich aus der Geschäftstätigkeit unserer Kunden ergeben. Deshalb stammt die Mehrzahl der Fälle, die wir über unser ES-Risikorahmenwerk prüfen, aus unserem Geschäftskundenbereich. [Seite 25](#)

Unternehmen weltweit unterstützen

Mehr denn je sind die Bedürfnisse unserer Kunden entscheidend für unsere Erwägungen, welche Produkte und Dienstleistungen für die globalisierte Wirtschaft angemessen sind. Dabei bleibt es unser Ziel, Lösungen anzubieten, die den individuellen Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen.

Im Jahr 2013 haben wir 190 Unternehmen aus 35 Ländern den Zugang zum Kapitalmarkt eröffnet sowie 7 000 Finanzinstitute aus 110 Ländern mit den globalen Anleihe- und Aktienmärkten verbunden.

Wir unterstützen unsere Firmenkunden dabei, eine Vielzahl von Risiken zu steuern: in Bezug auf Zinssätze, Wechselkurse, Rohstoffpreise sowie Eigen- und Fremdkapital. 2013 arbeiteten unsere Teams mit circa 7 000 Unternehmen und Institutionen an der Absicherung ihrer Risiken. Dafür wurde die Deutsche Bank vom Risk Magazine als „Bank Risk Manager of the Year“ und im neunten Jahr in Folge mit dem „FX Poll“ von Euromoney ausgezeichnet.

Kleine und mittelständische Unternehmen

Kleine und mittelständische Unternehmen (KMUs) sind eine unserer Kernzielgruppen. In unserem deutschen Heimatmarkt erbringen circa 3,7 Millionen KMUs mehr als 55% der gesamten Wirtschaftsleistung.¹ Als Marktführer in Deutschland betreuen wir 2013 mehr als 900 000 dieser Unternehmen.

¹Quelle: Institut für Mittelstandsforschung, Bonn.

Unser Ziel ist es, unsere Produkte und Dienstleistungen in diesem Sektor weiter auszubauen. Dabei unterscheiden wir vier verschiedene Zielgruppen: Firmenkunden, Familienunternehmen, Freiberufler und Geschäftskunden. Unser differenzierter Ansatz hilft uns dabei, passende Lösungen für jede dieser Kundengruppen anzubieten.

Im Jahr 2013 haben wir im Rahmen einer Restrukturierung unseres Privat- und Firmenkundengeschäfts 180 zusätzliche Beratungszentren eingerichtet, die eng mit den Märkten vor Ort vernetzt sind und erweiterte Entscheidungsbefugnisse haben. Damit entsprechen wir dem Bedürfnis nach engerem Kundenkontakt genauso wie der Nachfrage nach den Dienstleistungen einer globalen Universalbank. Viele kleinere Unternehmen sind nach wie vor primär an klassischen Bankdarlehen interessiert, jedoch wächst mit weltweiten Handelsbeziehungen auch die Bedeutung von Dienstleistungen in Bereichen wie internationaler Zahlungsverkehr, Handelsfinanzierungen und Risikomanagement.

Für unsere mittelständischen Kunden in verschiedenen europäischen Ländern wie Deutschland, Italien, Polen und Spanien haben wir 2013 gemeinsam mit der Europäischen Investitionsbank, EIB, ein Globaldarlehen in Höhe von 400 Mio € vereinbart. Es steht für betriebliche Investitionsmaßnahmen zur Verfügung, die mittel- bis langfristig finanziert werden. Durch die Refinanzierung der EIB ergibt sich ein Zinsvorteil, den wir an unsere Kunden weitergeben.

Finanzierung CO₂-armer Technologie: der Status quo

Regierungen, Unternehmen und Investoren reagieren zunehmend auf Umweltherausforderungen wie den Klimawandel – etwa durch entsprechende Gesetzgebung, die Entwicklung neuer Geschäftsmodelle oder veränderte Investitionsprozesse:

- 138 Länder verfügen über Ziele zum Ausbau der erneuerbaren Energien; in 66 Ländern existieren Einspeisetarife.
- Mehr als 40 Staaten und 20 subnationale Verwaltungsbereiche, die für ein Fünftel der weltweiten Emissionen sorgen, haben Mechanismen zur Bepreisung von CO₂-Emissionen bereits umgesetzt oder erwägen dies.
- Die EU regt neben Änderungen beim Emissionshandel auch Reduktionsziele bis zum Jahr 2030 an, um das konjunkturell bedingte Überangebot an Emissionsrechten zu adressieren.

Offiziellen Expertengremien zufolge werden diese Maßnahmen jedoch nicht ausreichen, um die Risiken des Klimawandels abzuwenden. Nach Ansicht der Internationalen Energieagentur kann beispielsweise höchstens ein Drittel der vorhandenen fossilen Energieträger genutzt werden, um die globale Erderwärmung dauerhaft auf maximal 2 °C zu begrenzen.

Institutionelle Investoren wie Pensionsfonds und Versicherungen sind zunehmend besorgt, dass die Risiken des Klimawandels nicht ausgeglichen werden könnten. Dazu zählt zum Beispiel die potenziell begrenzte Nutzbarkeit fossiler Brennstoffe. So wandte sich eine Gruppe von Investoren, die über ein verwaltetes Vermögen von knapp 3 Mrd US\$ verfügt, an die großen Öl- und Gaskonzerne und äußerte ihre Bedenken bezüglich der langfristigen Tragbarkeit ihrer Investitionspläne, möglicher „stranded assets“ und ihrer Risikoexposition aufgrund der Auswirkungen des Klimawandels.¹

¹Informationen entnommen aus Studien und Veröffentlichungen von Climate Strategies, Weltbank, der Europäischen Kommission, der Internationalen Energieagentur und Ceres.

1,2
Mrd US\$

für Projekte im Bereich
erneuerbare Energien
zur Verfügung gestellt

Eine veränderte Energielandschaft finanzieren

Mit unseren kundenspezifischen Finanzierungs- und Beratungsleistungen unterstützen wir Unternehmen bei der Entwicklung emissionsarmer Geschäftsmodelle und bei der Übernahme oder dem Verkauf von Unternehmen im Bereich umweltfreundliche Technologien und erneuerbare Energien. Zudem haben wir Finanzierungen für die Entwicklung, den Bau und den Betrieb von Projekten für erneuerbare Energien strukturiert.

Im Jahr 2013 stellte die Deutsche Bank mehr als 1,2 Mrd US\$ für Projekte im Bereich erneuerbare Energien zur Verfügung. Laut Bloomberg New Energy Finance zählten wir damit weltweit zu den drei größten Projektfinanzierern im privaten Sektor für erneuerbare Energien. Unsere Beratungs- und Finanzdienstleistungen ermöglichten den Bau von Solar-, Wind- und Wasserkraftwerken sowie von Energierückgewinnungsanlagen mit einer Gesamtkapazität von mehr als 1 185 MW und einem Investitionsvolumen von mehr als 3,6 Mrd US\$.

Bloomberg New Energy Finance zufolge sanken die europäischen Investitionen in erneuerbare Energien um 41 % auf 57,8 Mrd US\$. Dies ist insbesondere auf unsichere politische Rahmenbedingungen und wesentliche Subventionskürzungen in verschiedenen Ländern zurückzuführen. Sinkende Kosten in der Solartechnologie führten außerdem zu einem niedrigeren Investitionsniveau, während der Bestand an Photovoltaikanlagen weltweit um 20 % wuchs. Insbesondere der deutsche Cleantech-Sektor sah sich einer abflauenden Nachfrage nach Solar- und Windkraftanlagen in Europa gegenüber.

Trotz eines schwierigen Marktumfelds begleiteten wir unsere Kunden bei der Umsetzung der Energiewende in Deutschland. Vergangenes Jahr waren wir für mehrere Cleantech-Unternehmen tätig. Beispielsweise haben wir als Konsortialbank eine syndizierte Kreditlinie von 29 Mio € für den Windparkentwickler WKN AG verlängert. Zudem nahmen wir eine führende Rolle innerhalb eines Konsortiums aus 13 Banken ein, das der juwi-Gruppe eine Kreditlinie von 252 Mio € zur Verfügung stellte.

Über unser Kerngeschäft hinaus führten wir Informationsveranstaltungen für Kunden durch und diskutierten mit Entscheidungsträgern aus der Politik über zielführende Initiativen.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/energiewende

Mit unseren Dienstleistungen in der Handels- und Exportfinanzierung unterstützten wir Unternehmen bei der Erschließung neuer Märkte. Im Jahr 2013 begleiteten wir die Handelsfinanzierungen unserer Kunden mit Akkreditiven im Umfang von 74 Mrd €. Darüber hinaus stellten wir Kredite in Höhe von 1,95 Mrd € zur Verfügung, die mit Exportbürgschaften hinterlegt waren. Im Energiesektor gewährten wir Darlehen für unter anderem diese Projekte:

- eine Übertragungsleitung, um einen 300-MW-Windpark in Kenia an das Stromnetz anzuschließen
- die Modernisierung eines Kohlekraftwerks in Südosteuropa zur Verringerung von Emissionen und Steigerung der Effizienz
- Sanierungsmaßnahmen an einer Pipeline-Verdichtungsstation in Osteuropa zur Steigerung der Energieeffizienz

Für 15 Erneuerbare-Energie-Projekte mit einer Leistung von 1 250 MW und einem Investitionsvolumen von 2,3 Mrd US\$ übernahmen wir Trust & Agency-Dienstleistungen. In Großbritannien erbrachten wir zum Beispiel zahlreiche Dienstleistungen für ein Konsortium zum Kauf der Stromleitungen für Greater Gabbard, den zweitgrößten Offshorewindpark weltweit.

In den Vereinigten Staaten unterstützen wir Kunden aus dem öffentlichen Sektor bei der energetischen Gebäudesanierung. Unsere Tätigkeit beginnt nach der Einzahlung der Mittel auf ein Treuhandkonto und läuft auch nach der energetischen Sanierung weiter. Wir steuern den Geldfluss des Projekts und zahlen den Gegenwert der Einsparungen an die kreditgebende Bank, den Projektentwickler und den Eigentümer des jeweiligen Gebäudes aus.

Im Jahr 2013 begleiteten wir insgesamt 71 Großprojekte in den USA, darunter die Sanierung von Fenstern, Beleuchtung und Heizung in New Yorker Sozialwohnungen, die Modernisierung der Straßenbeleuchtung in Oakland sowie der Umbau zahlreicher Anlagen des US-Verteidigungsministeriums, um so Energiekosten zu senken und die Energiesicherheit zu verbessern.

Die Deutsche Bank übernahm bei der Initiative San Bernardino County's Property Assessed Clean Energy (PACE) in Kalifornien die Rolle des Treuhänders und der Zahlstelle. Das Programm beschreitet einen neuartigen Weg, um Sanierung und Nachrüstung von Gebäuden zu finanzieren: Für den Eigentümer entstehen keine Kosten, da die benötigten Darlehen über die Grundsteuer getilgt werden. In den letzten zwei Jahren ermöglichte PACE energieeffiziente Maßnahmen für mehr als 6000 Hausbesitzer. Somit ergeben sich Einsparungen von mehr als 67 GWh, was einer Reduktion um mehr als 17000 t CO₂ entspricht.

Green Bonds

Mit der Begebung von Green Bonds beschaffen sich Emittenten Gelder für Umweltprojekte. Green Bonds sind eine schnell wachsende Ergänzung des Anleihemarkts. Denn die Nutzung von Fremdkapital spielt eine gewichtige Rolle bei der Finanzierung der Energiewende.



2013 unterstützten wir die Entwicklung der Green Bonds Principles, die ein allgemeines, freiwilliges Rahmenwerk sowie Veröffentlichungsstandards festlegen. Sie unterstützen die Transparenz und Integrität des Markts und helfen den Emittenten, alle notwendigen Bestandteile eines Green Bonds zu berücksichtigen. Zu diesen gehören:

- der Auswahlprozess für ein Projekt,
- das Steuern der Mittelverwendung und
- die Anforderungen an das Berichtswesen.

Mit zwei weiteren Konsortialführern für eine der ersten grünen Anleihen unterstützte die Deutsche Bank die Europäische Investitionsbank beim Einwerben von 350 Mio CHF für Projektkredite im Bereich erneuerbare Energien und Energieeffizienz. Zudem traten wir als Konsortialbank für Unibail-Rodamco auf, ein europäisches Immobilien- und Investmentunternehmen, das 750 Mio € für eine zehnjährige grüne Anleihe einwarb.

Geschäft mit Privatkunden Unterschiedliche Interessen beachten

- Neu eingeführte Managementprozesse und Leistungskennziffern unterstreichen unser FairShare™-Prinzip.
- Ergebnisse unserer jährlichen Kundenzufriedenheitsumfrage bestätigen die gute Qualität unserer Beratung sowie eine hohe Kundenbindung.
- Wir stellten 769 Mio € zur Finanzierung von energieeffizienten Gebäuden und erneuerbaren Energien in Europa zur Verfügung.

Als eine der führenden Banken für Privat- und Geschäftskunden in Europa spürten wir auch im Jahr 2013 die Folgen der Finanzmarktkrise. Die weiterhin hohe Unsicherheit über die künftige Entwicklung der Kapitalmärkte, strengere regulatorische Vorschriften zum Schutz von Verbrauchern und das mit der Finanzkrise verloren gegangene Kundenvertrauen standen dabei im Mittelpunkt.

Gleichzeitig stiegen die Erwartungen, die an Finanzinstitute gestellt werden. Kunden sind informierter und hinterfragen den Nutzen von Produkten und Dienstleistungen und die damit verbundenen Kosten kritisch. In dieser neuen Realität des Bankgeschäfts müssen wir uns mit den veränderten Kundenerwartungen auseinandersetzen.

Unser FairShare™-Prinzip

Als Bank werden wir nur dann erfolgreich sein, wenn wir im gleichen Maße hohen Nutzen für unsere Kunden und unser Unternehmen schaffen. Das ist der Kern unseres FairShare™-Prinzips. Seit 2012 ist es fest in der Steuerung unseres Privatkundengeschäfts verankert.

Das FairShare™-Prinzip reflektiert eine Vielzahl von Initiativen, die wir bereits seit 2008 zur Stärkung eines kundenorientierten Ansatzes umsetzen. Dazu zählen unter anderem transparente Produktinformationsblätter, ein computergestütztes Beratungsprogramm, das unseren Beratern hilft, gesetzliche Anforderungen und interne Qualitätsstandards einzuhalten, sowie eine breit angelegte Responsible Banking Initiative.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/kundenberatung

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/wertekodex

Wertekodex und Produktgrundsätze

Ein Wertekodex für Produkte unterstreicht das FairShare™-Prinzip. Darin verpflichten wir uns, ethischen Grundsätzen zu entsprechen und Mindeststandards für unsere Produktlinien einzuhalten. Dazu zählt, dass unsere Produkte Teil der Realwirtschaft sowie transparent und nachvollziehbar sein müssen und dem Einzelnen dienen, ohne der Allgemeinheit zu schaden.

In Übereinstimmung mit unseren konzernweiten Richtlinien zum Management von Reputationsrisiken [Seite 23](#) schließen wir zudem einige Produkte aus unserer Beratung aus. Dies ist unter anderem immer dann der Fall, wenn es sich um

- Wetten auf Tod, Krankheit, Invalidität oder Insolvenz,
- die Produktion und den Verkauf von Atomwaffen, Streumunition oder Landminen,
- Spekulationen auf die Knappheit von Grundnahrungsmitteln oder auf kurzfristige Rohstoffengpässe¹,
- die Unterstützung oder den Einsatz von Kinderarbeit,
- kriminelle Aktivitäten wie zum Beispiel Drogenhandel, Geldwäsche oder Korruption oder
- die Verletzung von Menschenrechten

handelt.

Ein Responsible Banking Committee, das sich aus Führungskräften unseres Privat- und Geschäftskundenbereichs zusammensetzt, überwacht die Einhaltung unserer Produktgrundsätze und Ausschlusskriterien.

In diesem Zusammenhang überprüften wir 2013 unser gesamtes Kreditangebot (Immobilienfinanzierung, Privat- und Geschäftskredite) auf Übereinstimmung mit dem FairShare™-Prinzip.

Kennziffern zur Messung von Kundennutzen

2013 setzten wir drei Kennziffern fest, um die Kundenebene des FairShare™-Prinzips beurteilen und messen zu können. Darin betrachten wir Geschäftsabschlüsse mit Neu- und Bestandskunden (Nettoneuakquisition Kundenvolumen), die Ergebnisse des Kundenqualitätsindex und die Entwicklung von Kundendepots (Kundenperformance).

/ **Nettoneuakquisition Kundenvolumen:** Wir gehen davon aus, dass uns nur zufriedene Kunden weiterempfehlen oder ihre Bankverbindung mit uns ausweiten. Deshalb messen wir die Entwicklung von performancebereinigten Kundenvolumina.

/ **Kundenqualitätsindex:** Hier berücksichtigen wir die Ergebnisse der Kundenzufriedenheitsbefragung, die Testkaufergebnisse und das persönliche Feedback von Kunden, die im Nachgang zu einem Beratungsgespräch mit Geschäftsabschluss telefonisch kontaktiert und befragt wurden. [Seite 44](#)

/ **Kundenperformance:** Wir vergleichen die Entwicklung von Kundendepots mit den Ergebnissen von Musterallokationen. Dabei berücksichtigen wir die persönliche Risikobereitschaft und die Anlageziele unserer Kunden.

¹Wir bieten individuelle Lösungen für Geschäftskunden zur Absicherung von Handelsgeschäften.

Wir kommunizieren unseren FairShare™-Ansatz regelmäßig an unsere Mitarbeiter und stellen über unsere Intranetplattform ausführliches Informationsmaterial zur Verfügung. Unsere Online-Trainingsprogramme beinhalten gezielt Module zum Thema Kunden-nähe. Damit unterstreichen wir die Bedeutung von verantwortungsvollem Bankgeschäft und unterstützen die Umsetzung von FairShare™.

Kundenzufriedenheit

2013 nahmen rund 410 000 Kunden an unserer Zufriedenheitsbefragung teil. Ihre Antworten zeigen uns, wie sie unsere Leistungen einschätzen, wie stark ihre Bindung an die Deutsche Bank ist und wie sie die Qualität unserer Beratung beurteilen. Trotz des schwierigen Marktumfelds haben wir uns in beiden Feldern im Vergleich zum Vorjahr verbessert. Der Kundenbindungsindex stieg im Jahr 2013 von 67,0 auf 68,4 Punkte. Die Beratungsqualität verbesserte sich von 68,7 auf 70,7 Punkte.¹

Darüber hinaus beurteilten wir die Anwendung unserer Qualitäts- und Beratungsstandards im Rahmen von Mystery Shopping. Hierzu ließen wir im Jahr 2013 rund 8 600 Testkäufe durch unabhängige Dritte durchführen und befragten telefonisch rund 7 500 Kunden nach einem Beratungsgespräch. Die Ergebnisse der Testkäufe und Kundencalls fließen in unseren Mystery-Shopping-Index ein. Dieser stieg im Jahr 2013 von 82% auf 83%. Die Ergebnisse aus unserer Kundenzufriedenheitsbefragung und aus Testkäufen sowie das Feedback unserer Kunden sind Bestandteil der Zielvereinbarungen unserer Filialen.

Produktverantwortung und Verbraucherschutz

Wir richten unsere Produkt- und Dienstleistungsangebote an der Lebenssituation unserer Kunden aus. Vor einer Kreditvergabe analysieren wir die wirtschaftliche Situation unserer Kunden. Darüber hinaus berücksichtigen wir, ob unser Angebot zu den persönlichen Zielen unserer Kunden passt und die Kreditlaufzeit in einem angemessenen Verhältnis zum Finanzierungszweck steht. Wir vergeben keine Kredite, wenn der Verdacht der Überschuldung besteht, und bieten keine komplexen Produktbündel an. Das Gleiche gilt für Produkte, die keinen klaren Nutzen für den Kunden erkennen lassen.

¹Berechnung nach TRI*M-Berechnungslogik auf einer Skala von -66 bis +134.

Über diese grundsätzlichen Kreditvergabekriterien hinaus bieten wir bestimmte Produkte nicht allen Kundengruppen an. Das gilt zum Beispiel für Investitionen mit langfristiger oder eingeschränkter Handelbarkeit. Diese vertreiben wir nicht aktiv an Kunden, die älter als 70 Jahre alt sind.

Unsere Mitarbeiter müssen sich davon überzeugen, dass Produkteigenschaften, -funktionen und -risiken verstanden werden. Auch unsere schriftlichen Produktinformationen und unser Marketingmaterial müssen alle wesentlichen Informationen zur Produktbeurteilung enthalten, Auskunft über Kosten und Preise geben sowie verständlich dargestellt sein.

Nachhaltige Produkte

Mit unserer Produktpalette wollen wir zur Entwicklung einer nachhaltigen Wirtschaft beitragen. An unseren europäischen Standorten haben wir auch 2013 Finanzmittel für energieeffizientes Bauen und erneuerbare Energien zur Verfügung gestellt. Darüber hinaus haben wir unsere Kooperation mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau auf unsere Geschäftsaktivitäten in Italien und Polen ausgeweitet und in Deutschland eine bundesweite Kampagne zum Thema energieeffizientes Modernisieren von Gebäuden umgesetzt.

Über unser europäisches Filialnetzwerk bieten wir nachhaltige Anlagefonds an. 2013 investierten unsere Kunden 388 Mio € in diese Produkte (2012: 450 Mio €). [Seite 48](#)

Die Deutsche Bank betreut rund 900 000 Selbstständige, Freiberufler, Geschäftsleute und Firmenkunden – darunter viele Familienunternehmen – und ist damit Marktführer in Deutschland. Dieses Engagement wollen wir intensivieren und unser Angebot für mittelständische Firmenkunden deutlich ausbauen. Vor diesem Hintergrund haben wir 2013 unsere Kompetenzen für Privatkunden, Geschäftskunden sowie Mittelstandskunden, die nicht vorrangig kapitalmarktorientiert sind, unter einem Dach zusammengeführt. [Seite 37](#)

388

Mio €

in nachhaltigen
Anlagefonds

Zugang zu Finanzdienstleistungen

Wir möchten, dass unsere Bankleistungen möglichst vielen Kunden zugänglich sind, und treffen Vorkehrungen für Kunden mit besonderen Anforderungen.

Bereits seit 1995 unterstützt die Deutsche Bank die Initiative „Ein Konto für Jedermann“. Im Rahmen der Initiative stellen wir Privatkunden ungeachtet ihres Einkommens eine Kontoverbindung bereit, sofern es keine eindeutigen Belege für Vertragsverletzungen oder Betrug gibt. Unsere Regelungen zur Kontoeröffnung enthalten einen entsprechenden Passus. Damit erfüllen wir schon heute die EU Directive on Basic Accounts, die gegenwärtig zur Diskussion steht.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/zugang

Wir bieten Produkte und Dienstleistungen an, die auf die Bedürfnisse bestimmter Kundengruppen abgestimmt sind. Alle Geldautomaten in Deutschland verfügen über eine sprachgeführte Auszahlungsfunktion. Darüber hinaus statten wir alle neuen Geräte in Deutschland mit Kopfhöreranschlüssen und Braillebeschriftung aus. Im Rahmen von Renovierungsmaßnahmen achten wir weltweit auf einen besseren Zugang zu unseren Filialen. Wir vermeiden Treppen, vergrößern Eingänge und schaffen mehr Platz für Rollstuhlfahrer.

Durch Telefon- und Online-Bankdienstleistungen sind wir auch in entlegenen Gebieten erreichbar. 2013 haben wir zudem das elektronische Postfach eingeführt. Auf Wunsch können unsere Kunden hierüber Wertpapierabrechnungen, Kreditkartenabrechnungen und Kontoauszüge erhalten. Diesen Service werden wir 2014 weiter ausbauen.

Finanzielle Allgemeinbildung

Die Verschuldung von Jugendlichen in Deutschland hat sich in den letzten zehn Jahren vervierfacht. Der Umgang mit Geld will gelernt sein.

Im Rahmen unserer Initiative Finanzielle Allgemeinbildung stellen Mitarbeiter der Deutschen Bank bundesweit ihr Wissen in Schulen zur Verfügung. Sie vermitteln Kenntnisse zu Wirtschafts- und Finanzthemen und erklären die historische Entwicklung von Geld und Banken bis hin zum globalen Finanzsystem.

In anderen Ländern fördern wir die finanzielle Allgemeinbildung auch über Print- und Online-Medien, um eine größtmögliche Reichweite zu erzielen.



▲ Mitarbeiter der Deutschen Bank engagieren sich in Schulen

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/initiative-finanzielle-allgemeinbildung

Zahlen und Fakten

Geschäftskunden

Corporate Banking & Securities: erneuerbare Energien und Cleantech*

In Mio €	2013	2012	2011
Fusionen und Übernahmen	–	2 200	5 435
Aktien- und Anleiheemissionen	5 512	231	2 290
Projektfinanzierung	2 595	1 916	2 117

Die Anzahl nicht öffentlicher Abschlüsse und Marktschwankungen wirkten sich auf das dargestellte Volumen der Transaktionen aus.

*Wert berücksichtigt nur veröffentlichte Transaktionen.

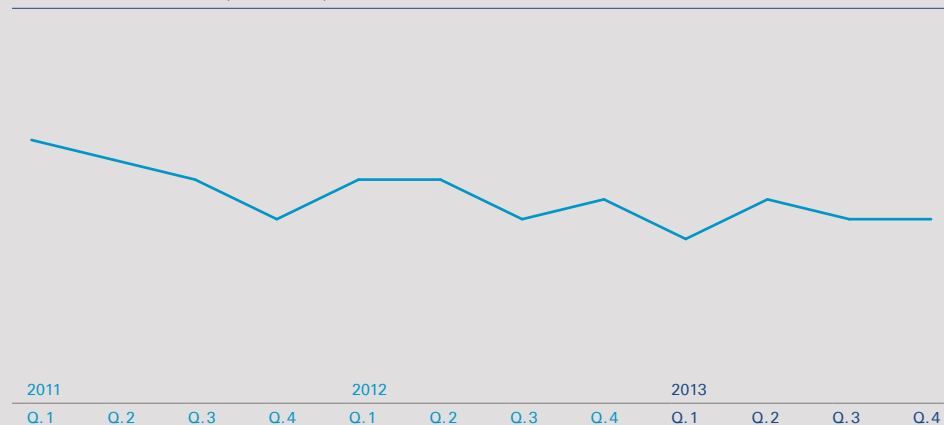
Erneuerbare Energien und Cleantech – ausgewählte Transaktionen

Beratung	<p>Abspaltung und Börsengang der Siemens-Tochter OSRAM, eines führenden Herstellers von Lichttechnik, mit einem Gesamtvolumen von 2,5 Mrd €. Die Abspaltung ist seit 2005 die erste bedeutende Transaktion dieser Art in Deutschland und erleichtert OSRAM und der gesamten Branche den Übergang zu energie-sparender LED-Technik.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Lead Financial Advisor</p>
Aktien-emissionen	<p>Anschlussemission in Höhe von 250 Mio US\$ für den Solarparkbetreiber SunEdison.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Left Bookrunner</p> <p>Börsengang mit einem Erlös von 238 Mio £ von Infinis Energy, einem führenden unabhängigen Erzeuger von erneuerbarer Energie; gleichzeitig 2013 der größte europäische Börsengang im Bereich erneuerbare Energien.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Joint Global Coordinator und Joint Bookrunner</p>
Anleihe-emissionen	<p>1,2 Mrd US\$ Wandelanleihe von SunEdison (entspricht 35% der Marktkapitalisierung des Unternehmens). Dies ermöglichten wir durch die Gewährung einer Brückenfinanzierung in Höhe von 320 Mio US\$.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Konsortialführer und Lead Financial Advisor</p> <p>300 Mio US\$ Wandelanleihe für das Solarunternehmen SunPower.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Left Bookrunner</p>
Projekt-finanzierungen	<p>55 Mio £ erstrangige Kreditlinie für ein Biomassekraftwerk in London, das sowohl Wärme als auch Strom erzeugt.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Mandated Lead Arranger, Sole Underwriter, Security and Facility Agent, Hedge Counterparty, kontoführende und Akkreditiv ausstellende Bank</p> <p>346 Mio US\$ Projektfinanzierung von Copper Mountain Solar 2, einem Photovoltaikprojekt in Nevada mit 150 MW Leistung.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Mandated Lead Arranger in einem Konsortium von sieben Banken; zudem Akkreditiv ausstellende und Hedging-Bank</p>
Corporate Trust und Agency Services	<p>Hauptzahlstelle, gemeinsame Verwahrstelle, kontoführende Bank, Anleihe- und Sicherheitentreuhänder für eine 300-Mio-£-Projektanleihe für die Stromleitungen des Windparks Greater Gabbard.</p> <p>Die Rolle der Deutschen Bank: Hauptzahlstelle, Verwahrstelle, kontoführende Bank, Anleihe- und Sicherheitentreuhänder</p>

Privatkunden

Kundenbindungsindex

Privat- und Geschäftskunden (TRI*M-Wert¹)



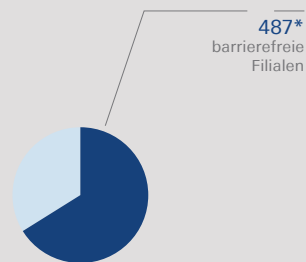
Quelle: Kundenumfrage von Private & Business Clients, TNS Infratest Financial Research Institute.
¹TRI*M (= Measure, Manage, Monitor) ist das weltweit führende System für Stakeholdermanagement und Kundenbindung.
 Es wird den individuellen Bedürfnissen von Unternehmen angepasst und soll dazu führen, dass Informationen aus allen Stakeholdergruppen in die Entscheidungsprozesse einfließen.

Nachhaltige Produkte für Privat- und Geschäftskunden

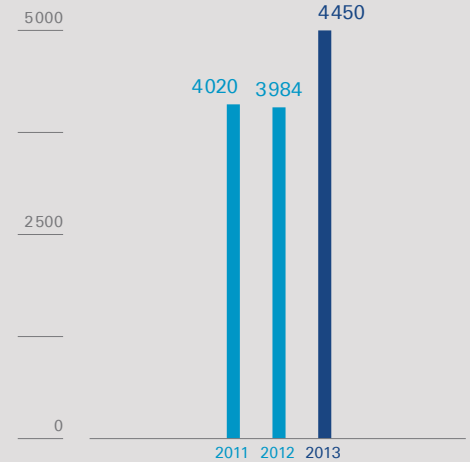
In Mio €	2013	2012	2011
KfW-Umweltkredite an Privat- und Geschäftskunden	623,0	578,5	624,6
Davon KfW-Umweltkredite an Privatkunden in Deutschland	501,0	470,0	507,8
Davon KfW-Umweltkredite an mittelständische Unternehmen in Deutschland	122,0	108,5	116,8
Umweltkredite an Privat- und Geschäftskunden in Europa (ohne Deutschland)	146,0	178,5	132,0
Investitionen von Privat- und Geschäftskunden in Deutschland in nachhaltigen Investmentfonds	319,0	320,0	353,0
Investitionen von Privat- und Geschäftskunden in Europa (ohne Deutschland) in nachhaltigen Investmentfonds	69,0	130,0	144,0

Barrierefreier Zugang zu Filialen und Geldautomaten

Anzahl, Deutschland



Geldautomaten und Bankingterminals mit Braillebeschriftung



*Gesamtanzahl Deutsche Bank Filialen in Deutschland: 734.

Beste Privat- kunden- beratung

/ Handelsblatt

Mandated Lead Arranger

des Jahres für erneuerbare
Energien

/ Infrastructure
Journal Awards

Anlagegeschäft Nachhaltiges Investieren ausbauen

- Mit der Gründung unseres ESG Head Office stärkten wir unseren Ansatz für nachhaltiges Investieren.
- Wir weiteten den Geltungsbereich unserer Richtlinie zur Stimmrechtsvertretung auf unsere globalen Investments aus.
- Ende 2013 verwalteten wir knapp 5,1 Mrd € an Vermögenswerten, die ökologische, soziale und Governance-Aspekte in den Investitionsprozess einbeziehen.

Private und institutionelle Anleger beziehen zunehmend die Risiken und Chancen von Umwelt-, sozialen und Governance-Faktoren (ESG) in ihre langfristige Renditebetrachtung ein. Damit wächst auch die Nachfrage nach Produkten und Dienstleistungen, die nachhaltige Kriterien systematisch in den Investmentprozess einbeziehen oder aber bestimmte Geschäftsfelder, wie die Herstellung von Streumunition, ausschließen. Darüber hinaus sprechen Investoren ESG-Themen verstärkt auf Jahreshauptversammlungen an und richten ihre Stimmrechtsausübung danach aus. Auch bei unseren High-Net-Worth-Kunden, Family Offices, Kirchen und Stiftungen erkennen wir einen wachsenden Trend, in ESG-Produkte zu investieren. Um diesen Entwicklungen Rechnung zu tragen, bauen wir unser Engagement im Bereich nachhaltiges Investieren aktiv aus.

Als verantwortungsvoller Investor betrachten wir die Integration von ESG-Faktoren in unseren Investmentprozess als Teil unserer treuhänderischen Pflicht. Wir analysieren die Nachhaltigkeitsleistung von Unternehmen, in die wir investieren. Wir ermöglichen Projekte, die den Klimawandel bekämpfen, und tragen im Rahmen unserer Beratungsmandate für Impact Investments unter anderem dazu bei, die Ernährungssicherheit in Entwicklungs- und Schwellenländern zu verbessern.

Weltweit sind rund 14 Billionen US\$ nachhaltig angelegt. Das entspricht etwa einem Fünftel aller professionell verwalteten Vermögenswerte. 89% dieser Assets sind institutionellen Anlegern und die restlichen 11% privaten Vermögen zuzurechnen.¹

Ende 2013 verwalteten wir knapp 5,1 Mrd € an Vermögenswerten, die ökologische, soziale und Governance-Aspekte in den Investitionsprozess einbeziehen (2012: 4,5 Mrd €). Zu dem Wachstum trägt unter anderem der Ausbau unserer Beratungsleistungen im Rahmen von ESG-Mandaten für Kirchen und Stiftungen bei. Trotz des Anstiegs machen ESG-Vermögenswerte weiterhin weniger als 1% unserer gesamten verwalteten Vermögenswerte in Höhe von 923 Mrd € aus.

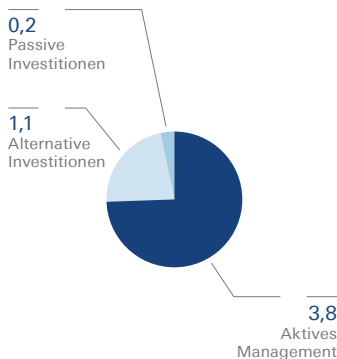
Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-anlagen

¹GSIA-Bericht 2012 zum globalen nachhaltigen Anlagemarkt.

Assets under Management mit ESG-Fokus

In Mrd €



Nachhaltigkeit im Asset und Wealth Management verankern

Mit der Gründung unseres Geschäftsbereichs Deutsche Asset & Wealth Management (DeAWM) führten wir unser aktives und passives Asset Management mit unserer Alternative-Investment-Plattform und unserem Wealth Management zusammen. Gleichzeitig stärkten wir unseren Ansatz, Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen in den Investmentprozess zu integrieren.

Ein neu gegründetes ESG Head Office ist bereichsübergreifend für die Umsetzung unserer ESG-Strategie und die Koordination, Weiterentwicklung und den Ausbau unserer Kapazitäten und Kompetenzen im Bereich nachhaltiges Investieren verantwortlich. Das Team von Spezialisten unterstützt bei der ESG-Analyse und bei der Entwicklung von Produkten. Unser neuer ESG-Ansatz stützt sich auf drei Säulen.

- / **Risikomanagement:** eine umfassende eigene ESG-Recherche, um Investitionsentscheidungen zu stützen und Anlagerisiken zu verringern.
- / **Governance:** konsistente ESG-Richtlinien und -Verfahren für sämtliche Vermögenswerte der DeAWM. Damit stellen wir sicher, dass alle Mitarbeiter die verfügbaren Informationen berücksichtigen und in Übereinstimmung mit den Richtlinien handeln.
- / **Wertschöpfung:** Identifizieren von Angebotslücken und Entwickeln neuer ESG-Produkte und -Dienstleistungen.

Bereits 2008 unterzeichnete die damalige Deutsche Asset Management die Principles for Responsible Investment der Vereinten Nationen (PRI). Damit unterstreichen wir unser Bekenntnis zu verantwortungsvollem Investieren. Wir berichten regelmäßig über unsere Aktivitäten und Fortschritte. Entsprechend den Vorgaben der PRI werden die Ergebnisse des Jahres 2013 erstmals auch öffentlich zugänglich gemacht.

ESG-Kriterien werden traditionell in Europa stärker gewichtet als in anderen Regionen. Deshalb setzten wir die PRI in diesem Markt in besonderer Breite um. Für die Zukunft wollen wir diese Intensität jedoch auch auf unsere Produkte und Dienstleistungen in anderen Regionen ausweiten.

ESG-Analysen in den Anlageprozess einbeziehen

Wir sind der festen Überzeugung, dass die Berücksichtigung von ESG-Kriterien zu besseren Anlageentscheidungen führt. Sie fügt der Anlageanalyse eine weitere Dimension hinzu, die zu einem besseren Verständnis des einzelnen Unternehmens und seines Geschäftsumfelds führt.

Über unser internes Investmentportal stellen wir unseren Aktien- und Anleiheanalysten sowie Portfoliomanagern neben konventionellen Finanzkennzahlen und Marktdaten auch ESG-Bewertungen zur Verfügung. [Seite 52](#)

Weitere Informationen

- ▶ rreef.com
- ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-anlagen

Unser ESG-Analyseprozess

Unsere Analysten und Portfoliomanager erhalten über externe Research-Partner ESG-Rohdaten und detaillierte Berichte zu über 4.000 börsennotierten Unternehmen und zu 130 Ländern. Die Unternehmensdaten umfassen unter anderem Angaben zum Umweltmanagement, zum Umgang mit Arbeitnehmerrechten sowie zur Qualität und Transparenz der Berichterstattung von Unternehmen. Die Länderinformationen beinhalten Aussagen zu Sozialstandards und dem Umgang mit natürlichen Ressourcen. Zusätzlich können unsere Mitarbeiter auf CO₂-Daten von 2.500 Unternehmen zugreifen.

Auf Basis der Rohdaten erstellen wir unternehmensspezifische Bewertungen. Jedes Unternehmen wird auf einer Skala von A bis F bewertet und mit dem jeweiligen Anlageuniversum verglichen. Das Ergebnis zeigt uns an, wie gut ein Unternehmen die ESG-Risiken bewältigt und Chancen im Vergleich zu anderen Unternehmen wahrnimmt.



Verantwortung als Aktionär wahrnehmen

Seit über zehn Jahren üben wir an unseren US-amerikanischen und europäischen Standorten die Stimmrechtsvertretung für unsere privaten und institutionellen Aktienfonds aus. Im Jahr 2013 haben wir unsere europäischen Richtlinien zur Wahrnehmung des Stimmrechts auf weitere Regionen ausgeweitet. Damit tragen wir der globalen Ausrichtung unserer europäischen Investmentfonds und betreuter institutioneller Vermögen Rechnung. Für unsere US-amerikanischen Standorte wenden wir vergleichbare Richtlinien an, die auf die dortigen Anforderungen zugeschnitten sind. Um unser Bekenntnis zu ESG noch deutlicher zu machen, berücksichtigen wir bei der Stimmrechtsvertretung verstärkt Aspekte einer guten Unternehmensführung.

Darüber hinaus stellen wir unseren Aktien- und Anleiheanalysten sowie den Portfoliomanagern Leitfäden zur Verfügung, die sie dabei unterstützen, ESG-relevante Themen bei Treffen mit Unternehmensvertretern anzusprechen. Sie enthalten zum Beispiel Fragen zur Verankerung von Nachhaltigkeit in der Unternehmensstrategie und der Beschaffungskette, zu Sozial- und Umweltstandards sowie zu kontroversen Themen.

Wir fördern den konstruktiven Dialog mit Unternehmen zu Themen der Corporate Governance und Aspekten der Unternehmenskontrolle, die Auslegungsspielräume zulassen. Wir konzentrieren uns dabei auf Unternehmen, die in unserem Rating unterdurchschnittlich abgeschnitten haben oder im Widerspruch zu internationalen Standards wie den Prinzipien des UN Global Compact stehen. Unser Abstimmungsverhalten auf Hauptversammlungen für unsere europäischen Fonds veröffentlichen wir auf unserer Internetseite.

Anwendung von ESG vorantreiben

Wir setzen uns aktiv dafür ein, das Bewusstsein für ESG-Kriterien innerhalb der Investmentbranche voranzutreiben. Auf europäischer Ebene engagieren wir uns in Initiativen von Organisationen wie European Sustainable Investment Forum (Eurosif) und European Fund and Asset Management Association (EFAMA), die sich maßgeblich für das Thema nachhaltiges Investieren einsetzen.

Wir wirkten an den Empfehlungen der Deutschen Börse zur Nachhaltigkeit in der Kapitalmarktkommunikation mit und beteiligten uns im Rahmen eines Pilotprojekts an der Erstellung eines Rahmenwerks zur integrierten Berichterstattung, das der International Integrated Reporting Council Ende 2013 veröffentlichte.

Wir sind Herausgeber eines White Paper zum Thema „Environmental, social, and governance (ESG) data: Can it enhance returns and reduce risks?“. Die Publikation erläutert das Konzept von ESG-Investitionen und hebt die Vorteile hervor. Der Autor empfiehlt die umfassende Einbeziehung von ESG-Kriterien für jeden privaten oder institutionellen Investor. Er vertritt die These, dass Einblicke in geschäftsrelevante ESG-Faktoren auf längere Sicht zur Steigerung von Renditen und zur Minimierung von Risiken beitragen können.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/esg-white-paper

Wir bestärken Unternehmen, Nachhaltigkeit in das Zentrum ihrer Geschäftstätigkeit zu rücken. Hierzu vergeben wir gemeinsam mit dem DuMont-Verlag den Deutschen Investorenpreis für verantwortliches Wirtschaften. Der Preis würdigt Unternehmen, die ESG-Kriterien besonders erfolgreich in ihrem Kerngeschäft verankern. Volkswagen sowie Krones, ein Hersteller von Verpackungs- und Abfüllanlagen, wurden 2013 für ihr Umweltengagement und ihre Arbeitnehmerorientierung ausgezeichnet.

Gezielt nach ESG-Kriterien investieren

Zusätzlich zur Einbeziehung von ESG-Kriterien in unseren allgemeinen Investitionsprozess für private und institutionelle Investitionen bieten wir ESG-Lösungen an, die sich an spezifischen Anforderungen von Investoren ausrichten. Sie basieren zum Beispiel auf einem Best-in-Class-Ansatz oder konzentrieren sich auf bestimmte Themen, wie die Förderung klimafreundlicher Technologien. Zudem verwalten wir sogenannte Impact Investments für institutionelle Anleger. Ein Team von Portfolio-Managern berät diese Fonds, zu denen unter anderem drei Public-Private-Partnerships mit einem Schwerpunkt auf erneuerbaren Energien in Entwicklungs- und Schwellenländern, Energieeffizienz in der EU und Ernährungssicherheit in Afrika zählen.

Weitere Informationen

► aatif.lu
► eeef.eu
► gcpf.lu

Im Jahr 2013 haben wir zwei neue Publikumsfonds aufgelegt. DWS Invest II ESG Equity Europe bezieht bei seinen Anlageentscheidungen neben der Analyse von Fundamentaldaten ESG-Faktoren mit ein. Zudem haben wir den Fonds DWS Klimawandel neu ausgerichtet, um der zunehmenden Fokussierung des Fonds auf Wasserknappheit besser gerecht zu werden. Unter dem neuen Namen DWS Water Sustainability investiert der Fonds weltweit in Unternehmen, die entlang der gesamten Wertschöpfungskette des Wassersektors tätig sind. Dies beinhaltet die Wasserversorgung, -infrastruktur und -technologie sowie das Wasser-Ressourcen-Management. Der Fonds konzentriert sich darüber hinaus auf Unternehmen mit traditionell hohem Wasserverbrauch, die daran arbeiten, ihren Wasserverbrauch zu reduzieren. Beide Fonds investieren in Unternehmen mit einer mindestens durchschnittlichen ESG-Bewertung. Unternehmen mit niedrigeren Bewertungen können nur dann aufgenommen werden, wenn ein aktiver Austausch zu kontroversen Themen (Engagement) vorausgegangen ist.

Prädikat „hervorragend“
für das Engagement der
Deutschen Bank in den
USA seit mehr als
20 Jahren

3,8
Mio

Mikrokredite wurden mit-
hilfe der Deutschen Bank
seit 1997 ermöglicht

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/mikrofinanzierung
► db.com/cr/community-development

Sozialen Wandel vorantreiben

Neben den ESG-Initiativen des Bereichs Asset Management bringt die Deutsche Bank seit jeher auch ihre Expertise und ihre Netzwerke ein, um einen nachhaltigen Beitrag zur Bewältigung gesellschaftlicher Herausforderungen zu leisten, und stellt Kapital für Projekte zur Verfügung, die nach rein wirtschaftlichen Kriterien nur geringe Finanzierungschancen hätten. Zudem bringen sich unsere Mitarbeiter als pro-bono Berater ein und tragen so zur Stärkung des dritten Sektors bei. [Seite 67](#)

Seit mehr als 20 Jahren setzen wir auf Partnerschaften, die private Investitionen und staatliche Förderung vereinen. So unterstützen wir in den USA zahlreiche Initiativen für mehr bezahlbaren Wohnraum. Unser Engagement geht dabei weit über die gesetzlichen Vorgaben des Community Reinvestment Act (CRA) hinaus – die Federal Reserve Bank hat die Deutsche Bank deshalb durchweg mit dem Prädikat „outstanding“ (hervorragend) gewürdigt.

Der im Jahr 2011 in Großbritannien aufgelegte Impact Investment Fund (IIF) der Deutschen Bank trägt dazu bei, die Finanzierungslücke für Sozialunternehmen zu schließen. 2013 hat der IIF 1 Mio £ im Social Impact Accelerator (SIA) investiert, der ersten paneuropäischen öffentlich-privaten Partnerschaft für Sozialunternehmen. Dieses durch den Europäischen Investitionsfonds gestützte Pilotprojekt deckt den zunehmenden Eigenkapitalbedarf von Sozialunternehmen, die Arbeitsplätze für benachteiligte Zielgruppen schaffen. Darüber hinaus wurden Ende des Jahres Mittel zugunsten des Impact Ventures UK und des Social Venture Fund II zugesagt und werden 2014 bereitgestellt. Damit stärkt der IIF nicht nur die Finanzierungsbasis, sondern auch den Stellenwert von Sozialunternehmen im Markt.

Wir waren die erste globale Bank, die – bereits 1997 – einen Mikrofinanzfonds aufgelegt hat. Seitdem setzen wir uns als Vorreiter für ethisches Verhalten und Kundenschutz in der Branche ein. Insgesamt haben wir bereits 305 Mio US\$ an 125 Mikrofinanzinstitute in 51 Ländern vergeben und damit etwa 3,8 Mio Mikrokredite für Kleinstunternehmer im Gesamtvolumen von 1,67 Mrd US\$ ermöglicht. Darin enthalten sind auch 100 Mio US\$ des Global Commercial Microfinance Consortium II, das Mikrofinanzinstitute mit Krediten und Zuwendungen für technische Hilfsmaßnahmen unterstützt.

Im Jahr 2013 hat die Deutsche Bank zudem von institutionellen Investoren 75 Mio US\$ für die Microfinance Enhancement Facility (MEF) eingeworben. Diese Initiative des öffentlichen Sektors und von Entwicklungsbanken hat ein Gesamtvolumen in Höhe von 469 Mio US\$. Die MEF finanziert weltweit Mikrofinanzinstitute, die es Kleinstunternehmen ermöglichen, produktiv zu arbeiten, und die so zu wirtschaftlichem Wachstum, Beschäftigung und Armutsbekämpfung beitragen.

Die Community Development Finance Group der Deutschen Bank hat 2013 einen gemeinnützigen Fonds in Höhe von 4 Mio US\$ aufgelegt, der ganz gezielt die Global Alliance for Clean Cookstoves unterstützt. Diese Initiative trägt dazu bei, in Entwicklungsländern traditionelle Herde und offene Feuer zu ersetzen, die die Raumluft belasten und jährlich für vier Millionen Tote verantwortlich sind. Der Clean Cooking Working Capital Fund stellt Finanzierungen und Bürgschaften für Hersteller, Händler und Kraftstofflieferanten zur Verfügung. Die Deutsche Bank ist Fondsmanager und investiert selbst bis zu 500000 US\$. [Seite 96](#)

Zahlen und Fakten

ESG-Assets under Management

In Mio €	2013	2012	2011
Aktives Management			
Private und institutionelle Anlagen einschließlich Best-in-Class- und Themenfonds, ESG-Lösungen im Wealth Management, Private-Banking-Leistungen für High-Net-Worth- und institutionelle Kunden	3 787	3 413	2 843
Passive Investitionen			
ESG-orientierte Exchange Traded Funds	163	32	31
Alternative Investitionen			
Impact Investing, einschließlich von Regierungen und Organisationen gestützter Fonds mit ökologischer oder sozialer Ausrichtung	1 128	1 017*	110
Gesamt	5 078	4 462	2 984

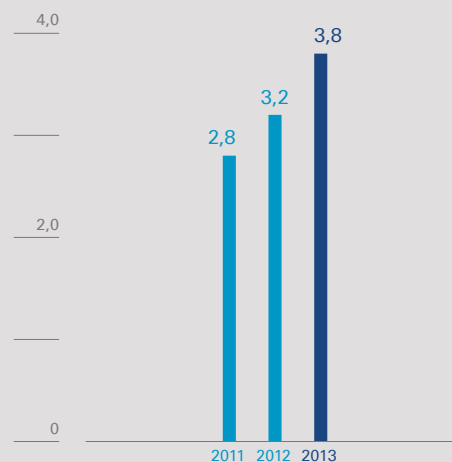
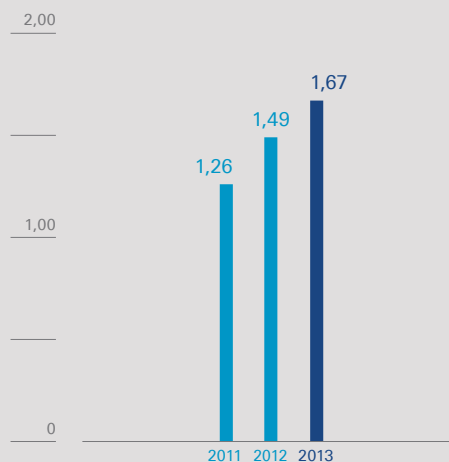
*Volumen angepasst aufgrund veränderter Berechnungsgrundlage.

2013 verwaltete die Deutsche Asset & Wealth Management (DeAWM) Vermögenswerte in Höhe von 923 Mrd € (Stand: 31.12.2013).

Mikrofinanzierung

Geschätzte aggregierte Kreditausreichungen an Mikrokreditnehmer seit 1997, in Mrd US\$

Anzahl ermöglichter Kleinstkredite seit 1997 (geschätzt), in Mio



**Best Private
Bank
Germany –
2013**

/ Euromoney

Platz 1

im FUCHS-Report 2013 –
Stiftungsvermögen im Test

/ Fuchsbriefe

3 / Unser Engagement





»Ich engagiere mich gesellschaftlich, seit ich begann, mein erstes Geld zu verdienen. Ich will in meinem direkten Umfeld einen aktiven Beitrag leisten. Seit vier Jahren arbeite ich nun ehrenamtlich im Centre Cívic Sagrada Família in Barcelona. Der Volunteer Award bestätigt mich darin und ist mir zugleich Ansporn und Motivation.«

Alex Marzo, Barcelona

Regionaler Preisträger des Deutsche Bank Volunteer Award und Firmenkundenberater im Bereich Private & Business Clients. Er unterstützt Familien, denen finanzielle Mittel für die Ausbildung ihrer Kinder fehlen, und setzt sich für soziale Integration ein.

59 Mitarbeiter

Kulturwandel vorantreiben

72 Corporate Citizenship

Soziale Herausforderungen angehen

82 Umwelt

Geschäftsbetrieb nachhaltig gestalten

/ Engagement beweisen

Unser Engagement für Mitarbeiter, Gesellschaft und Umwelt sehen wir als wichtigen Teil unserer unternehmerischen Verantwortung. Es umfasst unser Ziel, eine Kultur zu verankern, die verantwortungsvolles und nachhaltiges Mitarbeiterverhalten fördert und entsprechend belohnt.

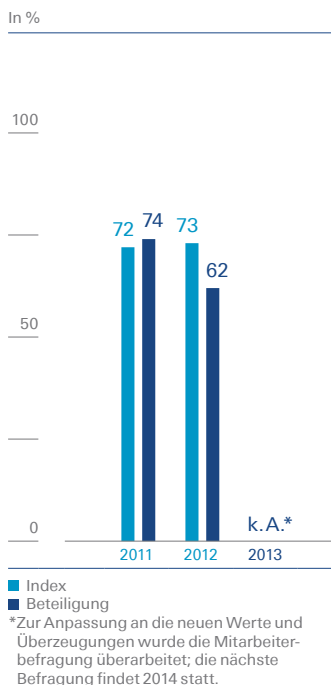
Mit unserem gesellschaftlichen Engagement gehen wir drängende gesellschaftliche Herausforderungen an – wir fördern Talente, treiben sozialen Wandel voran und schaffen Zugang zu Kunst und Musik. Corporate Volunteering ist ein fester Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Im Jahr 2013 haben unsere Mitarbeiter weltweit 2900 Projekte unterstützt.

Darüber hinaus bleibt es unser Ziel, die Auswirkungen unseres Geschäftsbetriebs auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten. 2013 haben wir unser Bekenntnis zur Klimaneutralität erneuert.

Mitarbeiter Kulturwandel vorantreiben

- Unsere neuen Werte und Überzeugungen legen einen wichtigen Grundstein für den angestrebten Wandel unserer Unternehmenskultur.
- Wir fördern die Entwicklung unserer Mitarbeiter, um die Zukunft der Bank sicherzustellen.
- Nachhaltigkeitskriterien fließen in die Leistungsbewertung und Vergütung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte ein.
- Unsere neue Diversity-Strategie 2.0 trägt zu mehr Vielfalt in unserem Unternehmen bei.

Mitarbeiter-Commitment-Index



Mit der Veröffentlichung unserer neuen Werte und Überzeugungen legten wir 2013 die Grundlagen für langfristige Veränderung in der Deutschen Bank. Damit wollen wir uns in unserer Branche als Vorreiterin für kulturellen Wandel etablieren. Indem unsere Mitarbeiter diese Werte in ihrer täglichen Arbeitsweise umsetzen, tragen sie entscheidend dazu bei, den Kulturwandel voranzutreiben und das verlorene Vertrauen in unsere Branche wieder aufzubauen. Das ist auch ein Kernanliegen unserer Strategie 2015+.

[Seite 4](#)

Unsere Werte leben

In einem intensiven Prozess der internen Beratung und Zusammenarbeit definierten wir im Jahr 2013 unsere neuen Unternehmenswerte und die ihnen zugrundeliegenden Überzeugungen. Hierzu führten wir unmittelbar nach der Bekanntmachung der Strategie 2015+ den bisher umfassendsten Dialog mit unseren Mitarbeitern und Führungskräften. Mehr als 52000 Mitarbeiter, das entspricht mehr als der Hälfte unserer Belegschaft, nahmen an einer globalen Mitarbeiterumfrage teil. Auf Basis der Rückmeldungen haben unsere Führungskräfte zentrale kulturelle Themen identifiziert, die zur Umsetzung der Strategie 2015+ ausgebaut werden müssen. Dazu gehören eine starke Kundenorientierung, höchste Integritätsstandards bei allen geschäftlichen Aktivitäten, operative Disziplin und eine effizientere Zusammenarbeit über alle Geschäfts- und Infrastrukturbereiche hinweg.

Das Group Executive Committee übernahm bei der Interpretation und der Weiterentwicklung der Themen sowie bei der Definition unserer Werte und der ihnen zugrundeliegenden Überzeugungen eine führende Rolle. In ausführlichen Diskussionen wurde sichergestellt, dass die Werte und Überzeugungen von unseren 250 Topführern uneingeschränkt mitgetragen werden. An zentralen regionalen Standorten fanden darüber hinaus Kulturforen für unsere Managing Directors statt. Unter der Leitung unserer Co-Vorstände diskutierten die Teilnehmer die Frage, was von Mitarbeitern und der Gesellschaft als richtige Verhaltensweise angesehen wird. Im Rahmen der Senior Management Conference 2013 verabschiedeten unsere 250 Topführerkräfte die neuen Werte und Überzeugungen der Bank. [Seite 12](#)

Kulturwandel verankern

Die Werte und Überzeugungen fließen in unsere Personalmanagementinstrumente wie Zielvereinbarung, das Performance-Management, unsere Führungs- und Managementbewertungen sowie Instrumente zur Personalentwicklung ein.

Wir entwickeln Kennziffern und Systeme, die es uns ermöglichen, die Umsetzung unserer Werte und Überzeugungen zu messen. Dazu zählen Kundenmanagement-Informationssysteme, Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit und unsere Systeme zur Leistungsmessung, die wir um eine „Scorecard“ mit finanziellen und nichtfinanziellen Indikatoren erweitern.

Veränderungsprozesse begleiten

2013 begannen wir ein umfassendes Projekt zum Ausbau der Kundenorientierung, zur Stärkung unserer Kontrollsysteme und zur Reduzierung der Kosten. Die damit verbundenen Veränderungen werden sich auf unsere Prozesse, Systeme und Technologien auswirken, vor allem aber einen neuen Arbeitsansatz mit veränderten Denkmustern und Verhaltensweisen von unseren Mitarbeitern erfordern.

In der Vergangenheit haben wir die emotionalen Auswirkungen von Veränderungen teilweise unterschätzt. Deshalb setzten wir 2013 gezielt Maßnahmen um, die Führungskräfte und Mitarbeiter während des Transformationsprozesses unterstützen. Dazu zählen Leitfäden für Vorgesetzte zur Steuerung von Veränderungen, Befragungen, wie Mitarbeiter das Programm gedanklich und emotional verarbeiten, sowie Coachings, Workshops und Schulungen zur Steigerung der Teameffizienz.

Mitarbeiter gewinnen und entwickeln

Die passenden Mitarbeiter für unser Unternehmen zu gewinnen, ist eine wichtige Voraussetzung für die erfolgreiche Umsetzung unserer Werte und Überzeugungen. Dies betrifft sowohl Neueinstellungen als auch Prozesse zur Förderung der bereichsübergreifenden internen Mobilität.

Unsere Ansätze zur Mitarbeitergewinnung sind auf die bankweiten Programme, Bereiche und Regionen sowie die Anforderungen der entsprechenden Zielgruppen abgestimmt. Die Sozialen Medien gewinnen bei der Auswahl eines Arbeitgebers immer mehr an Bedeutung. 2013 belegte unsere deutschsprachige Karriereseite auf Facebook den ersten Platz im Rahmen eines Rankings der Facebook-Karriereseiten im Finanzbereich.¹

Weitere Informationen

► [facebook.com/DeutscheBankKarriere](https://www.facebook.com/DeutscheBankKarriere)

¹Basis hierfür ist eine Expertenbewertung durch Karrierebibel.de im November 2013.

28.

im Ranking „World’s Most Attractive Employers“

Attraktivität als Arbeitgeber

Bei der weltweiten Umfrage von Universum zu den „World’s Most Attractive Employers“ wurde die Deutsche Bank trotz eines allgemein schlechteren Abschneidens der Finanzbranche und unserer eher unauffälligen Markenpräsenz in einigen Ländern auf Rang 28 gewählt. Das Ranking basiert auf einer Umfrage unter 200 000 Studenten aus der ganzen Welt, bei der es um die Einschätzung von Karrierechancen und die Wahrnehmung der Arbeitgeber geht. Die Ergebnisse wurden verwendet, um die Rangliste der „Global Top 50 World’s Most Attractive Employers“ zu erstellen. Die Deutsche Bank ist die erste nicht US-amerikanische Bank, die in die Rangliste aufgenommen wurde. Unsere starke Positionierung als Arbeitgeber bestätigte sich darin, dass 81 % der Hochschulabsolventen, die im Jahr 2013 ein Stellenangebot von uns bekamen, dieses auch angenommen haben.

Nachwuchskräfte

Kopfzahl	2013	2012	2011
Eingestellte Trainees, global	501	653	713
Weiblicher Anteil an eingestellten Trainees in %	33,7	35,5	33,3

Einstellungen nach Beschäftigungsstruktur

Vollzeitkräfte ¹ in Tsd	2013	2012	2011
Officer ²	2,9	3,1	3,8
Non-Officer	5,0	5,3	7,3
Insgesamt	8,0	8,3	11,1

¹Vollzeitkräfte unter anteiliger Berücksichtigung von Teilzeitarbeitskräften, ohne Auszubildende und Volontäre/Praktikanten.

²Mitarbeiter mit Unternehmenstitel Managing Director, Director, Vice President, Assistant Vice President oder Associate.

Ohne Postbank, Sal. Oppenheim, BHF, DB Investment Services.

Mitarbeiter und Führungskräfte fördern

2013 haben wir die Strategie der Deutschen Bank in ein Konzept zur Mitarbeiterentwicklung übertragen, das unsere Werte und Überzeugungen in unserem Personalmanagement verankert. Es sieht vor,

- Kompetenzen im gesamten Unternehmen weiterzuentwickeln und die Verfügbarkeit künftiger Führungskräfte sicherzustellen,
- ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem nachhaltige Leistung im Einklang mit der Strategie der Bank gefördert wird, und
- in die berufliche und persönliche Entwicklung unserer Mitarbeiter und Führungskräfte zu investieren, um sie zu motivieren und ihre Kompetenzen zu maximieren.

Um einen breit angelegten Talentpool aufzubauen, investieren wir in die berufliche und persönliche Entwicklung aller Mitarbeiter. 2013 starteten wir zum Beispiel unsere Kampagne „Career Mobility“. Damit wollen wir die Bereitschaft unserer Mitarbeiter stärken, neue berufliche Möglichkeiten innerhalb der Bank wahrzunehmen. Offene Stellen für tariflich angestellte Mitarbeiter und Mitarbeiter auf den ersten beiden außertariflichen Hierarchiestufen (Assistant Vice President und Vice President) werden für zwei Wochen intern ausgeschrieben. Erst wenn sich kein geeigneter Kandidat findet, beginnen wir damit, Stellenangebote extern zu veröffentlichen. Informationen und Anforderungen zu den offenen Positionen können über das Intranet eingesehen werden.

Senior Talent

Unser konzernweiter Ansatz für das Talentmanagement auf Senior-Management-Ebene trägt entscheidend dazu bei, einen stabilen Pool an künftigen Führungskräften aufzubauen, um Leistung, Wachstum und die richtige Unternehmenskultur in unserem Unternehmen langfristig zu sichern. 2013 gründeten wir ein People Committee. Unter der Leitung unserer Co-Vorstandsvorsitzenden lenkt und überwacht es das konzernweite strategische Talentmanagement.

Ein zentral koordinierter Prozess ermöglicht es uns, die am besten für offene Schlüsselpositionen qualifizierten Mitarbeiter schnell zu identifizieren. Unser Talentmanagementansatz ist eng mit der Nachfolgeplanung verknüpft und begünstigt die bereichsübergreifende Mobilität unserer Mitarbeiter, die Bindung von qualifizierten Mitarbeitern an unser Unternehmen und weitere Fortschritte bei der Besetzung von Topführungspositionen mit Frauen.

Leistung bewerten und entlohnen

Eine differenzierte Leistungsbewertung und Auskunft über den eigenen Standpunkt sind wesentliche Voraussetzungen für eine faire Entlohnung und die Motivation von Mitarbeitern. Deshalb beurteilen wir nicht nur, was ein Mitarbeiter zur Erreichung der Unternehmensziele beiträgt (Leistungsziele), sondern auch, wie die Leistung (Werte und Überzeugungen) erbracht wird.

Unsere Führungskräfte führen mindestens zwei Beurteilungsgespräche im Jahr mit ihren Mitarbeitern – zur unterjährigen Leistungsbeurteilung mit Blick auf die berufliche Entwicklung sowie zur Jahresendbeurteilung. Im Mittelpunkt stehen die Leistungsbeurteilung und die Festlegung von Karrierezielen. Diese werden durch unterjährige regelmäßige Gespräche ergänzt. Dieser Austausch bietet Gelegenheit zu Coaching und Feedback, um die individuelle Leistung sowie die Karriereziele unserer Mitarbeiter zu besprechen. Die Ergebnisse fließen in die Entscheidungen über Vergütung und Beförderung ein. Wir unterstützen unsere Mitarbeiter, ihre Fähigkeiten und Fertigkeiten auszubauen, indem wir sie mit geeigneten Fortbildungs- und Weiterentwicklungsmaßnahmen fördern.

Im Jahr 2013 haben über 95% der Mitarbeiter die Leistungsbewertung über das bankeigene System zur Unterstützung von Leistung und Entwicklung der Mitarbeiter durchgeführt.

Vergütung nachhaltig ausrichten

Während und nach der Finanzkrise wurden die Vergütungsmodelle im Bankensektor von der Gesellschaft sehr kritisch betrachtet. Die Neuordnung unserer Vergütungssysteme und Zusatzleistungen ist daher wesentlicher Teil unserer Personalstrategie.

Bereits 2012 richteten wir eine unabhängige Kommission ein, die die Vergütungspraxis der Deutschen Bank überprüft. Die Arbeit der Kommission beinhaltete den Abgleich unserer Vergütungssysteme mit bewährten Entlohnungspraktiken in der Bankenbranche sowie aktuellen und erwarteten aufsichtsrechtlichen Anforderungen. Die Kommission stellte 2013 fest, dass „die Governance-Prozesse rund um die Vergütungsstruktur der Bank, die Entscheidungsfindung und die entsprechenden Offenlegungen einen hohen Standard aufweisen“. Außerdem erklärte die Kommission, dass diese Prozesse regelmäßig überprüft werden sollten. Dem stimmen wir zu und haben im Jahr 2013 entsprechende Maßnahmen zur Stärkung der Vergütungs-Governance ergriffen.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/verguetung

Unter Beachtung der jeweiligen lokalen datenschutzrechtlichen und arbeitsrechtlichen Vorgaben führten wir 2013 einen Prozess ein, mit dem wir Daten aller Mitarbeiter (ohne nichtleitende Mitarbeiter in Deutschland) erheben, gegen die disziplinarisch vorgegangen wurde. Dies hilft uns, unter Beachtung der besonderen Umstände eines Falles, Verfehlungen besser in individuellen Vergütungsentscheidungen berücksichtigen zu können. Dabei greifen wir auch auf Daten aus unserem „Red Flag“-Prozess zurück.

[Seite 21](#)

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/berichte

Darüber hinaus sehen Regelungen in unseren Deferred-Compensation-Plänen (Regelungen zur aufgeschobenen Vergütung) unter anderem einen Verfall von Vergütungsbestandteilen im Falle von Richtlinienverstößen vor.

Vielfalt fördern

Um langfristig erfolgreich zu sein, benötigen wir eine Vielfalt an Fähigkeiten und Talenten. Diversity ist daher fest in unseren Werten und Überzeugungen verankert.

2013 führten wir einen neuen Ansatz zur Förderung der Vielfalt in unserem Unternehmen ein. Diversity 2.0 umfasst fünf strategische Elemente, die zu einem vorurteilsfreien Arbeitsumfeld und einer auf mehr Vielfalt und Integration ausgerichteten Organisation und Unternehmenskultur beitragen.

Diversity 2.0

Strategische Elemente



Training und Austausch

Das Verhalten von Führungskräften im Umgang mit vielfältigen Sichtweisen hat einen starken Einfluss auf Teamb Motivation, Ergebnisse, Innovation und Zusammenarbeit. Die Sensibilisierung unserer Führungskräfte für Aspekte der Vielfalt ist daher eine wesentliche Komponente unserer Strategie.

Im September 2013 haben wir ein neues E-Learning-Modul „Kluge Köpfe denken anders – von der Bedeutung unterschiedlicher Sichtweisen“ weltweit angeboten. Es regt Mitarbeiter an, die eigenen Denkmuster zu überprüfen, und unterstützt sie darin, ausgewogenere und faktenbasierte Entscheidungen zu treffen. Das Thema wird zudem im Rahmen eines halbtägigen Führungskräfte-seminars behandelt, das alle Managing Directors und Directors in Deutschland absolvieren müssen. Bis zum Jahresende 2013 hatten 33% unserer Managing Directors und Directors das Seminar bereits besucht.

Darüber hinaus tauscht sich die Deutsche Bank mit anderen Unternehmen über Diversity-Praktiken aus und ist daran interessiert, aus den Erfahrungen der anderen zu lernen. Die Bank ist Gründungsmitglied und Unterzeichnerin der Charter de la Diversidad in Spanien, der Charte de la Diversité in Luxemburg und der Charta der Vielfalt in Deutschland, in deren Vorstand sie im Januar 2013 gewählt wurde.

Frauen in Führungspositionen

2013 war keine Frau in unserem Vorstand oder Group Executive Committee vertreten. Wir sind uns bewusst, dass wir hier einen starken Nachholbedarf haben, und verpflichten uns, die Vielfalt insbesondere in diesen Managementfunktionen zu erhöhen. Wir bauen daher unsere Pipeline für weibliche Führungskräfte weiter auf, um sicherzustellen, dass Frauen stärker in unserer Nachfolgeplanung berücksichtigt werden.

Im Jahr 2013 hat die dritte Gruppe an unserem ATLAS(Accomplished Top Leaders Advancement Strategy)-Programm und die vierte Gruppe am Woman-Global-Leaders-Programm teilgenommen. Beide Programme haben bereits erfolgreich dazu beigetragen, dass die Anzahl der weiblichen Führungskräfte gestiegen ist. Mehr als 50% der Teilnehmerinnen haben Positionen mit einem neuen oder größeren Verantwortungsbereich übernommen.

Transparenz schaffen

Zusammen mit anderen DAX-Unternehmen unterzeichneten wir 2011 eine freiwillige Selbstverpflichtung zur Förderung von Frauen in Führungspositionen. Darin verpflichten wir uns – vorbehaltlich der geltenden rechtlichen Bestimmungen weltweit –, bis Ende 2018 den Anteil weiblicher Führungskräfte in den Verantwortungsstufen Managing Director und Director auf 25% und den Anteil unserer weiblichen Officer auf 35% zu erhöhen.

Diesen Zielen sind wir nähergekommen. Der Anteil weiblicher Senior Manager stieg zum Jahresende 2013 auf 18,7% an und der Anteil der weiblichen Officer erhöhte sich auf 31,1%.

Mit unserer Initiative Women on Boards konnten wir den Anteil von Frauen in den Aufsichtsräten unserer Tochtergesellschaften und in den Regionalbeiräten erhöhen.

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/vielfalt

Weibliche Mitarbeiter

Abgeleitet aus globalen Corporate Titles, Vollzeitkräfte

	2013	2012	2011
Frauen im Aufsichtsrat	7	8	8
Anteil in %	35,0	40,0	40,0
Frauen im Vorstand und Group Executive Committee	0	0	0
Weibliche Managing Directors und Directors	1 724	1 702	1 680
Anteil in %	18,7	18,0	17,1
Weibliche Officer	13 777	13 627	13 150
Anteil in %	31,1	30,8	29,7
Weibliche Non-Officer	18 664	18 845	19 833
Anteil in %	55,8	56,0	55,6
Weibliche Mitarbeiter gesamt*	32 441	32 472	32 983
Anteil in %	41,7	41,7	41,2

*Gesamtzahl berücksichtigt die Anzahl von Frauen im Aufsichtsrat nicht.

Ohne Postbank, Sal. Oppenheim, BHF, DB Investment Services; Corporate Titles noch nicht eingeführt.

Gesundheit und Work-Life-Balance achten

Die Entwicklung des Gesundheitsmanagements ist integraler Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Wir bieten unseren Mitarbeitern weltweit eine Vielzahl verschiedener Leistungen zum Thema Gesundheit – wie medizinische Check-ups, Beratungsangebote für Mitarbeiter in Krisensituationen, Grippeimpfungen, die Angebote des betriebsärztlichen Dienstes und eine weltweite medizinische Versorgung bei Notfällen auf Geschäftsreisen – sowie zahlreiche weitere Programme und Initiativen. Im Rahmen unseres Gesundheitsmanagements in Deutschland haben wir im Juni 2013 unser neues Gesundheitsportal eingeführt.

Privatleben und Beruf vereinbaren

Wir wollen ein Arbeitsumfeld schaffen, das es unseren Mitarbeitern ermöglicht, ihre berufliche Tätigkeit und ihre familiären Aufgaben optimal zu verbinden. Zu den Angeboten der Bank gehören die Vereinbarung flexibler Arbeitszeiten sowie die Möglichkeit, von zu Hause zu arbeiten, Arbeitsplätze zu teilen oder auf Teilzeitbasis tätig zu sein. Wir haben weltweit rund 400 Betreuungsplätze für Kinder unserer Mitarbeiter in der Nähe des Arbeitsplatzes eingerichtet. In Deutschland, Großbritannien und den USA stellen wir ein Zeitkontingent von insgesamt mehr als 5 700 Tagen im Jahr für Notfalldienste zur Kinderbetreuung zur Verfügung. Mit unserem College-Planungsprogramm in den USA unterstützen wir Mitarbeiter, deren Kinder sich an einem College bewerben. In Großbritannien können unsere Mitarbeiter eine steuerbegünstigte Kinderbetreuung in Anspruch nehmen.

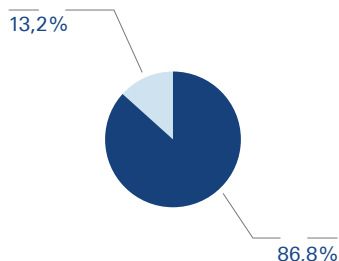
Darüber hinaus bieten wir an vielen Standorten einen Beratungsservice und Workshops für Eltern an, die aus der Elternzeit an den Arbeitsplatz zurückkehren. 2013 wurde in Spanien ein neues Programm zur Unterstützung von Mitarbeiterinnen im Mutterschutz aufgelegt. In den USA gehörte die Deutsche Bank zum 14. Mal seit 1996 zu den „Working Mother 100 Best Companies“. Auch unsere Bemühungen in Deutschland haben sich ausgezahlt, denn im Jahr 2013 sind circa 80% unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen nach der Elternzeit wieder an den Arbeitsplatz zurückgekehrt.

Teilzeitbeschäftigte nach Regionen

Anzahl	Nord- und Südamerika	Asien/Pazifik	Europa/Naher Osten/Afrika	Deutschland	Großbritannien
Teilzeitbeschäftigte	44	52	1 259	12 584	281
Anteil an der Gesamtbelegschaft in %	0,4	0,3	7,5	23,1	4,3

Teilzeitbeschäftigte

In %, Kopfzahl



■ Vollzeitbeschäftigte
■ Teilzeitbeschäftigte

Weitere Informationen

► ghst.de

Ein familienfreundliches Unternehmen

Zum dritten Mal in Folge zeichnete uns die Gemeinnützige Hertie-Stiftung mit dem Zertifikat „Beruf und Familie“ aus. Das Zertifikat erhalten Unternehmen, die Mitarbeitern sehr gute Bedingungen zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben bieten. Die Rezerifizierung bestätigt die Attraktivität unserer Angebote für unsere Mitarbeiter und das hohe Maß an Unterstützung durch unsere Führungskräfte.

Arbeitsrecht respektieren

Wir respektieren die Rechte unserer Arbeitnehmer und halten selbstverständlich die jeweiligen Gesetze an unseren Standorten ein. Bei der Umsetzung gesetzlicher Vorschriften arbeiten wir eng mit Arbeitnehmervertretern und dem Betriebsrat zusammen. Mitarbeiter, die von Veränderungen betroffen sind, werden gemäß den geltenden Anforderungen informiert. Gemeinsam mit Arbeitnehmervertretern und Betriebsräten suchen wir nach Lösungen und sorgen für größtmögliche Transparenz und Information.

19 562
Mitarbeiter
engagierten sich 2013
an über 25 000 Tagen

Weitere Informationen

► [deutsche-bank.de/
mitarbeiterengagement](http://deutsche-bank.de/mitarbeiterengagement)

774
Teams
waren 2013 im Rahmen
von Social Days aktiv

Mitarbeiterengagement fördern

Seit mehr als 20 Jahren unterstützt die Deutsche Bank das ehrenamtliche Engagement ihrer Mitarbeiter sowie Spendenaktionen zugunsten von gemeinnützigen Organisationen. So wird durch den persönlichen Einsatz des Einzelnen gesellschaftliche Verantwortung zum integralen Bestandteil unserer Unternehmenskultur. Im Jahr 2013 waren mehr als 19 500 Mitarbeiter (25% der Belegschaft) weltweit an über 25 000 Tagen als Corporate Volunteers aktiv.

Repräsentative Mitarbeiterbefragungen belegen, dass die Corporate-Volunteering-Programme der Bank positiv bewertet werden und die Teilnahmebereitschaft sehr hoch ist: 58% der Nichtvolunteers und 93% der derzeitigen Volunteers geben an, sich künftig (wieder) beteiligen zu wollen. [Seite 81](#)

Den Einsatz unserer Mitarbeiter – auch außerhalb der Programme der Bank – würdigen wir mit dem Volunteer Award, der 2013 global vergeben wurde. Über 200 Projekte wurden eingereicht, mehr als 16 000 Kollegen beteiligten sich an der Abstimmung. Die 18 ausgezeichneten regionalen Projekte erhielten eine Geldspende – eines davon ist das Projekt „VIS De La Sagrada Família“, das Alex Marzo in Barcelona unterstützt. [Seite 56](#)

Das Corporate-Volunteering-Angebot der Deutschen Bank konzentriert sich auf drei Bereiche.

/ **Praktische Unterstützung:** Im Rahmen von Social Days engagieren sich Mitarbeiter handwerklich für gemeinnützige Organisationen – zunehmend auch im Team. Die Deutsche Bank fördert diese Einsätze durch Spenden oder bezahlte Freistellung und übernimmt anfallende Materialkosten. Die Social Days sind auch fester Bestandteil des Programms für unsere Auszubildenden und Praktikanten.

Anlässlich des zehnjährigen Bestehens der Deutsche Bank Asia Foundation waren Mitarbeiter in Asien aufgerufen, das Motto „10 Jahre, 10 000 Hände“ mit Leben zu füllen. Insgesamt waren mehr als 6 600 Kollegen 44 854 Stunden für 435 Projekte aktiv.

/ **Mentoring:** Rund 1 600 Mitarbeiter der Deutschen Bank haben im letzten Jahr junge Menschen und Zuwanderer unterstützt, die Orientierungshilfe brauchten oder in einem neuen Land beruflich Fuß fassen wollten. 14 Kollegen engagieren sich als Mentoren beim Deutschen Schülerstipendium, das begabte Schüler aus benachteiligten Verhältnissen fördert. In Schweden hat die Deutsche Bank eine Partnerschaft mit Mentor Sverige gestartet und lädt Mitarbeiter ein, junge Menschen dabei zu unterstützen, ein selbstständiges Leben zu führen.

/ **Pro-bono Beratung:** Das Finanz-, Projektmanagement- oder Marketingwissen unserer Mitarbeiter kann auch gemeinnützigen Organisationen dabei helfen, ihr Leistungsprofil zu stärken. Dieses Fachwissen stellen wir daher Schulen, Vereinen, Mikrofinanzinstituten, Sozialunternehmern oder Stiftungen zur Verfügung.

698
Mitarbeiter

gaben 2013 ihr
Fachwissen weiter

Unser internationales Corporate Community Partnership (CCP)-Programm, in dessen Rahmen Bankmanager gemeinnützige Organisationen in Entwicklungsländern beraten, haben wir weiter ausgebaut. In Deutschland bringt das Partners in Leadership-Programm Führungskräfte aus der Wirtschaft mit Schulleitern zusammen, die sich mit zunehmenden Herausforderungen in der Personalplanung, im Projektmanagement und in der Schuladministration konfrontiert sehen. Die Schulen und Organisationen profitieren von der Erfahrung unserer Mitarbeiter, während unsere Führungskräfte neue Impulse für ihre eigene Arbeit erhalten.

Im Jahr 2013 haben sich 110 Mitarbeiter ehrenamtlich als Juroren oder Berater bei Programmen wie startsocial oder der Investment Readiness Initiative engagiert. Damit versetzen sie Sozialunternehmen in die Lage, neue Lösungen zu entwickeln und den sozialen Wandel voranzutreiben.

Die indische Initiative Lakshya („Ziel“) richtet sich an kleine und expandierende Nicht-regierungsorganisationen. Durch Lakshya eröffnen wir ihnen neue Netzwerke – allein der Workshop in Mumbai brachte rund 120 Vertreter von NGOs und Experten für diesen Sektor zusammen. Sie diskutierten insbesondere über die Corporate Responsibility-Anforderungen des Indian Companies Act 2013.

9,9
Mio €

Spenden für die Matched
Giving-Programme
(von Mitarbeitern und
Bank addiert)

Spendenaktionen zugunsten von gemeinnützigen Organisationen

Darüber hinaus haben Mitarbeiter der Deutschen Bank auch gemeinnützige Institutionen durch Spendenkampagnen unterstützt. Die etablierten Matched Giving-Programme der Bank erbrachten im Jahr 2013 Spenden in Höhe von 9,9 Mio €. Im Rahmen der Charities of the Year in Großbritannien sammelten die Mitarbeiter die Rekordsumme von insgesamt 1,8 Mio £ für zwei Organisationen: zum einen für Elephant Family, eine Organisation, die Lebensräume von Elefanten in Asien schützt, zum anderen für die Helen Bamber Foundation, die Gewaltopfer unterstützt. Und im Rahmen von Initiativen wie „One Day/Donate-a-Day“ in Großbritannien und Singapur spenden Mitarbeiter das Einkommen eines Tages für wohltätige Zwecke – im Jahr 2013 insgesamt rund 818000 €.

Zahlen und Fakten

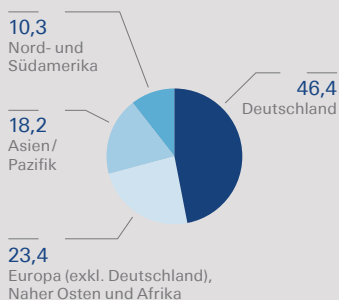
Entwicklung der Mitarbeiterzahl nach Bereichen

Vollzeitkräfte*, in Tsd.	2013	2012	2011
Corporate Banking & Securities	8,4	8,6	10,1
Global Transaction Banking	4,1	4,3	4,3
Deutsche Asset & Wealth Management	6,1	6,5	7,0
Private & Business Clients	37,9	38,0	39,0
Non-Core Operations Unit	1,4	1,5	1,8
Infrastructure/Regional Management	40,2	39,3	38,9
Insgesamt	98,3	98,2	101,0

*Vollzeitkräfte unter anteiliger Berücksichtigung von Teilzeitarbeitskräften, ohne Auszubildende und Volontäre/Praktikanten.

Verteilung der Mitarbeiter nach Regionen

Vollzeitkräfte, in Tsd.



Entwicklung der Mitarbeiterzahl nach Regionen

Vollzeitkräfte, in Tsd.	2013	2012	2011
Deutschland	46,4	46,3	47,3
Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika	23,4	24,0	24,3
Nord- und Südamerika	10,3	10,3	11,1
Asien/Pazifik	18,2	17,6	18,3
Insgesamt	98,3	98,2	101,0

Beschäftigungsstruktur der internen Mitarbeiter

Abgeleitet aus globalen Corporate Titles, Vollzeitkräfte, in Tsd.	2013	2012	2011
Officer*	43,1	43,0	42,8
Non-Officer	33,2	33,2	35,4
Insgesamt	76,3	76,2	78,1

*Mitarbeiter mit Unternehmenstitel Managing Director, Director, Vice President, Assistant Vice President, Associate. Ohne Postbank, Sal. Oppenheim, BHF, DB Investment Services; Corporate Titles noch nicht eingeführt.

Beschäftigung nach Vertragsart

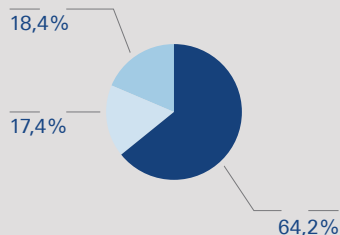
In %, Vollzeitkräfte	2013	2012	2011
Anteil der fest angestellten Mitarbeiter	98,3	98,4	97,7
Anteil der befristet beschäftigten Mitarbeiter	1,7	1,6	2,3
Anteil der fest angestellten Mitarbeiter bei Neueinstellungen	93,9	89,7	86,4
Anteil der befristet beschäftigten Mitarbeiter bei Neueinstellungen	6,1	10,3	13,6

Arbeitnehmerkündigungen

In %, Vollzeitkräfte	2013	2012	2011
Arbeitnehmerkündigungen	6,4	6,2	7,2

Mitarbeiterqualifikation

Anteil an der Gesamtbelegschaft in %



- Hochschulabschluss
- Hochschulreife
- Sonstige Schulabschlüsse

Altersstruktur der Mitarbeiter

In %, Kopfzahl	2013	2012	2011
Bis 29 Jahre	18,9	19,8	21,0
30–39 Jahre	29,2	29,4	29,4
40–49 Jahre	30,6	30,8	30,7
Über 49 Jahre	21,3	20,0	18,9

Durchschnittsalter nach Regionen

In Jahren, Kopfzahl	2013	2012	2011
Deutschland	43,9	43,2	42,9
Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika	39,5	39,0	38,6
Nord- und Südamerika	40,3	39,9	39,5
Asien/Pazifik	33,0	32,9	32,6

Betriebszugehörigkeit

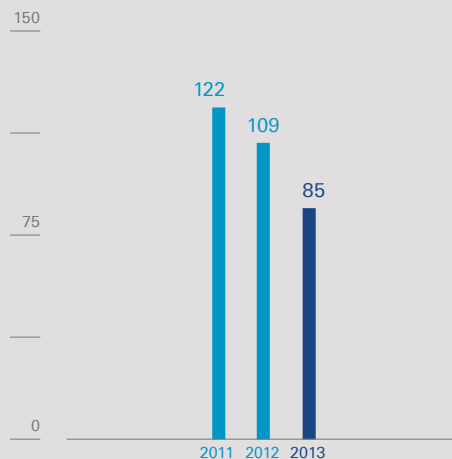
In %, Kopfzahl	2013	2012	2011
Bis 4 Jahre	33,2	34,9	37,8
5–14 Jahre	30,7	30,0	28,0
Über 14 Jahre	36,1	35,1	34,2

Durchschnittliche Betriebszugehörigkeit nach Regionen

In Jahren, Kopfzahl	2013	2012	2011
Deutschland	18,1	17,6	17,4
Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika	10,3	9,8	9,6
Nord- und Südamerika	7,9	7,8	7,3
Asien/Pazifik	4,7	4,5	4,0

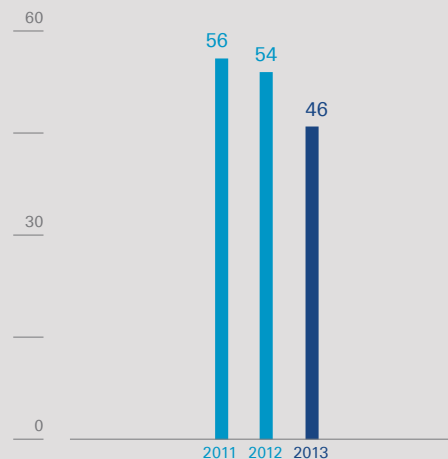
Aufwendungen für Weiterbildung

In Mio €



Aufwendungen für Berufsausbildung

In Mio €



Die Umsetzung unserer Weiterbildungsstrategie 2015+ ermöglichte es uns, unser Angebot zu vereinheitlichen und zu einer Kombination aus selbstständigem Lernen und angeleitetem Training – teilweise durch interne Führungskräfte – zu gelangen. Die Anzahl unserer E-Learning-Kurse, die ein gezieltes Lernen in kurzer Zeit ermöglichen, stieg um 10%. Unsere Strategie garantiert, ergänzt durch Verbesserungen in Steuerung und Organisation, dass Mitarbeiter zu gegebener Zeit in ihrer Berufslaufbahn die passenden Weiterbildungsangebote erhalten.

Ausgefallene Arbeitstage*

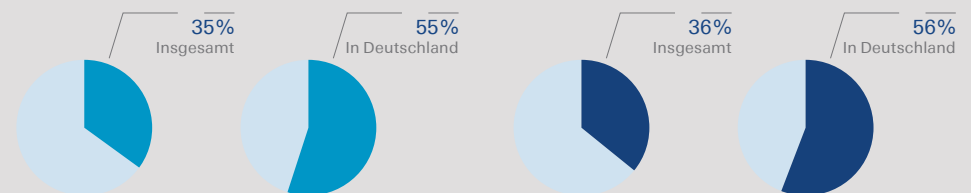
In Tagen, Deutschland	2013	2012	2011
Betriebsunfälle	774	669	905
Wegeunfälle	1 138	1 141	1 941
Sportunfälle	234	190	105
Wegen Banküberfällen	3	50	45

*Deutsche Bank AG und Privat- und Geschäftskunden.

Aktienkaufplan für Mitarbeiter

Beteiligungsquote in %

2012	2013
------	------



	2013	2012	2011
Anzahl der Teilnehmer insgesamt	20 068	20 500	22 000
Anzahl der teilnehmenden Länder	31	37	30

Weitere Informationen zu Mitarbeiterkennzahlen ► deutsche-bank.de/cr/zahlen-und-fakten
 Weitere Informationen zu Corporate Volunteering-Zahlen und Fakten [Seite 81](#)

Platz 9

von 100 der beliebtesten Arbeitgeber Italiens in Studentenumfrage
 / IDEAL Employer Ranking

Platz 28

der 50 attraktivsten Arbeitgeber weltweit in Befragung von 200 000 Studenten
 / Universum

Dritte Zertifizierung

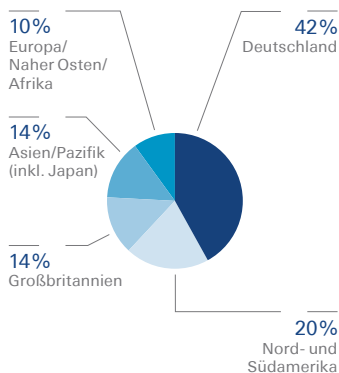
als familienfreundliches Unternehmen durch die Hertie-Stiftung seit 2007
 / Hertie-Stiftung

Corporate Citizenship Soziale Herausforderungen angehen

- Ein stabiles Umfeld bildet die beste Voraussetzung für wirtschaftlichen Erfolg. Deshalb verstehen wir unsere Investitionen in die Gesellschaft auch als Investition in unsere eigene Zukunft.
- 2013 erreichten wir weltweit mehr als 2 Millionen Menschen mit unseren Corporate Citizenship-Programmen.

Fördervolumen der Deutschen Bank und ihrer Stiftungen

Insgesamt 78,2 Mio €, nach Regionen in %



Mit unserem gesellschaftlichen Engagement gehen wir drängende soziale Herausforderungen an. Besonders wichtig ist es uns, junge Menschen in ihrer persönlichen Entwicklung zu fördern und für mehr Bildungsgerechtigkeit zu sorgen. Darüber hinaus tragen wir zum sozialen Fortschritt bei, indem wir Menschen und Gemeinschaften dabei unterstützen, ein selbstbestimmtes Leben zu führen und strukturelle Ineffizienzen zu beseitigen. Nicht zuletzt ist es auch unser Ziel, Kunst und Musik einem breiten Publikum zugänglich zu machen und Nachwuchstalente gezielt zu fördern. So schaffen wir soziales Kapital. Wann immer sinnvoll, arbeiten wir mit gemeinnützigen Organisationen, renommierten Institutionen oder öffentlichen Partnern zusammen, um die Wirksamkeit unserer Projekte zu stärken.

Mit einer Fördersumme von 78,2 Mio € waren die Deutsche Bank und ihre Stiftungen auch 2013 wieder unter den engagiertesten Unternehmensbürgern weltweit. Außerdem waren mehr als 19500 Mitarbeiter an über 25000 Tagen aktiv, um gemeinnützigen Einrichtungen und Organisationen ihre Zeit, ihr Wissen und ihre Erfahrungen zur Verfügung zu stellen. Unser gesellschaftliches Engagement belegt, wie die Deutsche Bank und ihre Mitarbeiter seit über einem Jahrhundert eine Kultur der Leistung mit einer Kultur der Verantwortung verbinden. [Seite 67](#)

Repräsentative Studien zeigen immer wieder, dass die Öffentlichkeit nicht nur hohe ethische Maßstäbe bei Banken anlegt, sondern sie auch explizit auffordert, ihrer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Weitergehende Analysen, die wir regelmäßig durchführen, belegen zudem, dass diese Erwartungen eine ganz entscheidende Rolle spielen, wenn es darum geht, den Vertrag mit der Gesellschaft zu erneuern, die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen zu stärken, die Kundenbindung zu steigern und Vertrauen zurückzugewinnen. Verantwortungsvolles Geschäftsgebahren, Transparenz und überzeugende Programme, die Chancengerechtigkeit fördern, sind in allen Zielgruppen wesentliche Treiber des Vertrauens in die Deutsche Bank. Und bei unseren Kunden kommt den Bildungsprojekten eine besondere Bedeutung zu. So trägt unser gesellschaftliches Engagement nachhaltig zum wirtschaftlichen Erfolg der Bank bei. [Seite 79](#)

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/gesellschaft

BORN TO BE
soll in den nächsten
vier Jahren
160 000
junge Menschen
in Großbritannien
erreichen

Weitere Informationen

- ▶ [deutsche-bank.de/cr/
bildungsgerechtigkeit](http://deutsche-bank.de/cr/bildungsgerechtigkeit)
- ▶ db.com/borntobe

Talente fördern

Eine moderne Gesellschaft kann es sich nicht leisten, auf Talente zu verzichten. In Europa sind 5,5 Millionen der unter 25-Jährigen arbeitslos, und weltweit können 250 Millionen Kinder weder lesen noch schreiben. Bildungsgerechtigkeit und mangelnde Ausbildung sind und bleiben globale Herausforderungen.

Born to Be – Stark machen!

Die Deutsche Bank ist davon überzeugt, dass jeder Mensch – unabhängig von seinem sozialen oder kulturellen Hintergrund – die Chance verdient, sein Potenzial zu entfalten. Deshalb fördern wir Bildungsangebote in Schwellenländern und begleiten junge Menschen aus benachteiligten Verhältnissen auf ihrem Weg bis an die Universität. 2013 haben weltweit mehr als 400 000 Kinder und Jugendliche an unseren Bildungsprogrammen teilgenommen. Seit 2013 bündeln wir unsere Initiativen strategisch unter dem Leitgedanken Born to Be (Stark machen) und sind insbesondere in den folgenden Bereichen aktiv:

/ **Chancengerechtigkeit:** Jugendliche aus den sogenannten bildungsfernen Schichten verfügen oftmals nicht über das Selbstvertrauen und die familiäre Unterstützung, um eine weiterführende Ausbildung ins Auge zu fassen. Die Deutsche Bank und ihre Stiftungen unterstützen daher Projekte, die junge Menschen inspirieren und ihnen Mut machen, diesen Weg zu gehen. Etwa 90% der Teilnehmer, die wir in Programmen wie College Ready Communities in den USA oder STUDIENKOMPASS in Deutschland begleiten, beginnen tatsächlich ein Studium. Wann immer möglich, unterstützen Mitarbeiter der Deutschen Bank die Jugendlichen als Mentoren.

/ **Start ins Berufsleben:** Um Jugendarbeitslosigkeit zu bekämpfen, fördern wir Projekte, die junge Menschen für den Arbeitsmarkt qualifizieren und sie auf das Berufsleben vorbereiten. So arbeiten wir zum Beispiel in Südafrika mit dem Sparrow Schools Educational Trust zusammen, um Jugendlichen mit Lernschwächen beim Einstieg ins Berufsleben zu helfen. 2013 wurden alle Teilnehmer, die einen Kurs zum Hilfskoch absolviert hatten, danach auch in ein festes Arbeitsverhältnis übernommen.

19 798 Schüler

nahmen 2013 an
Playing Shakespeare with
Deutsche Bank teil

Weitere Informationen

► [deutsche-bank.de/cr/
perspektiven-fuer-kinder](http://deutsche-bank.de/cr/perspektiven-fuer-kinder)

/ **Unternehmergeist wecken:** Unternehmerisches Denken und Handeln braucht effektive Unterstützung. Deshalb bietet die Deutsche Bank Trainings und Wettbewerbe für Existenzgründer an. Darüber hinaus haben sich auch im vergangenen Jahr zahlreiche Mitarbeiter engagiert, um Jugendlichen Kompetenzen zu Wirtschaftsthemen und Unternehmertum zu vermitteln – so zum Beispiel in Kooperation mit der Egyptian Junior Business Association. In Deutschland, Polen, Portugal und den USA fördert die Deutsche Bank zudem Initiativen zur finanziellen Allgemeinbildung und trägt damit aktiv dazu bei, dass Kinder und Jugendliche frühzeitig grundlegende wirtschaftliche Zusammenhänge verstehen und einen verantwortlichen Umgang mit Geld lernen.

/ **Kulturelle Bildung:** Internationale Studien belegen, dass kulturelle Erfahrungen einen positiven Einfluss auf die Entwicklung von Kindern haben. Immer stärker sind junge Menschen jedoch auf außerschulische Angebote angewiesen oder haben gar keinen Zugang zu Kulturangeboten. So lädt in Manila beispielsweise Rock Ed Straßenkinder dazu ein, Musik, Gesang und Tanz kennenzulernen, eigene kreative Talente zu entdecken und Selbstvertrauen zu gewinnen. Und Playing Shakespeare with Deutsche Bank führte mehr als 19 000 Schüler über eigens für sie konzipierte Aufführungen und Workshops an die Werke Shakespeares heran.

/ **Soziale Projekte:** In Schwellenländern, in denen der Zugang zu Bildung noch keine Selbstverständlichkeit ist, arbeiten wir mit lokalen Partnern zusammen, um neue Initiativen ins Leben zu rufen und wirksame Hilfe zu leisten. In Südafrika und Asien konzentrieren wir uns dabei vor allem auf die frühkindliche Entwicklung benachteiligter Kinder. Mitarbeiter unterstützen dieses Engagement und sind in Waisenhäusern, Schulen und Krankenhäusern ehrenamtlich aktiv. In Südkorea haben wir 100 Waisen gemeinsam mit der Arts and Community Network Association im Rahmen des Programms Dreaming Butterfly auf dem Weg in eine Berufsausbildung begleitet.

/ **Integration durch Sport:** Selbstvertrauen und Zusammenhalt stärken und Zusatzqualifikationen erwerben – in Kooperation mit gemeinnützigen Partnern setzt die Deutsche Bank auf Sportinitiativen, die jungen Menschen aus benachteiligten Verhältnissen neue Perspektiven eröffnen. In Großbritannien arbeiten wir mit sporteducate zusammen, einer Initiative, die 11- bis 18-Jährigen die außerschulische Unterstützung, Fähigkeiten und Motivation vermittelt, einen Schulabschluss und später eine Arbeitsstelle anzustreben. Und zusammen mit der Palestine Association for Children's Encouragement of Sports (PACES) ermöglichen wir über 5 700 Kindern und Jugendlichen in Palästina, Jordanien und dem Libanon die Teilnahme an Sport- und Bildungsangeboten. Darüber hinaus schafft PACES auch Arbeitsplätze: 2013 wurden 321 Trainer eingestellt.

Talentförderung im Leistungssport

Spitzensportler investieren pro Woche im Schnitt 60 Stunden in Training und Ausbildung. Ihr durchschnittliches Monatseinkommen liegt bei 626 €.

Als Nationaler Förderer der Stiftung Deutsche Sporthilfe tragen wir seit 2001 dazu bei, dass talentierte Sportler möglichst viel Zeit auf ihre sportlichen Leistungen und Wettkämpfe verwenden und gleichzeitig für ihre berufliche Zukunft vorsorgen können. So haben wir seit Beginn der Partnerschaft insgesamt 872 Athleten gefördert. Mit dem „Deutsche Bank Sport-Stipendium“ übernehmen wir seit 2012 monatliche Zuschüsse für 300 von der Sporthilfe geförderte Athleten, die parallel ein Studium absolvieren.

Das Projekt „Sprungbrett Zukunft – Sport & Karriere“ unterstützt junge Sportler durch ein Mentoring-Programm, Kennwortbewerbungen und Kurzzeitpraktika beim Start ins Berufsleben. Mitarbeiter der Deutschen Bank engagieren sich hierbei als Mentoren.



872
Sporthilfe-
Athleten,
die von der
Deutschen Bank
unterstützt
wurden, haben
zusammen
1 566 Medaillen
gewonnen –
darunter 595
Goldmedaillen

◀ Martin Häner,
Hockeyspieler und
Medizinstudent:
Sportstipendiat
des Jahres 2013

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/sporthilfe



Deutsche Bank Prize in Financial Economics

Weitere Informationen

► [deutsche-bank.de/cr/
wissenschaftsfoerderung](http://deutsche-bank.de/cr/wissenschaftsfoerderung)

Interdisziplinären Dialog fördern

Als global tätiges Unternehmen mit Standorten in 71 Ländern setzt die Deutsche Bank auf einen effektiven interkulturellen Dialog und fördert den Austausch zwischen Wissenschaft und Praxis. In enger Zusammenarbeit mit renommierten Universitäten, wie zum Beispiel der Bocconi in Mailand oder der Luxembourg School of Finance, ermöglichen wir interdisziplinäre Netzwerke und Forschung, deren Nutzen weit über das unmittelbare Finanzgeschäft hinausgeht.

Bereits zum fünften Mal hat das Center for Financial Studies zusammen mit der Goethe-Universität Frankfurt am Main den Deutsche Bank Prize in Financial Economics an Wissenschaftler verliehen, deren Arbeit die Forschung zu finanz- und makroökonomischen Fragen entscheidend beeinflusst hat. Preisträger 2013 war Raghuram G. Rajan, damals Professor an der Booth School of Business (Universität Chicago) und seit September 2013 Gouverneur der indischen Zentralbank. Zwei frühere Preisträger des Deutsche Bank Prize in Financial Economics, Eugene F. Fama und Robert J. Shiller, wurden 2013 für ihre wegweisende Analyse der Kurz- und Langzeittrends von Aktienkursen mit dem Wirtschaftsnobelpreis ausgezeichnet.

Sozialen Wandel vorantreiben

Rund 2,4 Milliarden Menschen müssen mit weniger als 2 US\$ am Tag auskommen. Zudem fehlt Kleinst- und Sozialunternehmen oft der Zugang zum Kapitalmarkt, um ihre Konzepte auf eine langfristig tragfähige Basis zu stellen.

Wir nutzen unser globales Netzwerk und unsere Expertise als Finanzdienstleister, um die Chancen für den Einzelnen wie für die Gemeinschaften zu verbessern, helfen Menschen, Armut und Arbeitslosigkeit zu überwinden und ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Dabei bringen sich auch – wo immer möglich – unsere Mitarbeiter als pro-bono Berater für gemeinnützige Einrichtungen oder Sozialunternehmer ein – 698 Mitarbeiter im Jahr 2013. So profitieren beide Seiten von neuen Erfahrungen und Einblicken. [Seite 67](#)

Seit 1997 haben wir über unsere Mikrofinanzfonds etwa 3,8 Millionen Mikrokredite an Kleinstunternehmer vergeben und damit sozialen und wirtschaftlichen Wert geschaffen. In Großbritannien unterstützt der mit 10 Mio £ dotierte Impact Investment Fund Sozialunternehmen und stellt Mittel für Projekte zur Verfügung, die sowohl wirtschaftliche als auch gesellschaftliche Ziele verfolgen. [Seite 54](#)

In den ärmsten Regionen der Welt fördern wir Initiativen, die die Situation von Menschen in Not strukturell verbessern und Kindern eine Zukunft geben. In Großbritannien arbeiten wir zudem mit StreetSmart zusammen, einer Spendeninitiative, die landesweit lokale Obdachlosenprojekte unterstützt. Seit 2006 wurden für StreetSmart Spenden in Höhe von 3,9 Mio £ gesammelt. Insgesamt profitierten 2013 weltweit fast 440 000 Menschen von unseren sozialen Projekten.

Katastrophenhilfe

Etwa 260 Millionen Menschen sind jährlich von Naturkatastrophen betroffen. Die Verantwortung für die Hilfe liegt dabei nicht allein bei Regierungen und Hilfsorganisationen; auch Unternehmen und Einzelpersonen können eine entscheidende Rolle spielen. Gemeinsam mit unseren Stiftungen, Mitarbeitern und Kunden leisten wir Soforthilfe wie zuletzt beim Hochwasser in Deutschland oder beim Taifun Haiyan auf den Philippinen. Auch den langfristigen Wiederaufbau unterstützen wir gezielt, so zum Beispiel in den Krisenregionen Haiti und Tohoku. Allein in Japan gab es mit NADIA und Second Harvest zwei groß angelegte Volunteering-Projekte, an denen sich Mitarbeiter aus ganz Asien beteiligten. [Seite 67](#)

/ **Hilfsleistungen nach dem Taifun Haiyan:** Am 8. November 2013 traf der Taifun Haiyan die Philippinen und richtete verheerende Schäden an. Mehr als 4,3 Millionen Einwohner waren davon betroffen. Haiyan forderte tausende Todesopfer und unzählige Gemeinden wurden verwüstet. Die Deutsche Bank Asia Foundation stellte als Soforthilfe 300 000 € bereit. Unsere Kunden und Mitarbeiter zeigten sich solidarisch mit den Opfern. So kam gemeinsam mit den Spenden der Deutschen Bank und ihrer Stiftungen eine Gesamtsumme von mehr als 1,4 Mio € zusammen.

Weitere Informationen

- ▶ deutsche-bank.de/cr/mikrofinanzierung
- ▶ deutsche-bank.de/cr/perspektiven-fuer-kinder

2,6
Mio €

wurden zugunsten der
Opfer von Natur-
katastrophen gespendet

Weitere Informationen

- ▶ deutsche-bank.de/katastrophenhilfe
- ▶ team-nadia.org

Die Zukunft der Städte

Bereits heute lebt mehr als die Hälfte der Weltbevölkerung in Städten und im Jahr 2050 werden es mehr als 70% sein. Konzepte, wie die Städte der Zukunft die sozialen, ökonomischen und ökologischen Herausforderungen meistern können, sind zwingend erforderlich.

In Deutschland ist die Deutsche Bank seit 2006 Nationaler Förderer des Innovationswettbewerbs „Ausgezeichnete Orte im Land der Ideen“, der im letzten Jahr 100 innovative Lösungskonzepte für die Kernherausforderungen von Städten und Gemeinden ausgezeichnete. Der Publikumspreis wurde im Rahmen des Wettbewerbs bereits zum dritten Mal verliehen und ging an die Stadt Siegen.

Lösungswege für die Metropolregionen des 21. Jahrhunderts sucht auch die Alfred Herrhausen Gesellschaft der Deutschen Bank. Seit 2005 bringt sie in ihrer Konferenzreihe „Urban Age – Das Zeitalter der Städte“ Bürgermeister, Architekten, Stadtplaner, Wissenschaftler und NGOs zusammen und ermöglicht ihnen, voneinander zu lernen und zukunftsweisende Projekte im Bereich Stadtentwicklung anzustoßen.

Der Deutsche Bank Urban Age Award würdigt Projekte, die zur Verbesserung der Lebensqualität in Städten beitragen. 2013 kamen die Preisträger aus Rio de Janeiro.

▼ Rio de Janeiro: Eine neue Seilbahn verbindet die ärmeren Außenbezirke mit dem Zentrum



Weitere Informationen

- ▶ alfred-herrhausen-gesellschaft.de
- ▶ dbuaaward.com
- ▶ deutsche-bank.de/ideen

392 000
Besucher

haben sich seit 2009 in
der Digital Concert Hall
registriert

ArtWorks

Mit unseren Kunst-
programmen erreichten
wir 2013 mehr als

800 000
Menschen

Zugang zu Kunst und Musik schaffen

Der Kultursektor umfasst 3 bis 4% des Bruttoinlandsprodukts und weltweit jeden elften Arbeitsplatz. Trotzdem wird mit Kultur häufig ein exklusiver Anspruch verbunden. Wir sehen das anders und wollen künstlerische Erfahrungen, herausragende Musikerlebnisse und zeitgenössische Kunst möglichst vielen Menschen zugänglich machen. Darüber hinaus gibt die Deutsche Bank talentierten Künstlern eine Plattform und ermutigt junge Menschen, ihr eigenes kreatives Potenzial zu entfalten.

Wir tragen aktiv dazu bei, geografische, soziale und wirtschaftliche Hürden abzubauen, die es Menschen erschweren, einen Zugang zu klassischer Musik zu finden. Eindrucksvolles Beispiel dafür ist unsere Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern, die in der Saison 2013/2014 ihr 25-jähriges Bestehen feiert. 33250 Kinder und Jugendliche haben seit 2002 an den Projekten des Education-Programms teilgenommen, das nach zehn erfolgreichen Jahren 2013 mit „Vokalhelden“ eine neue Komponente erhält. „Vokalhelden“ lädt Kinder aus benachteiligten Verhältnissen dreier Berliner Bezirke zum Singen im Chor ein und wird vom renommierten Chorleiter Simon Halsey geleitet.

Kunst inspiriert die Menschen und ist eine Quelle von Innovation und Fortschritt. Die Sammlung Deutsche Bank ermöglicht seit mehr als 35 Jahren den Zugang zu zeitgenössischer Kunst an über 900 Standorten der Bank, in Ausstellungen, durch zielgerichtete Vermittlungsprogramme und Partnerschaften.



Deutsche Bank KunstHalle

In Berlin haben wir im April 2013 die Deutsche Bank KunstHalle als neue Plattform für internationale Gegenwartskunst eröffnet. MACHT KUNST – eine einzigartige Aktion – bildete den Auftakt: Insgesamt 2 135 Kunstwerke zogen in zwei 24-Stunden-Ausstellungen über 12 000 Besucher an. Die erste Werkschau der KunstHalle war Imran Qureshi, dem Künstler des Jahres 2013, gewidmet. Der rumänische Künstler Victor Man wird 2014 ausgezeichnet.

◀ Alle waren eingeladen, ein Kunstwerk einzureichen

Weitere Informationen

- ▶ deutsche-bank.de/berlinerphilharmoniker
- ▶ deutsche-bank.de/cr/kultur-erleben
- ▶ deutsche-bank-kunsthalle.com
- ▶ db-artmag.de
- ▶ deutsche-bank.de/kunst

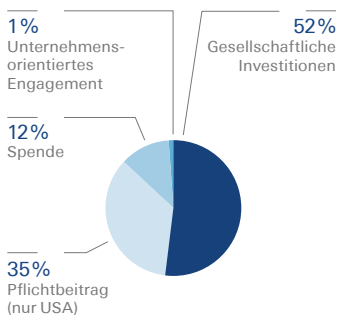
Konsequente Wirkungsmessung

Unser jährliches Global Impact Tracking (GIT) bewertet seit 2012, ob unsere Investitionen in die Gesellschaft mit unserem Ziel in Einklang stehen, soziales Kapital zu schaffen. Mit diesem Instrument überprüfen wir die Wirkung unserer Initiativen und erhalten systematische Rückmeldung von den gemeinnützigen Partnern vor Ort. 2013 haben wir das GIT-Instrument erweitert und evaluieren nun alle zentral oder regional gesteuerten Projekte (65% der Gesamtinvestitionen).

Die Auswertung der Ergebnisse belegt, dass unsere Projekte eine nachhaltige Wirkung bei den Beteiligten erzielen. Sie kommen vor allem Kindern und Jugendlichen zugute und werden, wann immer möglich, durch Corporate Volunteers unterstützt. [Seite 80](#)

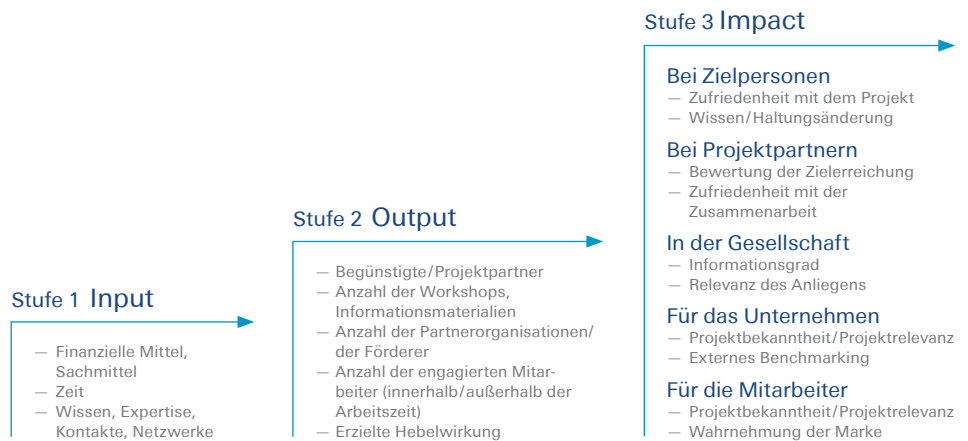
Motivation für die Unterstützung

In %



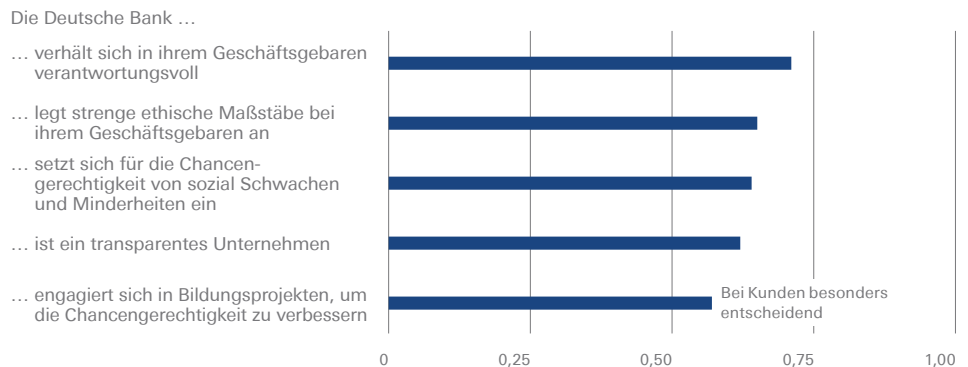
Quelle: GIT-Projektdatenbank, aufbauend auf der London Benchmarking Group (LBG)-Logik.

Wie wir unsere Initiativen bewerten (Fokus und Effizienz)



Unternehmerische Verantwortung wirkt vertrauensfördernd

Das Vertrauen, das Menschen in die Deutsche Bank setzen, steht in unmittelbarem Zusammenhang mit der Bewertung folgender Dimensionen



Quelle: repräsentatives Tracking in Deutschland.

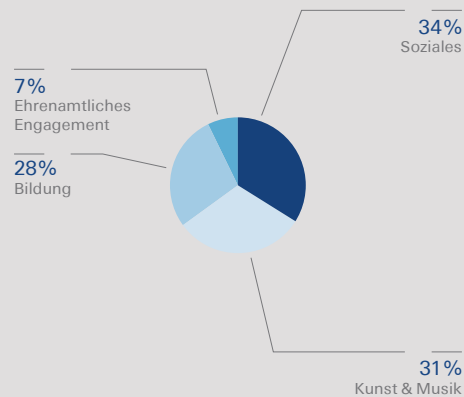
Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/wirkung-messen

Zahlen und Fakten

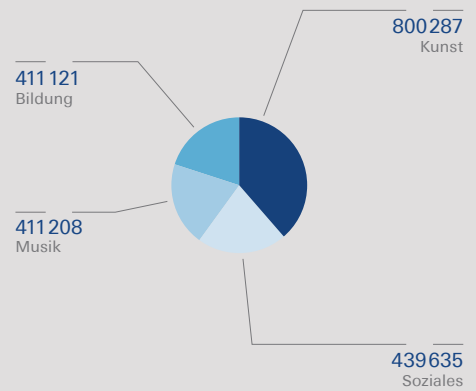
Input: Fördervolumen nach Themen

Insgesamt 78,2 Mio €, in %



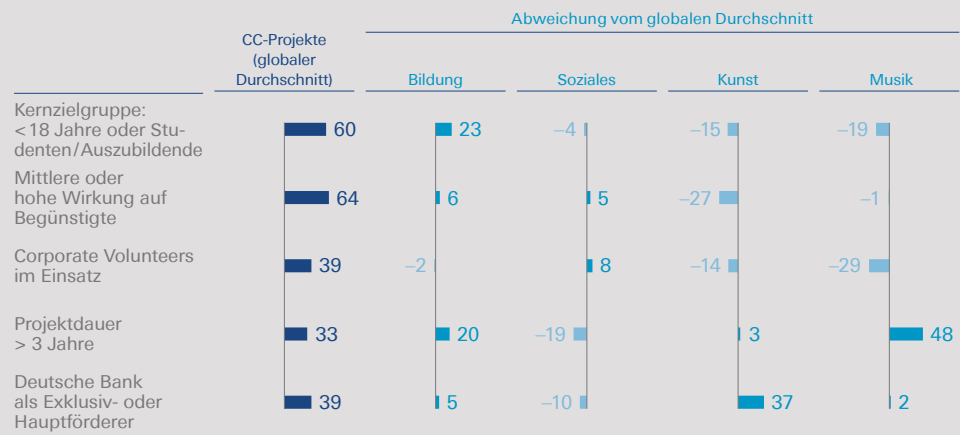
Output: Begünstigte 2013/2014*

Insgesamt 2 062 251



Impact: Zentrale Ergebnisse des Deutsche Bank Global Impact Tracking *

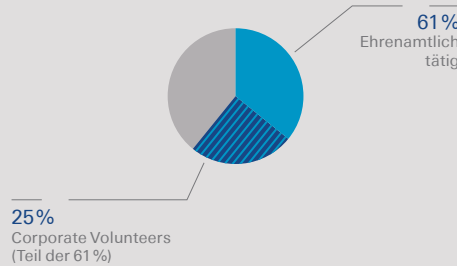
In %



*Basis: alle zentral und regional gesteuerten Projekte (65% der Gesamtinvestitionen).

Ehrenamtliches Engagement der Mitarbeiter der Deutschen Bank

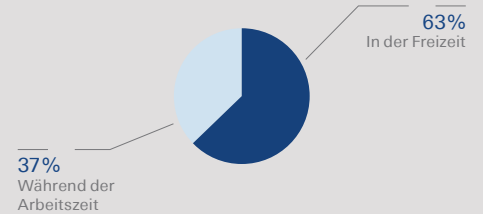
In %



Quelle: repräsentative Mitarbeiterbefragung 2013.

Corporate Volunteers 2013 im Einsatz

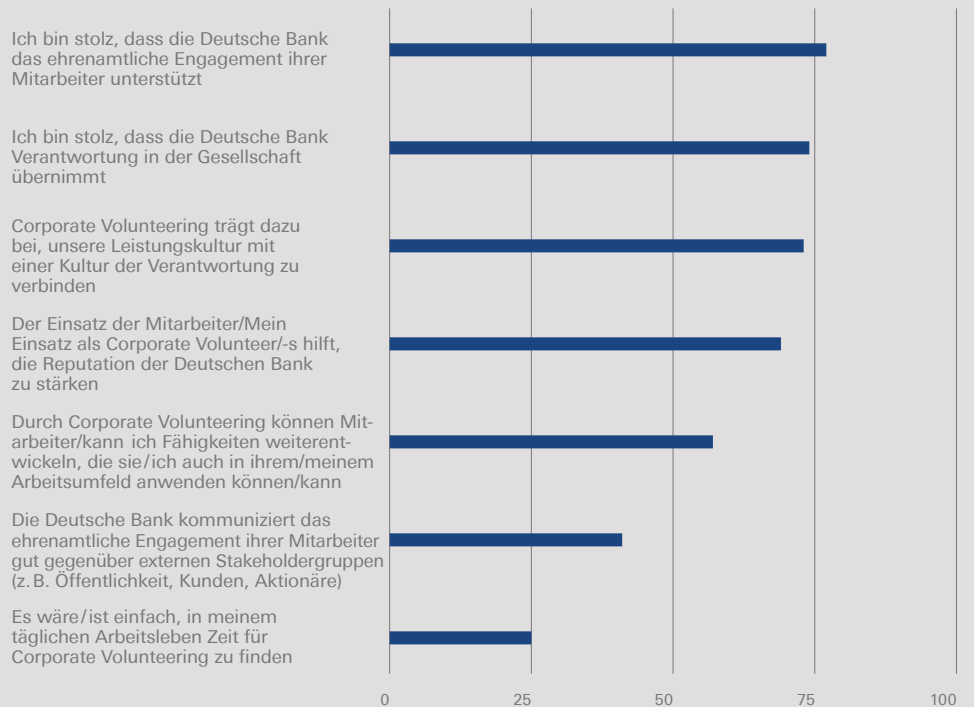
Insgesamt 25 030 Tage in der Freizeit/während der Arbeitszeit, in %



Quelle: repräsentative Mitarbeiterbefragung 2013.

Interne Wahrnehmung der Corporate Volunteering-Angebote der Deutschen Bank

In %



Quelle: repräsentative Mitarbeiterbefragung 2013.
(Top-2-Werte auf 5er-Skala: stimme voll und ganz/eher zu.)

Umwelt

Geschäftsbetrieb nachhaltig gestalten

- Der Vorstand verlängert Bekenntnis der Bank zur Klimaneutralität.
- Bei der Gestaltung unserer Arbeitsplätze berücksichtigen wir Umweltfaktoren.
- Wir erfassen und kontrollieren die Umweltdaten unseres Geschäftsbetriebs.

Unser CO₂-Fußabdruck

2013 stellten wir unseren Geschäftsbetrieb erneut CO₂-neutral. Unser Ansatz zur Umsetzung der Klimaneutralität basiert auf drei wesentlichen Säulen:

/ **Wir investieren** in Projekte, die den Energiebedarf von Gebäuden und IT-Infrastrukturen senken oder zur Steigerung von Energieeffizienz beitragen. Die Umsetzung unseres Arbeitsplatzkonzepts db New Workplace trägt maßgeblich dazu bei.

/ **Wir beziehen** unseren Strom aus zertifizierten regenerativen Energiequellen. 79% unserer gesamten Stromeinkäufe stammten 2013 aus erneuerbaren Energien, überwiegend aus Wasser- und Windkraft.

/ **Wir erwerben** hochwertige Ausgleichszertifikate und legen diese still. Damit neutralisieren wir unsere unvermeidbaren CO₂-Emissionen.

Climate Performance Leadership Index

Bereits zum zweiten Mal in Folge ist die Deutsche Bank im Climate Performance Leadership Index (CPLI) des CDP (ehemals Carbon Disclosure Project) gelistet. Als Non-Profit-Organisation fordert das CDP jährlich die größten börsennotierten Unternehmen weltweit auf, ihre Treibhausgasemissionen und Gegenmaßnahmen offenzulegen. Die Ergebnisse zeigen, wie transparent und effektiv sich die Unternehmen mit dem Thema Klimawandel auseinandersetzen und damit den Anforderungen des CDP entsprechen. Die Transparenz unserer Angaben bewertete das CDP mit 91 von 100 Punkten (2012: 90). Für die Effektivität unserer Maßnahmen erhielten wir die Bewertung A (2012: A) und nehmen damit einen Platz unter den 57 Unternehmen im CPLI ein.

[Weitere Informationen](#)

► cdp.net

Gebäude ökoeffizient managen

83 % unserer Treibhausgasemissionen entstehen durch den Betrieb unserer rund 5000 Bürogebäude, Filialen und sonstigen Immobilien. Wir arbeiten daher intensiv daran, die Ökoeffizienz unseres Immobilienportfolios zu verbessern.

Für alle von uns neu bezogenen Flächen sowie für alle größeren Neubauprojekte streben wir mindestens einen Silber-Status nach den Zertifizierungskriterien des Standards Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) an. 37 unserer bisher 38 zertifizierten Standorte erfüllen diese Vorgabe bereits – mit acht Silber-, 20 Gold- und neun Platin-Zertifizierungen. Diese zeichnen einen Flächenanteil in Höhe von rund 16% der von uns genutzten Gebäudeflächen aus (2012: 25%).¹

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/cr/gruene-gebäude

Gebäude optimieren

Darüber hinaus arbeiten wir gezielt an der ökologischen Verbesserung unserer Bestandsimmobilien. Dabei greifen wir auf eine umfangreiche Datenbasis zurück, die wir für jeden Standort erheben. Zum Beispiel ...

/ ... **prüfen wir** an mehr als 100 Standorten die Möglichkeit, Solarenergie zu erzeugen. Zu den Ergebnissen zählt die Installation von Photovoltaikanlagen auf unseren Gebäuden in Parsippany, New Jersey. Sie werden zukünftig jährlich 2000 MWh Strom erzeugen.

/ ... **identifizieren wir** mithilfe von Energie- und Wasserkonzepten Gebäude, auf die wir erfolgreich umgesetzte Einsparungsmaßnahmen übertragen können. Als eine von weltweit mehr als 300 Maßnahmen bauten wir an 44 Standorten effiziente Strahlregler ein. Damit reduzieren wir unseren Wasserbedarf um jährlich insgesamt 42 Mio l – ein Beitrag zu unserem Ziel, bis 2015 insgesamt 1 Mrd l Wasser einzusparen.

/ ... **erhöhen wir** an über 700 Standorten die Temperatur in unseren Serverräumen. Dadurch verringern wir den Kühlaufwand und sparen Energie.

NYC Carbon Challenge

Als einer der ersten kommerziellen Mieter beteiligt sich die Deutsche Bank an der New York City Mayor's Carbon Challenge. Gemeinsam mit vier weiteren Unternehmen verpflichten wir uns, die CO₂-Emissionen unserer New Yorker Büros in den nächsten zehn Jahren um 40% im Vergleich zu 2007 zu reduzieren.



Weitere Informationen

► nyc.gov/carbonchallenge

¹Der Rückgang beruht auf einer Veränderung der Berechnungsgrundlage für den Flächenanteil, um alle Bürogebäude, Filialen und sonstigen Immobilien komplett berücksichtigen zu können.

23
„grüne“
Mietverträge
bis Ende 2013
abgeschlossen

Nachhaltigkeit in Mietverträgen verankern

96% der von uns genutzten Flächen mieten wir an. Es ist uns daher wichtig, dass auch unsere konzernweit gültigen Vorgaben für den Abschluss von Mietverträgen Umweltklauseln enthalten. Sie beziehen sich auf die Energieeffizienz der Gebäude, das Energie-, Wasser- und Abfallmanagement, die Qualität der Raumluft, umweltschonende Reinigungsverfahren und die öffentliche Anbindung der Lokationen. Bis Ende 2013 haben wir 23 „grüne“ Mietverträge mit einer Fläche von rund 143300 m² abgeschlossen. Die Hälfte davon ist darüber hinaus gemäß LEED zertifiziert.

Wir vereinbaren mit unseren Vermietern zudem, den Energieverbrauch der von uns gemieteten Flächen verbrauchsabhängig zu erfassen. So erhalten wir detaillierte Informationen über unsere eigene Energienutzung. Im Jahr 2013 haben wir diese Anforderung in 92% aller Mietverträge festgeschrieben.

Die Art und Weise unseres Arbeitens verändern

2013 haben wir unser Arbeitsplatzkonzept db New Workplace weiter umgesetzt. Es trägt zu einer verbesserten Arbeitsplatzauslastung und niedrigeren Energieverbräuchen bei. Kriterien der Büroausstattung, flexible Arbeitszeitmodelle und die Nutzung moderner IT-Systeme stehen dabei im Mittelpunkt. Bis Ende 2013 setzten wir das Konzept an rund 22000 Arbeitsplätzen in elf Ländern um. Dies entspricht etwa 17% aller unserer Arbeitsplätze.

Durch den Einsatz moderner Computertechnologie, die im Vergleich zu älterer Technologie 75% weniger Strom verbraucht, haben wir bis Ende 2013 4,4 Mio kWh Strom eingespart. Upgrades in den Rechenzentren führten ebenfalls zu signifikanten Einsparungen – im Vergleich zum Jahr 2012 stieg die Energieeffizienz der Server 2013 um 30%.

2013 starteten wir zudem ein Energiemanagementsystem, das im Rahmen eines Pilotprojekts den Energieverbrauch unserer IT-Infrastruktur zentral erfasst und kontrolliert. Erste Ergebnisse aus unserem Bereich Business Continuity weisen ein Einsparpotenzial von über 30% je Rechner aus.

Mit „Bring Your Own Device“ starteten wir eine Initiative zur Reduzierung des Papierverbrauchs. Unter Einhaltung der Sicherheitsstandards der Bank können Mitarbeiter über ihre eigenen mobilen Endgeräte auf E-Mails, Dokumente und Intranetseiten der Bank zugreifen, statt sie auszudrucken.

4,4
Mio kWh
weniger Stromverbrauch
durch moderne
Computertechnologie

Aufgrund unseres global ausgerichteten Geschäftsmodells wächst die Bedeutung von Videokonferenzen als Alternative zu Geschäftsreisen. 2013 gab es 35% mehr Konferenzen als noch im Vorjahr. Trotz unserer gestiegenen internationalen Geschäftstätigkeit nahm das Flugaufkommen im Vergleichszeitraum um 1,28% ab. Wir halten unsere Mitarbeiter an, auf Geschäftsreisen Hotels zu nutzen, die auf unserer Bewertungsskala für umweltfreundliche Unterkünfte einen Wert von mindestens 80% erreichen. Kriterien wie CO₂-Ausstoß, Abfallmanagement und umweltfreundliche Beschaffungsprozesse fließen in unsere Bewertung ein. Etwa 45% unserer häufig frequentierten Hotels erfüllen diese Vorgabe.

Passion for the Planet

Über die umweltfreundliche Ausrichtung unseres Geschäftsbetriebs hinaus motivieren wir unsere Mitarbeiter, sich für Umweltprojekte zu engagieren, die die Erhaltung von natürlichen Lebensräumen und Wasserressourcen sichern.

So beteiligen sie sich in Hongkong am Eco-Paddy-Programm, das traditionellen Reisanbau fördert und so landwirtschaftliche Feuchtgebiete – den natürlichen Lebensraum für zahlreiche bedrohte Arten – schützt. Die Bankmitarbeiter und ihre Familien unterstützen die Bauern, lernen mehr über ökologischen Reisanbau und leisten so einen aktiven Beitrag zum Umweltschutz.

Auch 2013 engagierten sich Mitarbeiter in Deutschland in der Initiative Trinkwasserwald e. V. wieder für den aktiven Waldschutz. Mehr als 3400 von ihnen haben seit 2010 etwa 45 000 Bäume gepflanzt. So entstehen gesunde Mischwälder, die jährlich rund 12 Mio l zusätzliches Grund- und Trinkwasser liefern.



▲ Mitarbeiter „pflanzen“ Trinkwasser

Weitere Informationen

► deutsche-bank.de/mitarbeiterengagement

Wichtige Öko-Effizienz-Kennzahlen

Treibhausgas (THG)-Emissionen ¹ In t CO ₂ -Äquivalente (CO ₂ e) (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung im Vergleich zum Vorjahr in %	2013	2012	2011
THG-Emissionen (brutto)^{2,3}	-1	614 323	618 040	665 996
Emissionen aus Energienutzung	-0,3	501 161	502 645	529 936
Emissionen aus Geschäftsreisen	-3	102 107	105 604	128 375
Scope 1: direkte THG-Emissionen⁴	3	96 858	94 025	99 256
Aus Erdgasverbrauch	10	19 748	17 883	14 822
Aus flüssigen fossilen Energieträgern	6	45 193	42 832	49 162
Aus H-FKW	13	11 055	9 806	7 627
Aus eigenen bzw. geleaste Fahrzeugen	-11	20 862	23 503	27 645
Scope 2: indirekte THG-Emissionen⁴	-1	436 220	441 915	466 009
Aus Stromverbrauch	-2	366 475	374 647	397 436
Aus Dampferzeugung, Fernwärme und -kühlung	4	69 745	67 268	68 573
Scope 3: sonstige indirekte THG-Emissionen⁴	-1	81 245	82 100	100 730
Aus Flugreisen	-1	78 156	79 048	96 954
Aus Mietfahrzeugen und Taxifahrten	1	2 030	2 004	2 698
Aus Bahnreisen	1	1 059	1 048	1 078
Reduzierung von Emissionen				
THG-Nettoemissionen (einschl. RECs, erneuerbarer Energien) ⁵	-10	348 678	385 571	396 266
Ausgleich der THG-Nettoemissionen über Stilllegung von CERs in % ⁶	0	100	100	80
THG-Nettoemissionen (einschl. erneuerbarer Energien, ohne CERs)/Mietfläche pro m ²	-4,3	0,089	0,093	0,105
THG-Nettoemissionen (einschl. erneuerbarer Energien, ohne CERs) je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	-12,2	3,32	3,78	3,98
Energieverbrauch (gesamt) in GJ⁷	-5	5 030 447	5 293 289	5 622 982
Energieverbrauch (gesamt) in GWh⁸	-5	1 397	1 470	1 562
Stromverbrauch	-2	769	783	834
Energie aus Primärbrennstoffquellen (Öl, Gas usw.)	7	316	296	315
Bereitgestellte Wärme und Kühlung	4	312	300	307
Strom aus erneuerbaren Energien	15	607	528	614
Energieverbrauch in kWh pro m ²	0,3	355	354	413
Energieverbrauch in kWh je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	-8	13 320	14 432	15 691

¹ Alle Daten aus 2013 beziehen sich auf den Zeitraum vom 1. Oktober 2012 bis 30. September 2013.

² Die THG-Berichtsgrenzen werden gemäß dem im THG-Protokoll festgelegten Ansatz der operativen Kontrolle definiert und erstrecken sich auf geschäftliche Tätigkeiten und Standorte, an denen Mitarbeiter der Deutschen Bank über Führungspositionen im Unternehmen verfügen und die operativen Verfahren der Deutschen Bank innerhalb des Bereichs umgesetzt werden. Wenn der Betrieb von Rechenzentren ausgelagert wird, werden die Emissionen der Hardware erfasst, soweit diese am jeweiligen Standort ins Eigentum der Deutschen Bank fällt. Zu den THG-Emissionen von Scope 1 zählen die Verbrennung fossiler Energieträger, eigene oder geleaste Fahrzeuge und Verluste von Kältemitteln aus Kühlanlagen. Scope 2 umfasst bereitgestellte Energie, also beispielsweise Elektrizität und Fernwärme. In Scope 3 werden die Emissionen bei der Beschaffung von Waren und Dienstleistungen erfasst, deren Emissionsquelle fremdbestimmt ist, wie zum Beispiel bei Flugreisen.

³ Die Gesamtemissionen ergeben sich aus tatsächlichen, prognostizierten oder hochgerechneten Daten. Alle getroffenen Annahmen und genutzten Berechnungsmethoden entsprechen der Norm ISO 14064 bzw. begleitenden Dokumenten. Den jeweiligen Aktivitätsdaten sind die adäquatesten Emissionsfaktoren zugeordnet; diese stammen aus international anerkannten Quellen, etwa DEFRA, THG-Protokoll, IEA.

⁴ Emissionsdaten für Deutschland beinhalten Aktivitäten der Deutschen Bank und der Postbank. Emissionen der Postbank: Scope 1: 25 528 t CO₂e; Scope 2: 76 209 t CO₂e; Scope 3: 970 t CO₂e.

⁵ Die THG-Nettoemissionen beinhalten auch regenerativen Strom mit Emissionsfaktor null. (Kauf von regenerativem Strom in Australien, Belgien, Deutschland, Großbritannien, Italien, Kanada, den Niederlanden, Österreich, der Schweiz, Spanien und den Vereinigten Staaten unter Ausschluss von Emissionszertifikaten [CERs].)

⁶ Für 2013 wird CO₂-Neutralität durch die Stilllegung von 400 000 Emissionszertifikaten erzielt.

⁷ Bei fehlenden Verbrauchsdaten wird der Elektrizitäts- und Heizbedarf anhand berechneter Elektrizitäts- und Heizintensitäten hochgerechnet. Liegen diese mehr als 20% über oder unter dem Branchenindex, wird der Durchschnitt dieser Vergleichswerte herangezogen (Grundlage: CIBSE).

⁸ Der Energiegesamtverbrauch in GWh beinhaltet alle Quellen, die in Scope 1 und 2 berücksichtigt sind: Erdgas, flüssige fossile Energieträger (mobil und stationär), regenerativer und Netzstrom sowie Fernwärme, Kühlung und Dampferzeugung.

Reisekilometer In km	Abweichung im Vergleich zum Vorjahr in %	2013	2012	2011
Flugreisen (gesamt) ¹	-1	705 637 232	714 788 600	875 865 483
Kurzstreckenflüge	-12	27 241 211	30 896 544	36 842 583
Mittelstreckenflüge	-6	79 032 850	84 288 858	98 565 750
Langstreckenflüge	-0,04	599 363 171	599 603 198	740 457 150
Flugreisen je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	-4	6 727	7 016	8 799
Bahnreisen (gesamt) ²	9	65 306 093	60 035 569	57 725 362
Straßenverkehr (gesamt) ³	-9	130 602 578	143 071 726	169 025 944
Reisekilometer je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	-5	8 594	9 009	11 076
Gesamt	-2	901 545 903	917 895 895	1 102 616 789

¹ Die Daten zu In- und Auslandsflügen erfassen 96% aller Flüge; in den Gesamtzahlen sind zusätzliche 4% enthalten, die anhand der Kosten hochgerechnet wurden.

² Die Daten erfassen 91% aller Bahnreisen; in den Gesamtzahlen sind zusätzliche 9% enthalten, die anhand der Kosten hochgerechnet wurden. Dies erfolgt unter der Annahme, dass Bahnreisen CO₂-neutral sind.

³ Taxifahrten sind ausschließlich für Großbritannien erfasst.

Abfall und Papier In t	Abweichung im Vergleich zum Vorjahr in %	2013	2012	2011
Abfall				
Entsorgter Abfall ¹	-24	5 821	7 646	8 887
Entsorgter Abfall je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	-25	0,06	0,08	0,09
Erzeugter Abfall	9	24 964	22 953	21 021
Erzeugter Abfall je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	4	0,24	0,23	0,21
Recycelter Abfall	47	14 393	9 812	8 833
Recycelter Abfall je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	40	0,14	0,10	0,09
Anteil recycelter Abfall in %	35	58	43	42
Papierverbrauch				
Verbrauch an Kopier- bzw. Druckerpapier ^{1, 2}	-7	5 020	5 383	5 900
Recyceltes Papier	-13	909	1 043	1 350
Anteil an Recyclingmaterial in %	-5	18	19	23
Papierverbrauch je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	-9	48	53	59

¹ Die Abfalldaten werden ausgehend von der Mitarbeiterkapazität (MAK) der ISO-14001-zertifizierten Standorte in Deutschland, Großbritannien und den Vereinigten Staaten hochgerechnet und erfassen 67% der MAK. Abfalldaten beinhalten keinen Projekt- abfall, der beispielsweise bei Renovierungen entsteht. Die Abfalldaten wurden nicht in die Datenverifizierung 2013 einbezogen.

² Die Zahlen zum Verbrauch von Kopierpapier sind anhand der Verbrauchsdaten per Vollzeitäquivalent aus zehn Ländern hochgerechnet, darunter Deutschland, Großbritannien, Vereinigte Staaten, Mexiko, Peru, Kanada, Japan, Philippinen, Singapur und Thailand, und beziehen sich auf mehr als 72% der Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent).

Wasserverbrauch In m ³	Abweichung im Vergleich zum Vorjahr in %	2013	2012	2011
		Trinkwasserverbrauch (gesamt)*	3	1 412 833
Wasserverbrauch je Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	0,3	13,47	13,43	15,10
Wasserverbrauch pro m ²	9	0,359	0,329	0,397

*Für den Wasserverbrauch erfassen wir 52% der Büroflächen an unseren Standorten weltweit anhand von Ablese- und Rechnungsdaten. Die Zahlen für Wasser wurden gemäß Nettonutzfläche pro Standort hochgerechnet und beziehen sich nur auf Trinkwasser.

Bezugsgrößen	Abweichung im Vergleich zum Vorjahr in %	2013	2012	2011
		Anzahl Mitarbeiter (Vollzeitäquivalent)	3	104 903
Mietfläche (gesamt) in m ²	-5	3 939 815	4 156 464	3 784 005

Datenerhebung und Überprüfung

Wir konsolidieren die Daten zu Energieverbrauch, Treibhausgasemissionen, Abfall, Papier- und Wasserverbrauch in einer globalen Datenbank, die die Zahlen von mehreren zehntausend Datenpunkten über einen Zeitraum der letzten sieben Jahre systematisch erfasst. Die Software der Datenbank ermöglicht uns Analysen zu Umweltinitiativen und deren Ergebnissen. So sehen wir zum Beispiel, wie sich der Einsatz erneuerbarer Energien auf die Senkung unserer CO₂-Emissionen auswirkt. Auf Basis aktueller Daten und Entwicklungen überprüfen und beurteilen wir Schlüsselindikatoren, um unsere CO₂-Emissionen prognostizieren und die für die Erreichung unserer Klimaneutralität benötigten Ausgleichszertifikate erwerben zu können. Die Datenbank deckt alle Standorte ab und erfasst derzeit mehr als 70% unseres Energiebedarfs anhand tatsächlicher Ablese- und Rechnungsdaten.

Anhand dieser Daten rechnen wir den Verbrauch für Standorte hoch, die ihre Verbrauchszahlen nicht berichten, und erhalten so Ergebnisse für unseren gesamten Energieverbrauch und unsere Treibhausgasemissionen. Diese Daten werden entsprechend dem internationalen Treibhausgasstandard ISO 14064 gemessen und berichtet. Zudem enthält die Datenbank auch Daten zum Abfallaufkommen sowie zu Papier- und Wasserverbrauch. Die Abfalldaten stützen sich auf die ISO-14001-zertifizierten Standorte in Deutschland, Japan, London und New York. Die Zahlen zum Verbrauch von Kopierpapier stammen aus zehn Ländern, darunter Deutschland, Singapur, die Vereinigten Staaten und Großbritannien, und beziehen sich auf mehr als 70% der Mitarbeiter. Für den Wasserverbrauch erfassen wir 52% der Büroflächen an unseren Standorten weltweit. Die THG-Datenerfassung, interne Berichtsprozesse und der Kauf der Emissionszertifikate (CERs) wurden von ERM Certification and Verification Services (ERM CVS) geprüft. [Seite 91](#)

Ergänzende Informationen

- 90 Über diesen Bericht
- 91 Unabhängige Stellungnahme
- 92 GRI-Index
- 95 UN Global Compact
- 96 Corporate Citizenship-Einheiten und
Stiftungen der Deutschen Bank
- 98 Impressum/Publikationen

Über diesen Bericht

In dem vorliegenden Bericht legen wir dar, wie wir im Berichtsjahr unternehmerische Verantwortung als integralen Bestandteil unserer Arbeit umgesetzt haben: Wir bilanzieren unsere Nachhaltigkeitsaktivitäten und erläutern, welche Auswirkungen unsere Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft hat. Darüber hinaus präsentieren wir unsere Verantwortung als Arbeitgeber und unser gesellschaftliches Engagement als verantwortungsvoller Unternehmensbürger (Corporate Citizen), veranschaulichen unsere Motivation und unsere Ziele sowie die konkreten Ergebnisse unserer Aktivitäten.

Aus der Vielzahl unserer Aktivitäten können wir aus Platzgründen nur eine Auswahl veröffentlichen. Jedoch legen wir Wert auf eine genaue Darlegung der Grundsätze und Richtlinien, an denen wir uns bei unseren Aktivitäten orientieren.

Berichtszeitraum und Erscheinungsweise

Der Berichtszeitraum entspricht unserem Geschäftsjahr und reicht von Januar bis Dezember 2013. Seit 2002 legen wir jedes Jahr einen CR-Bericht vor. Der nächste Bericht erscheint im März 2015. Vertiefende Informationen sowie regelmäßige Aktualisierungen bieten unsere CR-Webseiten sowie die CR-Publikationen unserer regionalen Einheiten und Stiftungen.

► deutsche-bank.de/verantwortung

Berichtskriterien

Bei der Gewichtung von Themen und der Erhebung von Kennzahlen orientieren wir uns an den Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI). Diese internationale Multi-Stakeholder-Initiative hat anerkannte Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung entwickelt, die für Transparenz sorgen und Vergleichbarkeit gewährleisten. Seit 2002 arbeitet die Deutsche Bank als Organizational Stakeholder in den Feedbackrunden der GRI zusammen mit Vertretern aus Wirtschaft, NGOs und Analysten an der Weiterentwicklung des Leitfadens für die Berichterstattung.

► globalreporting.org

Der vorliegende Bericht erfüllt in vollem Umfang die Anforderungen der GRI-Richtlinien der dritten Generation (G3). Die GRI hat die Übereinstimmung mit ihren Leitlinien geprüft und unserem Bericht bei Zugrundelegung einer Skala von A+ bis C die Bewertung A+ erteilt. Der Index auf den [Seiten 92–95](#) zeigt, wie wir die GRI-Anforderungen konkret umgesetzt haben. Wenn zu einem Indikator keine Informationen vorlagen, haben wir dies begründet. Unsere CR-Berichterstattung dient auch als Fortschrittsbericht (Communication on Progress) im Rahmen des UN Global Compact. Als Mitglied berichten wir kontinuierlich darüber, wie wir die zehn Global-Compact-Prinzipien in die Praxis umsetzen. Eine tabellarische Übersicht hierzu findet sich auf der [Seite 95](#).

Materialität

Zu den Reporting-Leitlinien der GRI gehören der Dialog mit Stakeholdern und die Ermittlung wesentlicher Themenfelder (Materialität). Wir haben diesen Anforderungen durch eine mehrstufige Materialitätsanalyse Rechnung getragen. Ihr Ergebnis ist die Materialitätsmatrix. Sie legt die Erwartungen und Interessen unterschiedlicher Stakeholdergruppen dar. Den Dialog mit unseren Stakeholdern und die Ausrichtung unserer Nachhaltigkeitsberichterstattung an deren Informationsbedürfnissen begreifen wir als kontinuierliche Aufgabe.

Berichtsgrenzen

Wir verstehen diesen Bericht als Ergänzung zum Jahres- und Finanzbericht der Deutsche Bank AG. Neben den Informationen in diesem Bericht können Sie grundlegende Unternehmensinformationen sowie unsere ökonomischen Kennzahlen unserem aktuellen Jahres- und Finanzbericht sowie unserem Jahresabschluss und Lagebericht entnehmen.

Datenprüfung und Transparenz

Unsere Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen haben die für ihren Sektor relevanten Daten sorgfältig erhoben. Mitarbeiter des Bereichs Communications, CSR & Public Affairs haben diese Daten gesammelt und in diesen Bericht integriert. ERM Certification and Verification Services mit Sitz in London hat im Auftrag der Deutsche Bank AG die Systematik der Datengenerierung und -aggregation unserer Treibhausgaskennzahlen geprüft und verifiziert. Unser Nachhaltigkeits-Management-System ist extern nach DIN EN ISO 14001 zertifiziert und bis einschließlich 2015 rezertifiziert.

Feedback und Anregungen

Das Feedback unserer Stakeholder ist für die Weiterentwicklung unserer CR-Berichterstattung von besonderer Bedeutung. Daher freuen wir uns auf neue Impulse und Ihre Meinung. Sie können dazu die Kontaktangaben im Impressum nutzen.

Unabhängige Stellungnahme für die Deutsche Bank AG

ERM Certification and Verification Services (ERM CVS) wurde von der Deutsche Bank AG („Deutsche Bank“) beauftragt, eine unabhängige beschränkte Bestätigung der nachstehenden Informationen zu leisten, präsentiert auf den Seiten 86–88 des Berichtes Unternehmerische Verantwortung 2013 der Deutschen Bank („CR-Bericht“).

Zusammenfassung

Geltungsbereich	Prüfung, ob die Daten (Okt. 2012 bis Sept. 2013) für die folgenden Indikatoren in allen wesentlichen Punkten angemessen dargestellt sind. – Scope 1: direkte THG-Emissionen aus der Verbrennung von Diesel, Heizöl und Erdgas, Kältemitteln und Emissionen unternehmens-eigener und geleaster Fahrzeuge (Tonnen CO ₂ e) – Scope 2: indirekte THG-Emissionen aus bezogenem Strom, Fernwärme und Fernkühlung und Dampf (Tonnen CO ₂ e) – Scope 3: THG-Emissionen aus Flugreisen weltweit (ohne Privatjets), Bahnreisen, Mietwagen und Taxis (nur Großbritannien) (Tonnen CO ₂ e) – Stilllegung von zertifizierten Emissionsreduktionen (CO ₂ e-Emissionen in Tonnen) – Gesamtwasserverbrauch (m ³) – Gesamter Kopierpapier-/Druckpapierverbrauch (Tonnen)
Angewandte Berichtskriterien	– ISO 14064-1:2006 und WBCSD WRI GHG Protocol (2004) für Scope 1, Scope 2 und Scope 3 THG-Emissionen – Interne, von der Deutschen Bank entwickelte Indikatorikriterien wie beschrieben auf den Seiten 86–88 des CR-Berichts
Angewandte Bestätigungsstandards	– ERM CVS Bestätigungsmethodik, basierend auf dem International Standard on Assurance Engagements (ISAE 3000) – ISO 14064-3:2006 für Scope 1, Scope 2 und Scope 3 THG-Emissionen
Angewandter Bestätigungsansatz	– Beschränkte Bestätigung
Verantwortlichkeiten	– Die Deutsche Bank ist verantwortlich für die Vorbereitung des CR-Berichts sowie für die Sammlung und Präsentation der darin dargestellten Informationen – ERM CVS ist verantwortlich, basierend auf den von uns ausgeführten Prüfaktivitäten und der Ausübung unseres professionellen Urteils, Schlussfolgerungen über den vereinbarten Berichtsumfang zu liefern

Unsere Schlussfolgerung

Auf der Grundlage unseres Bestätigungsansatzes und der von uns angewandten Sicherungsmaßnahmen sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Annahme veranlassen, dass die unter „Geltungsbereich“ oben aufgeführten Daten für die Indikatoren 2013 nicht in allen wesentlichen Punkten und gemäß den Berichtskriterien angemessen im CR-Bericht 2013 dargestellt sind.

Dies beinhaltet die Treibhausgasemissionen auf Basis von ISO 14064-1:2006 und des GHG Protocol:

- Scope 1 Emissionen: 96 858 Tonnen CO₂e
- Scope 2 Emissionen: 436 220 Tonnen CO₂e
- Scope 3 Emissionen: 81 245 Tonnen CO₂e

Angewandte Sicherungsmaßnahmen

Wir haben unsere Arbeit so geplant und ausgeführt, dass wir alle Informationen und Erläuterungen eingeholt haben, die wir als notwendig erachteten, um uns eine Grundlage für unsere Schlussfolgerungen zu liefern. Ein multidisziplinäres Team, bestehend aus THG-, Berichts- und Datensicherungsspezialisten, führte folgende Aktivitäten aus:

- Interviews mit den zuständigen Mitarbeitern, um die Datenmanagementsysteme und Prozesse (einschließlich IT-Systemen und interner Qualitätssicherungsverfahren) zu verstehen und zu bewerten, die für die Datenerhebung und Berichterstattung angewandt wurden
- Überprüfung der internen Indikatordefinitionen und Umrechnungsfaktoren – standortbezogene Sicherungsmaßnahmen bei der Deutschen Bank in regionalen Zentren in London und Frankfurt am Main und dem Postbank-Center in Bonn, um die Ausrichtung von Datenmanagement und Reportingprozessen mit den Unternehmenszielen und Berichtsanforderungen zu überprüfen
- unternehmensbezogene Sicherungsmaßnahmen in Niederlassungen in London zur Überprüfung von Datenmanagementsystemen und Prozessen und Stichproben von Quelldaten und konsolidierten Daten
- Überprüfung der Deutsche Bank THG-Daten und Berichtsprozesse, um die Einhaltung der THG-Bestandsdaten und der damit verbundenen Systeme und Kontrollen mit ISO 14064-1:2006 zu etablieren
- Bewertung der Relevanz der dargestellten Informationen im Rahmen unserer Bestätigung für den Deutsche Bank CR-Bericht, um Übereinstimmung mit unseren Schlussfolgerungen zu gewährleisten

Beschränkungen unserer Auftragsdurchführung

Die Aussagekraft der gesicherten Daten ist mit verbleibenden Unsicherheiten behaftet, aufgrund der zur Verfügung stehenden Methoden zur Ermittlung, Berechnung oder Schätzung der zugrunde liegenden Informationen. Es ist wichtig, unsere Schlussfolgerungen in diesem Zusammenhang zu verstehen.

Unsere Beobachtungen

Wir haben der Deutschen Bank einen separaten detaillierten Lagebericht zur Verfügung gestellt. Ohne das oben dargestellte Ergebnis unserer Prüfung einzuschränken, haben wir folgende wesentliche Beobachtungen:

- In Fällen, in denen Daten unvollständig sind, werden konsistente Methoden zur Extrapolation angewandt. In einigen Fällen stützen sich diese Hochrechnungen jedoch auf eine schmale Datenbasis.
- Der Prozess zur vollständigen Integration der Berechnung und Beurteilung des Postbank THG-Inventar-Daten-Reportings ist noch in der Entwicklung.



Melanie Eddis
Head of Climate Change
10. März 2014

ERM Certification and Verification Services, London
www.ermcvs.com
E-Mail: post@ermcvs.com



ERM CVS gehört zur ERM Group. ERM CVS führt für seine Kunden ausschließlich unabhängige Bestätigungen sowie Schulungsprogramme in Bezug auf Prüftechniken und -ansätze durch. Unsere Verfahrensweisen stellen sicher, dass unsere Arbeit für Kunden unvoreingenommen und ohne Interessenkonflikte durchgeführt wird. ERM CVS sowie die mit dieser Beurteilung betrauten Mitarbeiter haben für die Deutsche Bank keinerlei Beratungsleistungen erbracht.

GRI-Index

Strategie und Analyse

1.1	Vorwort der Vorstandsvorsitzenden	S. 5–7
1.2	Nachhaltigkeitsauswirkungen, -risiken und -chancen	S. 8–11, S. 15–31 ▶ deutsche-bank.de/cr/es-risikomanagement

Organisationsprofil

2.1	Name des Unternehmens	Titelseite
2.2	Marken, Produkte und Dienstleistungen	S. 3, S. 38–39, S. 45, S. 47–48, S. 55, FB S. 9–12, FB S. 13–16, Form 20–F S. 29–35
2.3	Unternehmensstruktur	S. 2–4, S. 36–55, FB S. 9–16, S. 402–403, JB S. 19–23
2.4	Hauptsitz des Unternehmens	S. 98, FB S. 9
2.5	Anzahl der Standorte	FB S. 9 ▶ deutsche-bank.de/global-network
2.6	Eigentümerstruktur und Rechtsform	S. 98, Form 20–F S. 29–30
2.7	Bediente Märkte	S. 2, S. 8, FB S. 9–16, FB S. 325 ▶ deutsche-bank.de/global-network
2.8	Größe des Unternehmens	Innenseite des Rückdeckels
2.9	Signifikante Änderungen der Unternehmens- und Eigentumsstruktur im Berichtszeitraum	FB S. 318–321
2.10	Auszeichnungen	S. 49, S. 55, S. 71 ▶ deutsche-bank.de/auszeichnungen

Berichtsparameter

3.1	Berichtszeitraum	Titelseite, S. 90
3.2	Veröffentlichung des letzten Berichts	S. 90
3.3	Berichtszyklus	S. 90
3.4	Ansprechpartner	S. 98
3.5	Prozesse zur Definition des Berichtsinhalts	S. 9–16, S. 28–30 ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog ▶ deutsche-bank.de/cr/materialitaet
3.6	Bilanzierungsgrenzen des Berichts	S. 90
3.7	Einschränkungen im Berichtsumfang	S. 90
3.8	Grundlage für die Berichterstattung über Joint Ventures etc.	FB S. 289–318, S. 325
3.9	Erhebungs- und Berechnungsmethoden für Daten	S. 88, S. 90
3.10	Neuformulierungen/Änderung bei der Darstellung von Informationen im Vergleich zu früheren Berichten	Rückdeckel
3.11	Änderungen bei der Berücksichtigung von Themen und bei Messverfahren	Keine Veränderungen
3.12	GRI-Index	S. 92–95
3.13	Verifizierung externer Dritter	S. 91, S. 92–95 ▶ deutsche-bank.de/cr/nms

Governance, Verpflichtungen und Engagement

4.1	Führungsstruktur inkl. Nachhaltigkeitsverantwortung	S. 3–4, S. 5–7, S. 8–11, S. 19, S. 23 ▶ deutsche-bank.de/cr/nms ▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/corporate-governance-berichte JB S. 24, FB S. 476–479 ▶ deutsche-bank.de/corporate-governance
4.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsratsvorsitzenden	S. 5–7, FB S. 476–479 ▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung ▶ deutsche-bank.de/messen
4.3	Für Unternehmen ohne Aufsichtsrat: unabhängige Mitglieder des Leitungsorgans	Nicht relevant, da die Deutsche Bank einen Aufsichtsrat hat
4.4	Mechanismen für Aktionärs- und Mitarbeiterempfehlungen an den Vorstand/Aufsichtsrat	S. 9, S. 59–60, FB S. 63–72
4.5	Verknüpfung der Vergütung des oberen Managements mit der Leistung der Organisation	S. 63, FB S. 226–263 ▶ deutsche-bank.de/cr/verguetung
4.6	Verfahren zur Vermeidung von Interessenkonflikten	S. 17 ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/cr/management-und-organisation ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance ▶ deutsche-bank.de/cr/ethikkodizes S. 5
4.7	Expertise der Leitungsgremien im Bereich Nachhaltigkeit	S. 19 ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung
4.8	Leitbild, Unternehmenswerte und Verhaltenskodizes	Vordere Klappe, S. 2–4, S. 5–7, S. 8–11, S. 12–13, S. 17–24, S. 27, S. 29, S. 33, S. 51, S. 52, S. 59–60, S. 64, S. 66 ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung ▶ deutsche-bank.de/cr/internationale-richtlinien ▶ deutsche-bank.de/cr/nms ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte
4.9	Verfahren auf Vorstands-/Aufsichtsrats-ebene zur Überwachung der ökologischen, ökonomischen und sozialen Chancen/Risiken	S. 17–24, S. 96–97 ▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/cr/nms ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance ▶ deutsche-bank.de/cr/internationale-richtlinien ▶ deutsche-bank.de/ethikkodizes
4.10	Beurteilungsverfahren der Nachhaltigkeitsleistungen des Vorstands	S. 19 ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung ▶ deutsche-bank.de/corporate-governance ▶ deutsche-bank.de/aufsichtsrat ▶ deutsche-bank.de/geschaeftsordnungen
4.11	Umsetzung des Vorsorgeprinzips	S. 4, S. 17–33, S. 37–55 ▶ deutsche-bank.de/cr/klimastrategie ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-kredit-produkte ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-anlagen ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken

4.12	Teilnahme/Unterstützung externer Initiativen	S. 5–7, S. 17–20, S. 27, S. 29, S. 33, S. 40, S. 51, S. 52 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften ▶ deutsche-bank.de/cr/internationale-richtlinien
4.13	Mitgliedschaften	▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften
4.14	Einbezogene Stakeholdergruppen	S. 8, S. 28–30 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog ▶ deutsche-bank.de/cr/materialitaet
4.15	Grundlage für die Auswahl der Stakeholder	▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog ▶ deutsche-bank.de/cr/materialitaet
4.16	Stakeholderdialog	S. 5–7, S. 8–9, S. 28–30, S. 59–68 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog ▶ deutsche-bank.de/cr/materialitaet
4.17	Stellungnahme zu zentralen Anliegen der Stakeholder	S. 5–7, S. 8–11, S. 28–31, S. 33, S. 64–65, S. 66 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog ▶ deutsche-bank.de/cr/materialitaet

Ökonomische Leistungsindikatoren

	Managementansatz	S. 2, S. 4, S. 5–7, S. 8–11, S. 47–48, S. 55, S. 96–97
EC1	Erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	S. 47, S. 54, S. 80, S. 96–97, Innenseite des Rückdeckels, hintere Klappe, FB S. 282–288
EC2	Finanzielle Auswirkungen des Klimawandels	S. 10–11, S. 25–30, S. 37–41, S. 47–48, S. 82
EC3	Umfang der betrieblichen sozialen Zuwendungen	S. 63, S. 66, S. 71, FB S. 267–270 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitarbeiter ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitsumfeld
EC4	Finanzielle Zuwendungen der öffentlichen Hand	Nicht berichtet aus Datenschutzgründen
EC6	Standortbezogene Auswahl von Zulieferern	▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-lieferkette
EC7	Standortbezogene Personalauswahl	S. 61–62, S. 64–65 ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-lieferkette ▶ deutsche-bank.de/cr/diversity
EC8	Infrastrukturinvestitionen und Dienstleistungen, die vorrangig im öffentlichen Interesse erfolgen	S. 46, S. 54, S. 67–68, S. 72–79, S. 80–81, S. 85, S. 96–97, Innenseite der hinteren Klappe
EC9	Verständnis und Beschreibung der Art und des Umfangs wesentlicher indirekter wirtschaftlicher Auswirkungen	S. 5–11, S. 25–30, S. 37–55, S. 54

Ökologische Leistungsindikatoren

	Managementansatz	S. 86–88
EN1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	S. 86–88
EN2	Anteil von Recyclingmaterial am Gesamtmaterialeinsatz	S. 86–88
EN3	Direkter Energieverbrauch	S. 84, S. 86–88 ▶ deutsche-bank.de/cr/green-it
EN4	Indirekter Energieverbrauch	S. 86–88
EN5	Eingesparte Energie aufgrund von umweltbewusstem Einsatz und Effizienzsteigerungen	S. 84, S. 86–88 ▶ deutsche-bank.de/cr/green-it
EN6	Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz	S. 82–85 ▶ deutsche-bank.de/cr/green-it ▶ deutsche-bank.de/cr/desertec ▶ deutsche-bank.de/cr/get-fit
EN7	Initiativen zur Verringerung des indirekten Energieverbrauchs und erzielte Einsparungen	S. 82–85 ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-lieferkette ▶ deutsche-bank.de/cr/green-it
EN8	Gesamtwasserentnahme	S. 86–88
EN11	Grundstücke in oder angrenzend an Schutzgebiete	Nicht relevant, da keine Grundstücke in Schutzgebieten vorhanden
EN12	Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die Biodiversität in Schutzgebieten	S. 25–33, S. 85 ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken
EN14	Strategien, laufende Maßnahmen und Zukunftspläne für das Management der Auswirkungen auf die Biodiversität	S. 25–33, S. 85 ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken
EN16	Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen	S. 86–88
EN17	Andere Treibhausgasemissionen	S. 86–88
EN18	Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen	S. 82–85, S. 86–88 ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-lieferkette ▶ deutsche-bank.de/cr/green-it ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken ▶ deutsche-bank.de/cr/klimaneutralitaet
EN19–23, 27	Emissionen, Abwasser und Abfall	Nicht berichtet, weil die Daten wegen der geringen Menge nicht erfasst werden (EN19–22), keine unkontrollierten Freisetzung gegeben sind (EN23) und Verpackungsmaterial nicht anfällt (EN27)
EN26	Initiativen zur Minimierung von Umweltauswirkungen der Produkte und Dienstleistungen	S. 25–31, S. 33, S. 37–41 ▶ deutsche-bank.de/cr/projektfinanzierung ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-kredit-produkte
EN28	Strafen für Nichteinhaltung der Rechtsvorschriften im Umweltbereich	Keine

Produktverantwortung

	Managementansatz	S. 37–55, S. 45, S. 49
PR1	Lebenszyklusstadien, in denen Sicherheits- und Gesundheitsauswirkungen von Produkten analysiert werden	S. 43, S. 44–45, S. 52 ▶ deutsche-bank.de/nachhaltige-kredit-produkte
PR3	Grundsätze/Verfahren zur Produktkennzeichnung	S. 19, S. 40, S. 42–43, S. 45, S. 52 ▶ deutsche-bank.de/nachhaltige-kredit-produkte ▶ deutsche-bank.de/nachhaltige-anlagen
PR4	Vorfälle, bei denen gegen Verhaltensregeln zur Kennzeichnung von Produkt- und Serviceinformationen verstoßen wurde	FB S. 371–376, Form 20–F S. 23–25, S. 65–72
PR5	Praktiken im Zusammenhang mit Kundenzufriedenheit	S. 36–55, S. 44, S. 48 ▶ deutsche-bank.de/nachhaltige-kredit-produkte ▶ deutsche-bank.de/kundenberatung
PR6	Programme zur Befolgung von Gesetzen, Standards und freiwilligen Verhaltensregeln in Bezug auf Werbung	Werbungsrelevante Standards sind in Deutschland gesetzlich vorgeschrieben (Verbraucherschutzgesetze etc.). Wir halten uns an diese Gesetze und haben sie in unsere Unternehmensrichtlinien und -vorschriften integriert (z. B. Ethikkodex, S. 7). S. 45, S. 80 ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-kredit-produkte ▶ deutsche-bank.de/cr/kundenberatung ▶ deutsche-bank.de/ethikkodizes
PR9	Bußgelder aufgrund von Verstößen gegen Gesetzesvorschriften in Bezug auf die Zurverfügungstellung und Verwendung von Produkten und Dienstleistungen	FB S. 371–376, Form 20–F S. 23–25, S. 65–72

Arbeitspraxis und menschenwürdige Beschäftigung

	Managementansatz	S. 17–24, S. 59–71
LA1	Angaben zur Gesamtbelegschaft	S. 66, S. 69–71
LA2	Angaben zur Mitarbeiterfluktuation	S. 65, S. 69–71, Innenseite der hinteren Klappe ▶ deutsche-bank.de/cr/mitarbeiter ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitsumfeld
LA3	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten zugesprochen werden	S. 59–71 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitarbeiter
LA4	Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Kollektivvereinbarungen fallen	S. 61, S. 69 ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte
LA5	Mitteilungsfrist(en) in Bezug auf wesentliche betriebliche Veränderungen	Nach §§ 111, 112 des Betriebsverfassungsgesetzes ist bei Betriebsänderungen der Betriebsrat umfassend und rechtzeitig zu informieren. In der betrieblichen Praxis ist eine Ankündigungsfrist von drei Monaten üblich
LA6	Prozentsatz der Gesamtbelegschaft, der in Arbeitsschutzausschüssen vertreten wird, die die Arbeitsschutzprogramme überwachen und darüber beraten	FB S. 267–268
LA7	Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage etc.	S. 71
LA8	Beratungsangebote etc. in Bezug auf ernste Krankheiten	S. 64, S. 66 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitarbeiter ▶ deutsche-bank.de/cr/gesundheit
LA9	Arbeits- und Sicherheitsvereinbarungen mit Gewerkschaften	S. 66 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitarbeiter ▶ deutsche-bank.de/cr/gesundheit
LA10	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung	S. 19, S. 70 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitarbeiterbindung-und-foerderung

LA11	Programme für Wissensmanagement und für lebenslanges Lernen	S. 46, S. 61–62, S. 64–65, S. 85 ▶ deutsche-bank.de/cr/mitarbeiterbindung-und-foerderung
LA12	Prozentzahl der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Leistungsbeurteilung und Entwicklungsplanung erhalten	S. 63
LA13	Zusammensetzung der leitenden Organe und Mitarbeiter (Alter, Geschlecht etc.)	S. 54, S. 64–65, S. 69–70, FB S. 476–479 ▶ deutsche-bank.de/cr/organisation-und-verantwortung ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance
LA14	Verhältnis des Grundgehalts für Männer zum Grundgehalt für Frauen nach Mitarbeiterkategorie	Nicht berichtet aufgrund bank-spezifischer regulatorischer Beschränkungen sowie interner Regelungen

Menschenrechte

	Managementansatz	S. 24–25, S. 30, S. 33, S. 37–55
HR1	Investitionsvereinbarungen, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder entsprechend geprüft wurden	S. 23–33, S. 32 ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte
HR2	Zulieferer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden	▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-lieferkette
HR4	Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen	Angebot verschiedener Instrumente zur Vermeidung von Diskriminierung und zur Unterstützung von betroffenen Mitarbeitern (S. 64–65); Deutsche-Bank-Verhaltenskodex unter ▶ deutsche-bank.de/ethikkodizes Keine Datenveröffentlichung zum Schutz der Mitarbeiter
HR5	Vereinigungsfreiheiten/Kollektivverhandlungen	S. 66, FB S. 268 ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte
HR6–7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinder-/Zwangsarbeit	S. 17–31, S. 33 ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte ▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken

Gesellschaft

	Managementansatz	S. 17–24, S. 28–30, S. 54, S. 67–68, S. 72–81
SO1	Programme/Verfahrensweisen, die die Auswirkungen von Geschäftstätigkeiten auf das Gemeinwesen bewerten und regeln	S. 23–30, S. 54, S. 72–78, S. 79, S. 80–81, S. 96–97 ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken
SO2	Maßnahmen und Initiativen zur Korruptionsbekämpfung	S. 19–21 ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance ▶ deutsche-bank.de/cr/verantwortungsvolles-bankgeschaef ▶ deutsche-bank.de/ethikkodizes
SO3	Prozentsatz der Angestellten, die in der Antikorruptionspolitik und den -verfahrensweisen der Organisation geschult wurden	S. 18 ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance
SO4	In Reaktion auf Korruptionsvorfälle ergriffene Maßnahmen	S. 17–22 ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance ▶ deutsche-bank.de/ethikkodizes

UN Global Compact Communication on progress

Mit der Teilnahme am UN Global Compact verpflichten wir uns unter anderem zur Wahrung der internationalen Menschenrechte, zur Schaffung sozialverträglicher Arbeitsbedingungen sowie zur Förderung des Umweltschutzes und zur Bekämpfung von Korruption.

SO5	Politische Positionen, Teilnahme an der politischen Willensbildung und Lobbying	S. 28–30 ▶ deutsche-bank.de/cr/public-and-regulatory-affairs ▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog
SO8	Strafen wegen Verstößen gegen Rechtsvorschriften	Form 20–F S. 24–25

Finanzsektorspezifische Indikatoren

FS1	Richtlinien mit ökologischen und sozialen Komponenten innerhalb des Kerngeschäfts	S. 23–27, S. 33, S. 37–55 ▶ deutsche-bank.de/cr/es-risikomanagement ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-produkte
FS2	Verfahren zur Erkennung und Bewertung ökologischer und sozialer Risiken im Kerngeschäft	S. 10, S. 17–33 ▶ deutsche-bank.de/cr/es-risikomanagement
FS3	Kontrollprozesse auf Kundenseite bezüglich Einhaltung ökologischer und sozialer Anforderungen in Verträgen und Transaktionen	S. 17–33, S. 37–55 ▶ deutsche-bank.de/cr/es-risikomanagement
FS4	Weiterbildung von Mitarbeitern zu ökologischen und sozialen Richtlinien und Prozessen	S. 9–10, S. 17–18, S. 19–22, S. 42–44, S. 51–53, S. 61, S. 64 ▶ deutsche-bank.de/cr/es-risikomanagement
FS5	Dialog mit Kunden/Investoren/Geschäftspartnern bezüglich ökologischer und sozialer Risiken und Chancen	S. 9–10, S. 25–31, S. 33, S. 37–40, S. 47–48, S. 54, S. 55 ▶ deutsche-bank.de/cr/stakeholderdialog
FS6	Anteil des Portfolios für Geschäftsbereiche nach Region, Größe und Sektor	FB S. 9–16, JB S. 20
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	S. 47–49, S. 54, S. 55, S. 96–97, Innenseite des Rückdeckels
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	S. 47–49, S. 55, S. 96–97, Innenseite des Rückdeckels
FS9	Reichweite und Häufigkeit von Audits zur Beurteilung der Implementierung ökologischer und sozialer Richtlinien	S. 23–24, S. 90 ▶ deutsche-bank.de/cr/messen ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken ▶ deutsche-bank.de/cr/mms
FS10	Firmen, die im Portfolio des Unternehmens enthalten sind und mit denen ein Dialog zu ökologischen oder sozialen Fragen stattfand	S. 17–33 ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken
FS11	Anteil der Einlagen, die positiven oder negativen ökologischen oder sozialen Auswahltests unterworfen sind	S. 17–33, S. 50–55 ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-anlagen
FS12	Abstimmungsrichtlinien zu ökologischen und sozialen Fragen bei Aktienbesitz	S. 17–33, S. 50–55 ▶ deutsche-bank.de/cr/es-risikomanagement ▶ deutsche-bank.de/cr/sustainable-investments ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-anlagen
FS13	Zugangsstellen in wenig besiedelten oder wirtschaftlich schwachen Gebieten	S. 10–11, S. 45–46, S. 48, S. 54–55 ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-kredit-produkte ▶ deutsche-bank.de/cr/alternative-investments ▶ deutsche-bank.de/cr/get-fit
FS14	Initiativen zur Verbesserung des Zugangs zu Finanzdienstleistungen für benachteiligte Menschen	S. 45–46, S. 49, S. 54 ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-kredit-produkte ▶ deutsche-bank.de/cr/zugang
FS15	Richtlinien für faire Gestaltung und Verkauf von Finanzdienstleistungen	S. 42–45 ▶ deutsche-bank.de/cr/kundenzufriedenheit
FS16	Initiativen zur Förderung finanzieller Allgemeinbildung	S. 46

Die zehn Prinzipien des UN Global Compact

		Beispiele für die Umsetzung
Menschenrechte		
Prinzip 1, Prinzip 2:	Unternehmen sollen den Schutz der internationalen Menschenrechte innerhalb ihres Einflussbereichs unterstützen und achten sowie sicherstellen, dass sie sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mit-schuldig machen.	S. 5, S. 23–33, S. 31–32, S. 51 ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken S. 43 ▶ deutsche-bank.de/cr/wertekodex S. 66 ▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte S. 18 ▶ deutsche-bank.de/cr/internationale-richtlinien
Arbeitsnormen		
Prinzip 3:	Unternehmen sollen die Vereinigungsfreiheit und	FR S. 268–269, S. 64–65, S. 66, S. 20, S. 17–31, S. 33
Prinzip 4:	die wirksame Anerkennung des Rechts auf	▶ deutsche-bank.de/cr/arbeitnehmerrechte
Prinzip 5:	Kollektivverhandlungen wahren sowie ferner für	▶ deutsche-bank.de/cr/unternehmensfuehrung
Prinzip 6:	die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit, für die Abschaffung der Kinderarbeit, für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Beschäftigung eintreten.	▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt-und-sozialrisiken
Umweltschutz		
Prinzip 7, Prinzip 8, Prinzip 9:	Unternehmen sollen im Umgang mit Umweltproblemen einen vorsorgenden Ansatz unterstützen, Initiativen ergreifen, um ein größeres Verantwortungsbewusstsein für die Umwelt zu erzeugen, sowie die Entwicklung und Verbreitung umweltfreundlicher Technologien fördern.	S. 82–87 ▶ deutsche-bank.de/cr/umwelt ▶ deutsche-bank.de/cr/klimastrategie ▶ deutsche-bank.de/cr/klimaneutralitaet S. 37–41, S. 47 ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-produkte ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-anlagen S. 18, S. 24–33 ▶ deutsche-bank.de/cr/internationale-richtlinien ▶ deutsche-bank.de/cr/nachhaltige-lieferkette ▶ deutsche-bank.de/cr/mitgliedschaften
Korruptionsbekämpfung		
Prinzip 10:	Unternehmen sollen gegen alle Arten der Korruption eintreten, einschließlich Erpressung und Bestechung.	S. 17–22 ▶ deutsche-bank.de/cr/compliance ▶ deutsche-bank.de/cr/verantwortungsvolles-bankgeschaef ▶ deutsche-bank.de/ethikcodizes

Corporate Citizenship-Einheiten und Stiftungen der Deutschen Bank

Die globale Ausrichtung des gesellschaftlichen Engagements der Deutschen Bank spiegelt sich in den regionalen Einheiten und unabhängigen Stiftungen wider. Ihre Initiativen tragen dazu bei, dass in allen Regionen, in denen die Bank tätig ist, soziales Kapital geschaffen wird.

► deutsche-bank.de/verantwortung

Deutsche Bank Stiftung

Gründungsjahr	1986
Stiftungskapital	140,0 Mio €
Förderungen 2013	4,4 Mio €

Die Projekte der Deutsche Bank Stiftung konzentrieren sich auf die Bereiche Bildung, Soziales und Kultur. Dabei steht im Fokus, jungen Menschen zu helfen, ihre Potenziale zu erkennen und zu nutzen sowie Chancengerechtigkeit zu fördern. Mit ihrem Alfred Herrhausen Fonds unterstützt die Stiftung Initiativen, die insbesondere die beruflichen Startchancen benachteiligter Jugendlicher verbessern.

Mehr als 1 Mio €

wurden von der Deutsche Bank Stiftung, der Deutschen Bank, ihren Kunden und Mitarbeitern für die Opfer des Hochwassers in Deutschland gespendet

► deutsche-bank-stiftung.de

Die Deutsche Bank Düsseldorf/Niederrhein Stiftung und die Deutsche Bank Köln/Bonn/Aachen Stiftung fördern soziale Projekte in ihrer jeweiligen Region.

Corporate Citizenship UK

Gründungsjahr	1989
Förderungen 2013	3,7 Mio €

2013 startete das neue, global angelegte Jugendförderprogramm Born to Be, das in Großbritannien durch gezielte Projekte der Jugendarbeitslosigkeit begegnet. Mithilfe strukturierter Bildungsprogramme werden die Lernfähigkeit, berufliche Kompetenzen und das Selbstvertrauen von 11- bis 18-Jährigen gefördert. Corporate Citizenship UK will damit in den nächsten vier Jahren allein in Großbritannien 160 000 junge Menschen erreichen und fördern. Einen weiteren Schwerpunkt bilden Volunteering- und Fundraising-Aktionen zugunsten gemeinnütziger Organisationen.

1,8 Mio £

wurden von Mitarbeitern und Bank für die „Charities of the Year 2013“ gespendet

► db.com/uk/cr

► db.com/bornto

Deutsche Bank Americas Foundation

Gründungsjahr	1999
Förderungen 2013	6,5 Mio €

Die Stiftung koordiniert Aktivitäten auf dem amerikanischen Kontinent. Mithilfe von Darlehen, Direktinvestitionen und Fördermitteln unterstützt sie Maßnahmen für eine nachhaltige Stadtentwicklung, einen breiteren Zugang zu hochwertigen Bildungsangeboten sowie zahlreiche Kunstinitiativen. Flankiert wird die Arbeit der Stiftung durch die Community Development Finance Group (CDFG), die wirtschaftlich schwache Gemeinden mit Krediten und Investitionen unterstützt. Zudem liegt hier das Kompetenzzentrum für das weltweite Engagement der Deutschen Bank im Bereich Mikrofinanzierungen und Social Venture Funds. Die Federal Reserve Bank zeichnet seit mehr als 20 Jahren in Folge das Stadtentwicklungsendagement der Deutschen Bank als „hervorragend“ aus.

4 950 Schüler

aus benachteiligten Verhältnissen wurden seit 2009 durch College Ready Communities unterstützt

► db.com/usa/cr

Deutsche Bank South Africa Foundation

Gründungsjahr	2001
Stiftungskapital	16,9 Mio €
Förderungen 2013	0,6 Mio €

Die Deutsche Bank South Africa Foundation unterstützt im Rahmen der globalen Initiative Born to Be Kinder und Jugendliche dabei, ihr Potenzial zu entfalten. Die Projekte in den Bereichen Bildung, Soziales und Kultur konzentrieren sich dabei auf drei Schwerpunkte: frühkindliche Entwicklung, Weiterbildung der Pädagogen und die Ausbildung von Jugendlichen.

Mehr als 6 800 Menschen

profitieren von der Bildungsinitiative Bulungula Incubator

► db.com/southafrica/cr

Deutsche Bank Asia Foundation

Gründungsjahr	2003
Förderungen 2013	2,7 Mio €

Die Stiftung widmet sich der nachhaltigen Verbesserung der Lebensgrundlage benachteiligter Kinder und Familien in Asien. Zusammen mit gemeinnützigen Partnern, lokalen Entscheidungsträgern und ehrenamtlich engagierten Mitarbeitern führt sie eine Vielzahl von Bildungs- und innovativen Entwicklungsprogrammen in der gesamten Region durch.

„10 Jahre,
10 000 Hände“

Unter diesem Motto engagierten sich mehr als 6 600 Mitarbeiter in 16 Ländern anlässlich des Jubiläums der Asia Foundation

► db.com/asiapacific/cr

Deutsche Bank Middle East Foundation

Gründungsjahr	2008
Förderungen 2013	0,3 Mio €

Die Deutsche Bank Middle East Foundation feierte im Jahr 2013 ihr fünfjähriges Bestehen. Ihre Arbeit konzentriert sich auf die Bereiche Bildung, Stadtentwicklung, Nachhaltigkeit und Corporate Volunteering im Nahen Osten und in Nordafrika. Die Stiftung fördert darüber hinaus Kulturprojekte und die regionale Kunstszene.

Zum 4. Mal in Folge

wurde die Deutsche Bank als „Patron of the Arts“ ausgezeichnet

► db.com/mena/cr

Stiftungsfonds Deutsche Bank

Gründungsjahr	1970
Stiftungskapital	10,6 Mio €
Förderungen 2013	4,3 Mio €

Der Stiftungsfonds Deutsche Bank im Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e. V. fördert Forschung und Lehre national sowie international. Im Fokus steht dabei die Intensivierung des Dialogs zwischen Wissenschaft und Wirtschaft.

150 Mio €

für Forschung und Lehre seit 1970

► stiftungsfonds-deutsche-bank.de

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Gründungsjahr	1992
Förderungen 2013	3,2 Mio €

Die gemeinnützige Alfred Herrhausen Gesellschaft (AHG) ist das internationale Forum der Deutschen Bank. Thematischer Schwerpunkt ihrer Arbeit sind neue Formen des Regierens als Antwort auf Veränderungen des 21. Jahrhunderts. Zusammen mit internationalen Partnern aus Wissenschaft, Politik und Wirtschaft konzipiert, plant und realisiert sie weltweit Diskussionsforen. Die Gesellschaft ist dem Wirken des früheren Vorstandssprechers der Deutschen Bank, Alfred Herrhausen, verpflichtet, der sich bis zu seiner Ermordung durch Terroristen im Jahr 1989 in beispielhafter Weise für die gesellschaftliche Verantwortung der Wirtschaft engagierte.

4 500 Teilnehmer

an Urban-Age-Konferenzen seit 2005

► alfred-herrhausen-gesellschaft.de

► dbuaaward.com

Historische Gesellschaft der Deutschen Bank e. V.

Gründungsjahr	1991
Mitgliederzahl Ende 2013	2 041

Die Historische Gesellschaft der Deutschen Bank ist ein eingetragener Verein, dessen Ziel es ist, die Geschichte des Bankwesens und seines politischen, wirtschaftlichen und kulturellen Umfelds einem breiteren Publikum bekannt zu machen. Durch vielfältige eigene Publikationen, öffentliche Vortragsveranstaltungen und Exkursionen zeigt sie bank- und wirtschaftsgeschichtliche Zusammenhänge auf und beleuchtet richtungsweisende Innovationen, welche die wirtschaftliche und soziale Entwicklung nachhaltig beeinflussen.

140 Jahre

Deutsche Bank in London

► bankgeschichte.de

Transatlantic Outreach Program (TOP)

Gründungsjahr	2001
Stiftungskapital	2,4 Mio €
Förderungen 2013	0,15 Mio €

TOP ist eine Gemeinschaftsinitiative des Auswärtigen Amtes, des Goethe-Instituts, der Deutschen Bank und anderer Unternehmen, die sich an nordamerikanische Sozialkundeführer und Bildungsmultiplikatoren richtet. Ziel von TOP ist es, ein modernes Deutschlandbild zu vermitteln, den internationalen Dialog zu fördern und Studienreisen anzubieten, die Teilnehmern persönliche Erfahrungen in Deutschland ermöglichen.

Fast 30 000

Lehrmaterialien

wurden 2013 für den Unterricht an Schulen bereitgestellt

► goethe.de/top

Impressum/Publikationen

Deutsche Bank Aktiengesellschaft
Taanusanlage 12
60262 Frankfurt am Main
Telefon: (0 69) 910-00
deutsche.bank@db.com

Leitung/Verantwortlich für den Inhalt
Dr. Sabine Miltner

Projektkoordination

Heike Hilbig, Christina Burmeister,
Pia Engel, Edith Pürschel, Tanja Haselmann

Gestaltung

HGB Hamburger Geschäftsberichte
GmbH & Co. KG
Rentzelstraße 10a
20146 Hamburg

Redaktion

Context Europe
626 Jack's Place
6 Corbet Place
London E1 6NN
UK

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.

Kontakt

Deutsche Bank AG
Unternehmerische Verantwortung
corporate.responsibility@db.com
deutsche-bank.de/verantwortung

Publikationen zum Jahresabschluss

- Jahresbericht 2013
(in Deutsch und Englisch)
- Finanzbericht 2013
(in Deutsch und Englisch)
- Unternehmerische Verantwortung Bericht 2013
(in Deutsch und Englisch)
- Jahresabschluss und Lagebericht der Deutschen Bank AG 2013
(in Deutsch und Englisch)
- Verzeichnis der Beiratsmitglieder
(in Deutsch)

Bestellmöglichkeiten

Bestellnummer: 003 83304 2413
E-Mail: service-center@bertelsmann.de
Internet: deutsche-bank.de/13
Telefon: (0 18 05) 80 22 00
Fax: (0 18 05) 07 08 08
Postalisch:
arvato logistics services
Bestellservice Deutsche Bank
Gottlieb-Daimler-Straße 1
33428 Harsewinkel

Online

Alle Publikationen zum Jahresabschluss sind abrufbar unter www.deutsche-bank.de/13

Klimaneutrale Herstellung

Dieser Bericht wurde klimaneutral gestellt. Durch Herstellung und Verteilung verursachte Treibhausgasemissionen in Höhe von 31 t CO₂-Äquivalenten wurden durch Investitionen in das Kraft-Wärme-Kopplungs-Projekt Cruz Alta Bagasse in Brasilien kompensiert.



Fotos

- Matthias Ziegler, Titel und Seiten 14/15, 34/35, 56/57
- fotolia.com/vschlichting, Klappe vorne
- Deutsche Bank KunstHalle/ Mathias Schormann, Klappe vorne und Seite 78
- Mario Andreyra, Klappe vorne und Seite 85
- Center for Financial Studies, Klappe vorne
- iStock.com/RoPXL, Klappe vorne
- Andreas Pohlmann, Seite 5
- fotolia.com/Trueffelpix, Seite 27
- fotolia.com/Jörg Lantelme, Seite 40
- Tim Wegener, Seite 46
- iStock.com/STEEEX, Seite 52
- Center for Financial Studies, Seite 75
- Tuca Viera, Seite 77

© 2014 Deutsche Bank AG

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

Ausgewählte Ziele

Ziele 2012–2015

ES-Risikomanagement

- Verstärkung des ESG-Risikomanagements durch Intensivierung des Dialogs zu ESG-Themen mit Klienten
- Proaktive Gestaltung der Beziehung zu entscheidenden Interessenvertretern bezüglich kontroverser Themen
- Optimierung der ESG-Risikoabdeckung in MIS und externer Berichterstattung

Privat- & Geschäftskunden

- Verbesserung der Steuerungsstrukturen in unserem Bereich Private & Business Clients zur Stärkung unseres nachhaltigen und verantwortungsvollen Bankgeschäfts

Asset Management

- Einrichtung eines ESG-Lenkungsgremiums mit Arbeitsgruppen in Europa, um
 - das Wissen der Kunden zu ESG-Themen zu vertiefen,
 - ESG-Faktoren verstärkt im Investitionsablauf umzusetzen,
 - Rahmenbedingungen anhand von Richtlinien, vor-ausschauender Prüfung und Realisierung relevanter Richtlinien einzurichten,
 - ESG-Aktivitäten zu kommunizieren.

Wealth Management

- Ausbau des nach Prinzipien des verantwortungsvollen Investierens verwalteten privaten Vermögens in Deutschland auf bis zu 650 Mio € (Referenzwert 30. September 2011: 400 Mio €)

Human Resources

- Steigerung der Verpflichtung zu Nachhaltigkeit, Einbindung von Nachhaltigkeitsaspekten in den Leistungsmanagementprozess
- Fortgesetzte Verpflichtung gegenüber der DAX-30-Deklaration (bis 2018 mehr Frauen in Führungspositionen)

Betriebsökologie

- Fortsetzung der Niedrigemissionsstrategie. Fortgesetzte Einbindung des Nachhaltigkeitsfaktors in Standardbetriebsabläufe

Corporate Citizenship

- Strategische Überprüfung und Stärkung von Corporate Citizenship (CC)-Projekten mit größtmöglicher Wirkung
- Ausbau der Partizipationsmöglichkeiten in CC-Programmen
- Strategische Bündelung der Jugendprojekte unter dem Dach von Born to Be
- Stärkung von Sozialunternehmen
- Erhöhung der Sichtbarkeit von Corporate Volunteers
- Ausbau der Kunstprogramme

Status 2013

- Eine Reihe von Treffen mit wichtigen Stakeholdern
- Zahlreiche Interaktionen mit Kunden, die in kritischen Sektoren aktiv sind
- Stärkere Zusammenarbeit mit verschiedenen Infrastrukturfunktionen
- Verbesserung der etablierten ESG-Risikoeskalationsprozesse

- Das Komitee für verantwortungsvolles Bankgeschäft spielte weiterhin eine entscheidende Rolle bei der Definition und Kontrolle von neuen Produkten

- Einrichtung des DeAWM Head Office, Internationalisierung der Richtlinien zur Stimmrechtsausübung und Veröffentlichung eines ESG White Paper
- Die Ergebnisse der Stimmrechtsvertretung werden einen Tag nach der Hauptversammlung auf der Website veröffentlicht

- Im Juni 2013 wurde das Ziel erreicht
- Vermögen wurde bis Ende 2013 auf 823 Mio € erhöht

- Unsere neuen Werte und Überzeugungen fließen in das Performance-Management unserer Mitarbeiter ein. So schaffen wir einen vielfältigen Pool an künftigen Führungskräften und sichern den zukünftigen Erfolg unseres Unternehmens
- Der Anteil weiblicher Senior Manager stieg auf 18,7% im Jahr 2013, der Anteil aller Mitarbeiter mit Führungsverantwortung erhöhte sich im selben Jahr auf 31,1%

- Erneute CO₂-Neutralstellung des Geschäftsbetriebs
- 5% weniger Energieverbrauch
- Weltweit 35% mehr Abfall recycelt
- 7% weniger Verbrauch an Kopier- bzw. Druckerpapier

- Erfassung aller zentral und regional verantworteten CC-Projekte im Global Impact Tracking
- Öffentliche Abstimmungen zur Wahl der „Champions“ (Publikumssieger bei Land der Ideen, Volunteer Award, Sportstipendiat des Jahres)
- Implementierung in den Regionen Asien/Pazifik und Südafrika
- Bereitstellung von drei weiteren Investments über den Impact Investment Fund, Start der Investment Readiness Initiative in Deutschland
- Internationaler Roll-out des Deutsche Bank Volunteer Award
- Eröffnung der Deutsche Bank KunstHalle, die mit 12000 Besuchern in den ersten 48 Stunden einen Besucherrekord aufstellte

Deutsche Bank

Der Konzern im Überblick	2013	2012
Aktienkurs zum Ende der Berichtsperiode	34,68 €	32,95 €
Aktienkurs höchst	38,73 €	39,51 €
Aktienkurs tiefst	29,41 €	22,11 €
Ergebnis je Aktie (unverwässert)	0,67 €	0,28 €
Ergebnis je Aktie (verwässert)	0,65 €	0,27 €
Ausstehende Aktien (unverwässert, Durchschnitt), in Mio	997	934
Ausstehende Aktien (verwässert, Durchschnitt), in Mio	1025	960
Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (unverwässert)	53,24 €	57,37 €
Materielles Nettovermögen je ausstehende Stammaktie (unverwässert)	39,69 €	42,26 €
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital)	2,6%	1,3%
Eigenkapitalrendite vor Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity) ¹	2,6%	1,4%
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbaren Eigenkapital)	1,2%	0,5%
Eigenkapitalrendite nach Steuern (basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity)	1,2%	0,5%
Aufwand-Ertrag-Relation	89,0%	92,5%
Personalaufwandsquote	38,6%	40,0%
Sachaufwandsquote	50,3%	52,5%
in Mio €	2013	2012
Erträge insgesamt	31 915	33 736
Risikovorsorge im Kreditgeschäft	2 065	1 721
Zinsunabhängige Aufwendungen insgesamt	28 394	31 201
Ergebnis vor Steuern	1 456	814
Jahresüberschuss	681	316
in Mrd €	31.12.2013	31.12.2012
Bilanzsumme	1 611	2 022
Den Deutsche Bank-Aktionären zurechenbares Eigenkapital	54,7	54,0
Tier-1-Kapitalquote ohne Hybridinstrumente	12,8%	11,4%
Tier-1-Kapitalquote	16,9%	15,1%
Anzahl	31.12.2013	31.12.2012
Niederlassungen	2 907	2 984
davon in Deutschland	1 924	1 944
Mitarbeiter (in Vollzeitkräfte umgerechnet)	98 254	98 219
davon in Deutschland	46 377	46 308
Langfristige Bonitätseinstufung	31.12.2013	31.12.2012
Moody's Investors Service	A2	A2
Standard & Poor's	A	A+
Fitch Ratings	A+	A+

¹Aus Gründen der Vergleichbarkeit berechnen wir eine bereinigte Kennziffer für unsere Eigenkapitalrendite. Diese bereinigte Kennziffer bezeichnen wir als „Eigenkapitalrendite vor Steuern, basierend auf dem durchschnittlichen Active Equity“. Es handelt sich dabei nicht um eine IFRS-basierte Kennziffer. Bei einem Vergleich mit anderen Unternehmen sollten daher die Unterschiede bei der Berechnung dieser Quoten berücksichtigt werden. Die Positionen, um die wir das durchschnittliche Eigenkapital (2013: 56,1 Mrd €; 2012: 55,6 Mrd €) bereinigen, sind die durchschnittliche jährliche Dividende, die unterjährig abgegrenzt und nach Zustimmung der im folgenden Jahr stattfindenden Hauptversammlung ausbezahlt wird (2013: 646 Mio €; 2012: 670 Mio €).

Unternehmerische Verantwortung

Kennzahlen

Einschätzung unserer Kernzielgruppen	2013	2012	2011
Nachhaltigkeitsratings			
CDP Climate Performance Leadership Index 2013 (auf einem Band von A bis E)	91/Band A	90/Band A	82/Band B ¹
OEKOM Research (auf einer Skala von A+ bis D-)	C/Prime	C/Prime	C/Prime
RobecoSAM (auf einer Skala von 0 bis 100)	72	78	75
Systainalytics (auf einer Skala von 0 bis 100)	59	65	66
Mitarbeiter-Commitment-Index	k.A. ²	73	72
Externe Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger³ in %			
Global	51	49	54
Deutschland	76	82	76
Unser Kontrollsystem Seiten 17–33			
Mitarbeiter mit abgeschlossenen Compliance-Trainings in %	97	87	97
Anzahl von an regionale/divisionale oder Group Reputational Risk Committee eskalierten Transaktionen	106	102	99
Davon aufgrund ökologischer oder sozialer Kriterien	7	16	9
Unser Kerngeschäft Seiten 37–55			
Assets under Management, die ökologische, soziale und Governance-Faktoren berücksichtigen, in Mrd €	5,07	3,72	2,98
Anzahl ermöglichter Kleinstkredite seit 1997 in Mrd US\$	1,67	1,49	1,26
Gesamtvolumen von Mikrokrediten seit 1997 in Mio	3,8	3,2	2,8
Investitionen von Privat- und Geschäftskunden in Deutschland in nachhaltigen Investmentfonds in Mio €			
Europa (ohne Deutschland)	319	130	144
Deutschland	69	320	353
KfW-Umweltkredite an Privat- und Geschäftskunden in Deutschland in Mio €	501	470	507,8
Umweltkredite an Privat- und Geschäftskunden in Europa (ohne Deutschland) in Mio €	146	178,5	132
Finanzierungsmittel für Infrastruktur und Energieversorgungsprojekte in Mrd €	1,4	1,9	2,1
Unser Engagement			
Mitarbeiter Seiten 59–71			
Geschlechterdiversität, Anteil in %			
Weibliche Mitarbeiter (Gesamtzahl)	41,7	41,7	41,2
Weibliche Non-Officer	31,1	30,8	29,7
Weibliche Managing Directors und Directors	18,7	18,0	17,1
Frauen im Aufsichtsrat	35	40	40
Frauen im Vorstand	0	0	0
Austritte wegen Stellenwechsels (Anzahl an der Gesamtbelegschaft) in %	6,4	6,0	6,9
Weiterbildungsaufwand in Mio €	85	109	122
Teilnehmer an Corporate Volunteering-Programmen der Deutschen Bank in %	25	24	24
Matched Giving: Spenden von Mitarbeitern und Bank in Mio €	9,9	11,4	8,7
Corporate Citizenship Seiten 72–81			
Fördervolumen in Mio €	78,2	82,7	83,1
Teilnehmer an Bildungsprojekten	411 121	1 322 026 ⁴	296 505
Begünstigte von Projekten mit sozialem Fokus	439 635	710 898	k.A.
Teilnehmer an Kunst- und Musikprojekten	1 211 495	k.A.	k.A.
Besucher der Deutsche Bank KunstHalle, Berlin	125 000	153 702 ⁵	123 737 ⁵
Teilnehmer am Education-Programm der Berliner Philharmoniker	4 222	6 235	5 019
Umwelt Seiten 82–88			
Nettotreibhausgasemissionen in t CO ₂ ⁶	348 986	386 021	369 330
Anteil erneuerbarer Energien am Gesamtverbrauch in %	79	67	74

¹CDP-Rating.

²Durch die Anpassung an die neuen Werte und Überzeugungen wurde die Mitarbeiterbefragung 2013 nicht durchgeführt.

³Repräsentative Befragung im globalen B2B-Markt (16 Länder, Top-2-Werte auf 5er-Skala).

⁴Aufgrund innovativer, onlinebasierter Bildungsangebote mit größerer Reichweite.

⁵Besucher im Deutsche Guggenheim, Berlin.

⁶Die Nettoemissionen an Treibhausgasen berücksichtigen erneuerbare Energien und RECs. Durch stillgelegte CER-Ausgleichszertifikate werden die Nettoemissionen seit 2012 vollständig neutralisiert.

Jahresberichterstattung

Der Bericht zur unternehmerischen Verantwortung ist Teil der Unternehmensberichterstattung der Deutschen Bank. Er ergänzt den Jahres- und Finanzbericht und beschreibt, wie wir Wert für unsere Interessengruppen – Aktionäre, Kunden, Mitarbeiter und die Gesellschaft – schaffen und unsere Geschäftstätigkeit nachhaltig ausrichten.

Jahresbericht 2013



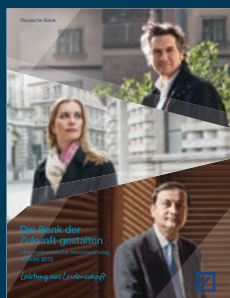
- ▶ Printversion
- ▶ PDF-Download
- ▶ Online-Version:
db.com/13

Finanzbericht 2013



- ▶ Printversion
- ▶ PDF-Download
- ▶ Online-Version:
db.com/13

Unternehmerische
Verantwortung –
Bericht 2013



- ▶ Printversion
- ▶ PDF-Download
- ▶ Webspecial:
db.com/cr