



Nichtfinanzieller Bericht 2019



Inhaltsverzeichnis

3	Brief des Vorstandsvorsitzenden	
5	Einführung	
6	Über die Deutsche Bank	
7	Über diesen Bericht	
7	Austausch mit Interessengruppen	
9	Nachhaltigkeitsratings und -indizes	
10	Zusammengefasster gesonderter Nichtfinanzieller Bericht	
11	Rechtliche Grundlagen	
14	Kultur und Integrität	
18	Kundenbezogene Belange	
19	Produktverantwortung	
22	Kundenzufriedenheit	
25	Nachhaltige Finanzierung	
33	Unternehmensbelange	
34	Verhinderung von Finanzkriminalität	
39	Datenschutz	
41	Informationssicherheit	
44	Public Policy und Regulierung	
47	Mitarbeiterbezogene Belange	
48	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit	
55	Personalkennzahlen	
56	Digitale Transformation	
57	Digitalisierung und Innovation	
60	Ergänzende Informationen nach GRI	
61	Nachhaltigkeitsansatz	
64	Reputationsrisiken	
69	Menschenrechte	
71	Klimarisiken	
76	Zugang und Teilhabe	
77	Steuern	
78	Betriebsökologie	
84	Soziale Verantwortung	
90	Kunst, Kultur und Sport	
91	Anhang	
92	Unabhängige Prüfvermerke	
96	GRI und UN Global Compact	
110	Abkürzungsverzeichnis	
113	Impressum/Publikationen	

Brief des Vorstandsvorsitzenden

Liebe Leserinnen und Leser,

das Thema Nachhaltigkeit bekommt im Wirtschaftsleben endlich den Stellenwert, den es verdient. Wir erleben es im täglichen Austausch mit unseren Kunden, wir spüren es im Dialog mit unseren Investoren: Von einem Unternehmen wie unserer Bank wird erwartet, dass es wirtschaftlich erfolgreich ist, aber das alleine reicht eben nicht. Unsere Interessengruppen legen, ebenso wie die Öffentlichkeit insgesamt, ein immer stärkeres Gewicht auf nichtfinanzielle Ziele – und das zu Recht. Denn eine gute Unternehmensführung sowie eine Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft insgesamt sind für uns als globale Bank unerlässlich. Dabei sehen wir keinen Widerspruch zwischen Nachhaltigkeit und einträglichen Renditen. Dauerhafter wirtschaftlicher Erfolg ist nur dann möglich, wenn wir auch verantwortungsbewusst wirtschaften. Nur das sichert uns die notwendige Akzeptanz in den Gesellschaften, in denen wir tätig sind. Deshalb bekennen wir uns seit Jahren zu den zehn Prinzipien des United Nations Global Compacts. Im September haben wir außerdem die UN-Prinzipien für verantwortungsbewusstes Bankgeschäft unterzeichnet.

Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht ist für uns ein zentraler Teil unseres Rückblicks auf das Jahr 2019. Für den gesellschaftlichen Dialog und Diskurs liefert das zusätzliche, wertvolle und vor allem auch vergleichbare Informationen und deckt dabei noch mehr Themen ab als in den Vorjahren. Die transparente Kommunikation über nichtfinanzielle Themen gewinnt rasant an Bedeutung, und deshalb begrüßen wir es, dass diese Anforderungen an die Berichterstattung von Unternehmen insgesamt steigen.

Das Jahr 2019 war geprägt von unserer Entscheidung für die grundlegendste Transformation unserer Bank seit zwei Jahrzehnten. Wir konzentrieren uns konsequent auf unsere Stärken, haben unsere Geschäftsbereiche neu geordnet und uns ambitionierte Finanzziele für die Zeit bis 2022 gesetzt.

In diese Transformation sind wir sehr gut gestartet – Details dazu finden Sie in unserem Geschäftsbericht.

Doch diese Transformation dreht sich nicht nur um Ertrags-, Kosten- und Renditeziele. Es geht auch um eine grundsätzlich neue Art zu arbeiten. Dafür haben wir uns vier nichtfinanzielle Ziele gesetzt: Wir wollen unsere Kunden stets in den Mittelpunkt unserer Arbeit stellen, eine neue Form der Führung entwickeln und unternehmerischer arbeiten, die Chancen neuer Technologie besser nutzen und quer durch unser Geschäft nachhaltiger werden. Ich bin überzeugt: Nur wenn wir auf diesen vier Feldern konsequent Fortschritte erzielen, werden wir auch auf Dauer finanziell erfolgreich sein.

Wenn wir anders arbeiten wollen als bisher, kommt es auf unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter an. Nur wenn wir ein attraktives Umfeld und interessante Perspektiven bieten, werden wir auch künftig die besten Talente für uns gewinnen und bei uns halten können. Unsere Transformation geht zwar leider mit einem unvermeidlichen Stellenabbau einher. Wir gehen diesen Prozess aber verantwortungsbewusst an. Gleichzeitig investieren wir in unsere Kolleginnen und Kollegen weltweit, unter anderem in ihre Aus- und Weiterbildung.

Dazu gehört es auch, Vielfalt zu leben. Dass wir mehr Frauen in Führungspositionen bringen wollen und müssen, ist nur ein Beispiel dafür. Zwar ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen seit 2010 jedes Jahr gestiegen, doch wir sind hier trotz zahlreicher Förderungsprogramme mit unserem Fortschritt nicht zufrieden.

Mit unserem Engagement für die gleichberechtigte Teilhabe lesbischer, schwuler, bisexueller, Transgender-, Queer- und intersexueller Menschen (LSBTQI) setzen wir uns entschlossen für mehr Offenheit ein. Unser Personalbericht gibt Ihnen nähere Einblicke in Sachen Diversität.

Ein weiterer Schwerpunkt bleibt es, in stärkere Kontrollmechanismen zu investieren, allen voran in den Kampf gegen Finanzkriminalität. Wir haben auf diesem Feld bereits große Fortschritte erzielt und setzen diesen Weg konsequent fort. 2019 haben wir für den Schutz vor diesen nichtfinanziellen Risiken rund 600 Mio. € aufgewandt, dreimal so viel wie noch 2013. Außerdem profitieren wir davon, dass wir die Abteilung gegen Finanzkriminalität, den Bereich Compliance und das Risikomanagement wie im Juli angekündigt erfolgreich unter gemeinsamer Führung zusammengelegt haben. So können wir beispielsweise Arbeitsabläufe besser automatisieren und unser Rahmenwerk für die Risikosteuerung stärker standardisieren.

Auch bei der Digitalisierung kommen wir gut voran: Um sicherzustellen, dass wir Technologie und digitale Lösungen wesentlich umfassender in der gesamten Bank einsetzen, haben wir den Bereich Technologie, Daten und Innovation geschaffen und im Vorstand verankert. Mit unserer neuen Technologiestrategie verändern wir grundlegend die Art und Weise, wie wir technologische Lösungen entwickeln: Wir bringen Geschäftsbereiche und Technologie-Experten in agilen Teams zusammen. Wir verlassen uns nicht mehr so sehr auf externe Kräfte, sondern internalisieren Stellen, um die Expertise im Haus zu haben. Wir vereinfachen unsere Prozesse weiter und machen sie flexibler, indem wir unsere IT-Infrastruktur modernisieren und Cloud-Lösungen bevorzugen, wo es möglich und sinnvoll ist. Dabei werden wir keine Zugeständnisse zulasten der Daten- und IT-Sicherheit machen.

Unsere Anstrengungen der vergangenen Jahre zahlen sich bereits aus: Wir gewinnen Vertrauen zurück – bei unseren wichtigsten externen Interessengruppen, also unseren Kunden und den Aufsichtsbehörden, Investoren und Medien.

Das Ergebnis der diesjährigen Mitarbeiterumfrage zeigt uns zudem, dass sich die Stimmung intern verbessert hat. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fühlen sich unserer Bank stärker verbunden und bewerten ihr Arbeitsumfeld positiver. Drei Viertel der Kolleginnen und Kollegen unterstützen unsere neue Strategie.

Für das Vertrauen in unsere Bank ist aber mehr denn je ein weiteres Thema ganz zentral: Nachhaltigkeit. Wir wollen stets die sozialen und ökologischen Folgen unseres Handelns berücksichtigen. Dabei geht es nicht nur, aber natürlich auch um Umweltschutz und das Weltklima. Unsere Nachhaltigkeitsstrategie prägt unsere Prozesse immer intensiver – vom Risikomanagement über unsere eigene Refinanzierung bis hin zu den richtigen Anreizen für unsere Geschäftsbereiche.

Was bedeutet Nachhaltigkeit für die Deutsche Bank ganz konkret?

Der Begriff hat für uns vier Dimensionen, die wir in unserem Nachhaltigkeitsrat unter meinem Vorsitz vorantreiben: Wir betreiben unser eigenes Geschäft umweltschonender, wir erweitern die Richtlinien für unsere Geschäftsbereiche (Policies), so dass Nachhaltigkeitsaspekte besser berücksichtigt werden, und wir beteiligen uns aktiv am politischen und gesellschaftlichen Dialog (Thought Leadership). Vor allem aber unterstützen wir unsere Kunden bei ihrer eigenen Transformation zu mehr Nachhaltigkeit – seien es Unternehmen oder Anleger. Genau hierauf konzentrieren wir uns im Moment ganz besonders. Es geht um das nachhaltige Finanzgeschäft, Sustainable Finance, an sich.

Wir sehen uns hier als Deutsche Bank strategisch gut positioniert. Unser Kreditportfolio von rund 430 Mrd. € spielt dabei eine zentrale Rolle. In den nächsten Jahren werden wir den Anteil von nachhaltigen Finanzierungen erhöhen und daraus anschließend auch sogenannte Green Bonds und andere Anlageprodukte strukturieren. Bereits 2019 haben wir Anleiheemissionen im Bereich ESG (Environmental, Social, Governance) mit einem Volumen von mehr als 22 Mrd. € begleitet und für Kunden platziert, zweieinhalb Mal so viel wie 2018. In diesem Jahr planen wir außerdem, unsere erste eigene grüne Anleihe zu begeben und konkrete Nachhaltigkeitsziele vorzulegen.

Wichtig ist uns dabei, dass wir bei unseren Zielen konkret und nachvollziehbar sind. Wir sind überzeugt, dass wir mit einer gründlich vorbereiteten und dann auch belastbaren Nachhaltigkeitsstrategie den wirksamsten Beitrag zur notwendigen Transformation unserer Bank und der Wirtschaft leisten können.

Einen wirksamen positiven Beitrag leisten wir traditionell mit unserem gesellschaftlichen Engagement. So können wir mit Stolz sagen, dass 2019 rund 1,6 Mio. Menschen von unseren Initiativen profitieren konnten. Und fast 19.000 Kollegen weltweit haben sich im vergangenen Jahr als Freiwillige für unsere sozialen Projekte, als Mentoren für Jugendliche oder als Berater für Sozialunternehmen engagiert. Im Jahr unseres 150-jährigen Bestehens möchten wir, dass sich alle unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter mindestens 150 Minuten während ihrer Arbeitszeit gezielt sozial engagieren – gern aber auch viel länger.

Wir sind gut in dieses Jubiläumsjahr gestartet, und unsere Richtung steht fest. Unser Anspruch ist es, eine Bank zu sein, der unsere Kunden und Investoren vertrauen können, eine Bank, auf die Verlass ist. Und eine Bank, für die ihre Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter stolz und leidenschaftlich arbeiten.

Ihr



Christian Sewing

Vorstandsvorsitzender

Einführung

- 6 Über die Deutsche Bank
- 7 Über diesen Bericht
- 7 Austausch mit Interessengruppen
- 9 Nachhaltigkeitsratings und -indizes

Über die Deutsche Bank

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

Unser Ziel

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

Unsere Werte

Von unseren Mitarbeitern erwarten wir, dass sie unsere Unternehmenswerte leben: Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft. In unserem Verhaltenskodex haben wir festgehalten, wofür unsere Bank steht. Wir wollen ein Klima der Offenheit und Vielfalt, in dem sich Mitarbeiter frei äußern können und ihre Ansichten geschätzt werden; ein Klima, in dem der Erfolg unserer Mitarbeiter und unserer Bank auf Respekt, Kooperation und Teamgeist aufbaut.

Unsere Geschäftstätigkeit

Die Deutsche Bank bietet vielfältige Finanzdienstleistungen an – vom Zahlungsverkehr und dem Kreditgeschäft über die Anlageberatung und Vermögensverwaltung bis hin zu allen Formen des Kapitalmarktgeschäfts. Zu unseren Kunden gehören Privatkunden, mittelständische Unternehmen, Konzerne, die öffentliche Hand und institutionelle Anleger.

Unsere Strategie

Im Juli 2019 kündigte die Deutsche Bank eine grundlegende Transformation und weitreichende Restrukturierung ihres Geschäfts an. Die Bank besteht jetzt aus vier starken, kundenorientierten Geschäftsbereichen. Neben der Investmentbank, der Privatkundenbank (einschließlich des Geschäfts mit vermögenden Kunden, Wealth Management) und der Vermögensverwaltung (Asset Management) haben wir die Unternehmensbank als vierten Geschäftsbereich neu geschaffen. Die Unternehmensbank umfasst die frühere Transaktionsbank und das Firmenkundengeschäft in Deutschland. Im Rahmen des Umbaus ziehen wir uns aus Geschäftsfeldern zurück, in denen wir keine führende Position innehaben und stellen Kapital für Geschäfte bereit, die höhere Erträge und Wachstum aufweisen. Dazu haben wir Vermögenswerte aus nichtstrategischen Geschäftsfeldern in einer Abbaueinheit zur Freisetzung von Kapital gebündelt, der sogenannten Capital Release Unit. Auf diese Einheit verweisen wir nur dann, wenn ein unmittelbarer Bezug zu einem Thema in diesem Bericht besteht.

Der Umbau verändert nicht nur unser Geschäftsmodell, sondern auch die Art und Weise wie unsere Mitarbeiter arbeiten. Unser erklärtes Ziel ist es, die Deutsche Bank in ein Unternehmen zu transformieren, das von seinen Kunden inspiriert und kontinuierlich von seinen Mitarbeitern mitgestaltet wird. Deshalb konzentrieren wir uns auf vier Hebel, um unsere Ziele zu erreichen: Kundenorientierung, Unternehmertum, Technologie und Nachhaltigkeit.

Über diesen Bericht

GRI 102-49/52

Der vorliegende Nichtfinanzielle Bericht 2019 der Deutschen Bank deckt den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember ab. Er enthält Angaben zu konzernweiten Managementansätzen für eine Auswahl nichtfinanzieller Themen, beschreibt die wichtigsten Aktivitäten und Fortschritte im Jahr 2019 sowie unsere Governance, Richtlinien und Strukturen.

Der Berichtsinhalt entspricht den gesetzlichen Vorgaben nach § 315c Abs. 1 HGB in Verbindung mit § 289c Abs. 2 HGB. Er orientiert sich an den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI) und wurde gemäß der Kernoption der GRI Sustainability Reporting Standards erstellt. Der vorliegende Bericht dient zudem als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (siehe GRI-Index und UN Global Compact). Alle enthaltenen Informationen unterliegen einer unabhängigen Prüfung (siehe unabhängige Prüfungsvermerke). Verweise auf Quellen außerhalb des Konzernlageberichts sind nicht Bestandteil unseres zusammengefassten gesonderten Nichtfinanziellen Berichts und der unabhängigen Prüfung.

Mit der Verschmelzung der Rechtseinheiten Deutsche Postbank AG (Postbank) sowie Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG zur DB Privat- und Firmenkundenbank AG im vorangegangenen Berichtsjahr ist ein Integrationsprozess verbunden, der bislang noch nicht vollständig abgeschlossen wurde. Aus diesem Grund stellen wir einige Informationen zur Marke Postbank in diesem Bericht noch gesondert dar, während andere Informationen für die Postbank nicht mehr explizit ausgewiesen werden. Unabhängig von der Verschmelzung der rechtlichen Einheit ist die Postbank weiterhin als eine eigenständige Marke unserer Privatkundenbank am Markt präsent.

Der Ansatz der Deutschen Bank AG in Bezug auf nichtfinanzielle Themen entspricht den Grundsätzen des Konzerns. Der Nachhaltigkeitsansatz der Deutschen Bank AG als Muttergesellschaft schließt auch die mit ihr verbundenen Unternehmen ein.

Dieser Nichtfinanzielle Bericht 2019 ist auch in englischer Sprache verfügbar. Der Bericht wird jährlich veröffentlicht. Den nächsten Bericht veröffentlichen wir im März 2021.

Austausch mit Interessengruppen

GRI 102-12/21/40/42/43/44, G4 DMA

Wir schätzen den regelmäßigen Austausch mit unseren Interessengruppen. Er hilft uns, die Erwartungen und Anliegen verschiedener Gruppen besser zu verstehen und die positiven wie auch potenziell negativen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit zu erkennen. Für den Austausch mit unseren Interessengruppen haben wir klare Verantwortlichkeiten definiert und nutzen verschiedene Formate. Dazu zählen bilaterale Gespräche mit Einzelpersonen oder Gruppen ebenso wie der Austausch im Rahmen von Versammlungen, Veranstaltungen, Foren oder Arbeitsgruppen. Außerdem geben wir regelmäßig Publikationen zu verschiedenen Themen heraus und kommunizieren über digitale Plattformen.

Beispiele für unseren Austausch mit Interessengruppen sind in diesem Bericht beschrieben. Einige heben wir an dieser Stelle hervor:

Interessengruppe	Kanäle/Formate	Beispiele aus dem Jahr 2019
Kunden	<p>Persönliche Treffen und Telefonate Befragungen und Studien Konferenzen und Veranstaltungen Veröffentlichungen Online-Kommunikation und soziale Medien Hotlines</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Befragung von Kunden in Deutschland über Online-Banking und Selbstbedienungsgeräte. Zudem sprachen wir mit Kunden, um die Servicequalität und Kundenerfahrung zu verbessern (siehe Kundenzufriedenheit) • Über 200 Veranstaltungen für Berater und Kunden, um das Bewusstsein für ESG-Aspekte zu stärken. Zudem waren wir Gastgeber einiger ESG-bezogener Veranstaltungen. Dazu zählen zum Beispiel die ESG Engagement Conference im September in New York, mit Schwerpunkt auf grünen Anleihen oder der Next Generation Innovation Summit on ESG Investments in San Francisco (siehe Nachhaltige Finanzierung) • Veröffentlichung von Artikeln in Kundenmagazinen sowie strukturierten Anlage- und Markteinschätzungen (Chief Investment Officer View) zu ESG-Aspekten (siehe Kapitel Nachhaltige Finanzierung)
Investoren	<p>Persönliche Treffen und Telefonate Konferenzen und Veranstaltungen Jahreshauptversammlung Internetauftritt Veröffentlichungen</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Organisation der Jahreshauptversammlung, die rund 3.900 Aktionäre besuchten • Eigenständige Website zur Bereitstellung von Informationen rund um die Hauptversammlung • Regelmäßiger Austausch mit Investoren zur Strategie der Bank und zu den Finanzergebnissen sowie zu anderen Themen • Durchführung eines Investorentages für Analysten und Investoren • Veröffentlichung von Präsentationen, Finanzberichten und -ergebnissen auf der Investor-Relations-Internetseite • Übertragung von Investorenveranstaltungen auf der Investor-Relations-Internetseite • Übertragung wichtiger Investorenveranstaltungen auf der Investor Relations Website • Investor Day/meetings/roadshows
Mitarbeiter	<p>Mitarbeiterstudien Mitarbeiterversammlungen Netzwerke E-Mails und Newsletters Veröffentlichungen Online-Kommunikation und soziale Medien Hotlines</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Jährliche Mitarbeiterbefragung, Quartalsbefragung zu Feedback-Kultur, Life-Cycle-Befragungen bei Eintritt in die Bank, Eingewöhnung, Arbeitsplatzwechsel oder Austritt aus der Bank • Regelmäßige Kommunikation zu mitarbeiterbezogenen, nichtfinanziellen und Nachhaltigkeits-/ESG-Themen auf unserer internen Internetseite • Veranstaltung von konzernweiten Hackathons, zum Beispiel zum Thema "Banking on Sustainability" mit über 1.100 Teilnehmern.
Gesellschaft	<p>Persönliche Treffen Konferenzen und Veranstaltungen Mitglied- und Partnerschaften Teilnahme an Konsultationen Veröffentlichungen Online-Kommunikation und soziale Medien Hotlines</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Beteiligung als Gründungsmitglied an der Value Balancing Alliance (VBA). Die VBA arbeitet an einem Modell zur standardisierten Wirkungsmessung und Wirkungsmessung und -bewertung (Impact Measurement and Valuation Model, IMV; siehe Kapitel Nachhaltigkeitsansatz) • Vertretung im Sustainable Finance-Beirat, der die deutsche Bundesregierung bei der Ausarbeitung und Umsetzung einer nationalen Strategie für nachhaltige Finanzierung berät • Im Rahmen unseres Corporate Community Partnership (CCP)-Programms stellen wir seit 2008 Kollegen jeweils mehrere Wochen frei, um Entwicklungsprojekte in Schwellenländern umzusetzen oder voranzutreiben. 2019 bildete eine Podiumsdiskussion in Frankfurt den Abschluss unserer drei-jährigen Zusammenarbeit mit der Deutschen Gesellschaft für Internationale Zusammenarbeit (GIZ), die darauf angelegt war, den Bankensektor in Myanmar aufzubauen und zu professionalisieren

Nachhaltigkeitsratings und -indizes

In den letzten Jahren haben wir eine wachsende Nachfrage von Interessengruppen nach ESG-Informationen beobachtet. Dieser Trend spiegelt die zunehmende Bedeutung von ESG-/Nachhaltigkeitsratings wider. In der Deutschen Bank betrachten wir diese einerseits als wertvolles Instrument für ein internes Benchmarking und andererseits als Grundlage für die Anpassung unseres ESG-Ansatzes. Der Markt der Nachhaltigkeitsratings ist nicht reguliert und weist eine Vielzahl von Marktteilnehmern auf. Daher konzentrieren wir uns auf die Ratingagenturen, die wir als relevant für unsere Investoren und Kunden sowie unsere Nachhaltigkeitsleistung einstufen und deren methodischer Ansatz transparent ist.

Im Jahr 2019 hat die Deutsche Bank u. a. auf Anfragen von CDP Climate Change, ISS-oekom Corporate Rating, RobecoSAM – Corporate Sustainability Assessment, Sustainalytics, Vigeo Eiris, FTSE Russell und MSCI ESG Research geantwortet. Ausgewählte Ergebnisse sind in der nachstehenden Tabelle aufgeführt.

Ausgewählte Nachhaltigkeitsratings¹

	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
CDP Climate Score (auf einer Skala von A bis D-)	C	C	n/a ²
ISS-oekom (auf einer Skala von A+ bis D-)	C/Prime ³	C/Prime	C/Prime
MSCI ESG Research (auf einer Skala von AAA bis CCC) ⁴	BBB	BBB	BBB
RobecoSAM (auf einer Skala von 0 bis100)	48 ⁵	54	69
Sustainalytics (auf einer Skala von 0 bis100)	61 ⁶	62	66

¹ Brancheneinteilung gemäß Global Industry Classification Standard (GICS).

² 2017 keine Bewertung aufgrund der Neubewertung unserer Klimarisiken und -chancen angesichts der TCFD-Empfehlungen.

³ Branchendurchschnitt: D+; Branchenhöchstnote: C+.

⁴ Intangible Value Assessment (IVA) Rating.

⁵ Branchendurchschnitt: 35; Branchenhöchstnote: 83.

⁶ Platz der Deutschen Bank in der Branche: 140 von 353.

Auf der Grundlage von Nachhaltigkeitsratings ist die Deutsche Bank weiterhin im FTSE4Good Index (Welt, Eurozone) und im MSCI Global Sustainability Index gelistet. Insbesondere unsere Bewertung seitens RobecoSAM, die die Zusammensetzung der Dow Jones Sustainability Indizes (DJSI) bestimmt, wurde stark von Kontroversen im Zusammenhang mit Rechtsstreitigkeiten und verhaltensbezogenen Fragen beeinflusst. Dies ist auch einer der Hauptgründe dafür, dass die Aktie der Deutschen Bank seit September 2019 nicht mehr in den Dow Jones Sustainability-Indizes vertreten ist. Es fand ein enger Austausch mit der Ratingagentur statt, um besser zu verstehen, wie wir diese Auswirkungen kompensieren und weiterhin ein Teil der relevanten Nachhaltigkeitsindizes sein zu können.

Zusammengefasster gesonderter Nichtfinanzieller Bericht

11	Rechtliche Grundlagen
14	Kultur und Integrität
18	Kundenbezogene Belange
33	Unternehmensbelange
47	Mitarbeiterbezogene Belange
56	Digitale Transformation

Rechtliche Grundlagen

GRI 102-49/50/54

Der nachfolgende zusammengefasste gesonderte Nichtfinanzielle Bericht enthält Informationen gemäß §§ 315b und 315c in Verbindung mit §§ 289b bis 289e HGB und gehört formal zum Lagebericht der Deutschen Bank. Er orientiert sich an den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI).

Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung

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

Um in einem sich ständig wandelnden globalen Umfeld sicherzustellen, dass die relevanten nichtfinanziellen Themen im Fokus unserer Unternehmensführung und unserer Berichterstattung stehen, haben wir unsere Wesentlichkeitsanalyse der nichtfinanziellen Themen fortgesetzt. Dabei verfolgen wir einen zweidimensionalen Ansatz, der die Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Deutsche Bank auf die jeweiligen Themen ebenso berücksichtigt wie die Auswirkungen dieser Themen auf die Deutsche Bank. In unsere Bewertung fließen sowohl die Erwartungen unserer Interessengruppen ein als auch Themen, die unsere Mitbewerber adressieren. Die wesentlichen Themen haben wir mit einem evidenzbasierten Ansatz ermittelt. Dazu haben wir klare Schwellenwerte für die zu berücksichtigenden Themen gesetzt und betrachten diese stets im Kontext der Deutsche Bank. Wie in den vergangenen Jahren ergab unsere Analyse, dass einige nichtfinanzielle Themen bereits gut etabliert und stark reguliert sind, während andere Themen neu aufgekommen sind und sich ihre Entwicklung und Bedeutung für die Bank deshalb noch nicht in gleicher Weise abschätzen lässt. Die Beurteilung erfolgt aus Konzernsicht und gilt für die Deutsche Bank AG als Muttergesellschaft gleichermaßen.

Während des Berichtsjahres haben wir sekundäre Informationsquellen ausgewertet, um potenziell wesentliche nichtfinanzielle Themen zu identifizieren. Wir untersuchten Veränderungen weltweiter gesellschaftlicher Trends, die Entwicklung der globalen Nachhaltigkeitsagenda und regulatorische Anpassungen. Außerdem haben wir wichtige Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (Risiken und Chancen) mit Auswirkungen auf die Deutsche Bank geprüft.

Im Jahr 2019 befragten wir 272 Führungskräfte des Konzerns, wie sie die Relevanz der identifizierten nichtfinanziellen Themen für die Deutsche Bank einschätzen. Darüber hinaus diskutierten wir mit zehn internen Fachexperten. Diese internen Ergebnisse führten wir mit den Ergebnissen der ausgewerteten sekundären Informationsquellen zusammen.

Um sicherzustellen, dass wir gemäß § 315c Abs. 2 in Verbindung mit § 289c Abs. 3 HGB berichten, haben wir unsere Einschätzung der Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf das jeweilige nichtfinanzielle Thema und der Bedeutung dieses Themas für die Interessengruppen durch eine weitere Analyse ergänzt. Dabei haben wir untersucht, ob das jeweilige nichtfinanzielle Thema für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses sowie der Lage der Bank relevant ist. Die Ergebnisse aller drei Analyseschritte wurden in einer Wesentlichkeitsmatrix zusammengefasst, die Gegenstand der Validierung im Rahmen einer Sitzung des für die nichtfinanzielle Berichterstattung zuständigen Lenkungsausschusses war.

Gemäß § 315c (1) in Verbindung mit § 289c (3) Abs. 3 und Abs. 4 HGB beurteilt die Deutsche Bank zudem alle bekannten wesentlichen Risiken, die mit ihrer Geschäftstätigkeit, ihren Geschäftsbeziehungen sowie ihren Produkten und Dienstleistungen verknüpft sind, daraufhin, ob diese Risiken mit hoher Wahrscheinlichkeit schwerwiegende negative Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte haben oder haben werden. Es wurden keine Risiken dieser Art identifiziert.

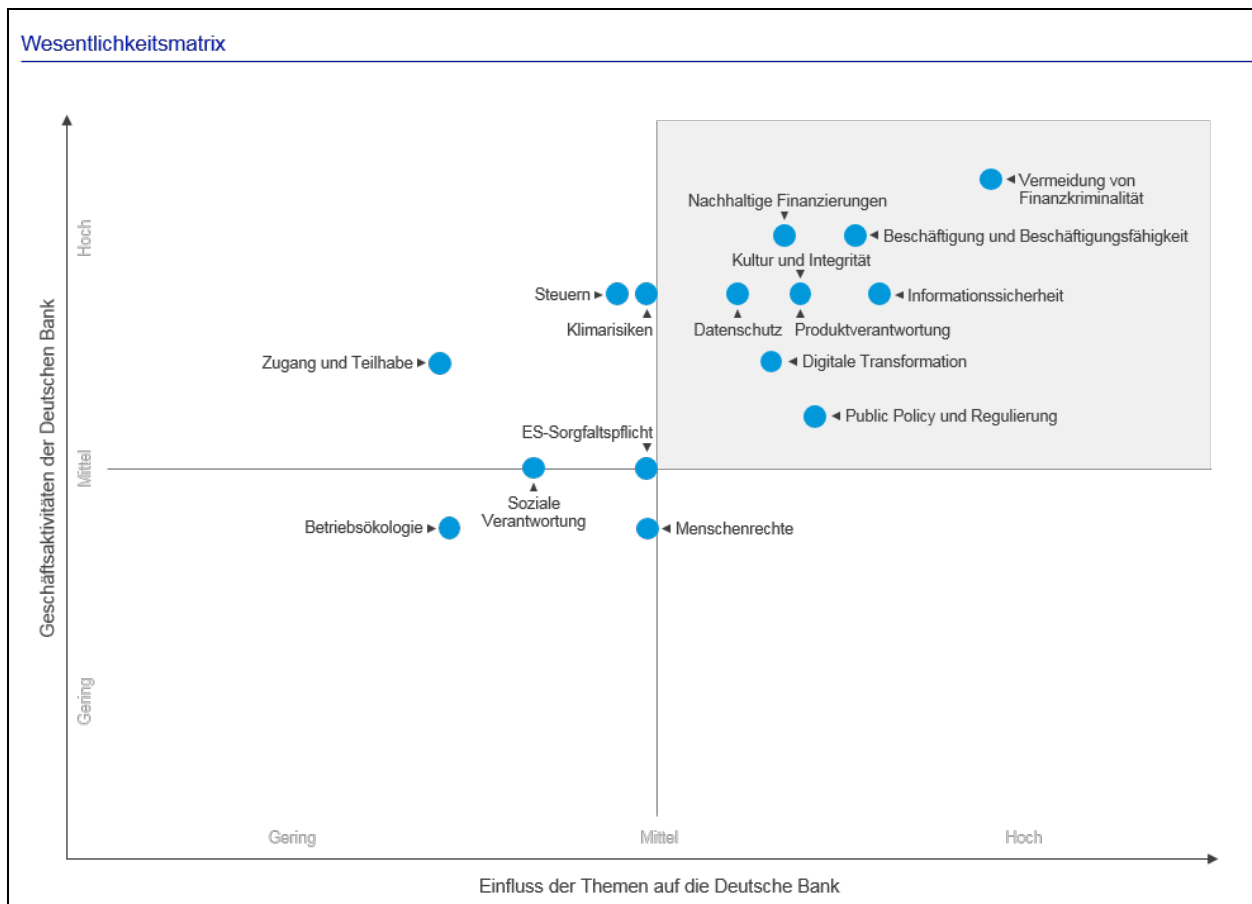
Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019

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

Im Vergleich zum Vorjahr haben die Themen nachhaltige Finanzierung und Klimarisiken an Bedeutung gewonnen. Darüber hinaus haben wir die Themen Zugang und Teilhabe sowie digitale Transformation in unsere Wesentlichkeitsmatrix aufgenommen. Über digitale Aktivitäten, die in den Vorjahren Bestandteil sonstiger Kapitel des Nichtfinanziellen Berichts waren, berichten wir im Nichtfinanziellen Bericht 2019 in einem eigenen Kapitel Digitalisierung und Innovation, um der wachsenden Bedeutung dieses Themas Rechnung zu tragen.

Darüber hinaus haben wir die Themen Diversität, Arbeitgeberattraktivität und Mitarbeiterentwicklung im Themenfeld Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit zusammengefasst. Damit ist sichergestellt, dass wir alle wesentlichen Details im Zusammenhang mit unserer Personalarbeit abdecken. Weiterhin wurde der Themenschwerpunkt Geschäftsintegrität in Kultur und Integrität umbenannt.

Die Wesentlichkeitsmatrix spiegelt die Anforderung nach § 315b Abs. 2 in Verbindung mit § 289c Abs. 3 HGB wider. Sie zeigt (a) die Bedeutung eines Themas für das Verständnis des Geschäftsverlaufs, des Geschäftsergebnisses und der Lage der Deutschen Bank (x-Achse) sowie (b) die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf ein nichtfinanzielles Thema (y-Achse).



Die Themen im oberen rechten Quadranten der Matrix entsprechen Anforderungen gemäß § 315c Abs. 2 HGB. Sie sind wesentlich, um den Geschäftsverlauf, die Geschäftsergebnisse und die Lage der Deutschen Bank sowie die Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf das jeweilige Thema zu verstehen. Diese Themen sind Teil des zusammengefassten gesonderten Nichtfinanziellen Berichts und formal Teil des Konzernlageberichts der Deutschen Bank.

Weitere Informationen zu nichtfinanziellen Themen, die nicht im oberen rechten Quadranten der Matrix aufgeführt sind, veröffentlichen wir im Berichtsabschnitt Ergänzende Informationen nach den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative.

Menschenrechtsbezogene Belange und die Betriebsökologie haben die Wesentlichkeitskriterien nach § 315c Abs. 2 in Verbindung mit § 289c Abs. 3 HGB nicht erfüllt. Relevante Informationen zum Managementansatz und diesbezügliche Ergebnisse stellen wir in unseren Ergänzenden Informationen nach GRI dar.

Berichtsgrenzen und weiterführende Informationen

Dieser Bericht ist eine Ergänzung zum Geschäftsbericht der Deutschen Bank. Eine Beschreibung des Geschäftsmodells der Deutschen Bank gemäß § 315c Abs. 1 i. V. m. § 289c Abs. 1 HGB ist Bestandteil dieses Nichtfinanziellen Berichts und findet sich im Konzernlagebericht. Zusätzlich zu den Informationen in diesem Bericht finden Sie Informationen zu unseren wirtschaftlichen Eckdaten in unserem [Geschäftsbericht](#). Für die Muttergesellschaft verweisen wir auf den [Deutsche Bank AG Jahresabschluss und Lagebericht](#).

Das System zur Erfassung und Aggregation von Zahlen zu unseren Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) beruht auf der Methode des Treibhausgasprotokolls (Greenhouse Gas [GHG] Protocol) und der ISO-Norm 14064.

Zusätzlich zu unserer jährlichen Berichterstattung streben wir das ganze Jahr über Transparenz an, indem wir Nachhaltigkeitsratingagenturen zusätzliche Informationen bereitstellen (siehe Kapitel Nachhaltigkeitsratings und -Indizes) und unsere Internetseite [Verantwortung](#) regelmäßig aktualisieren.

Index der wesentlichen Themen

Berichtete Themen	Kapitel
Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit ¹	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit
Betriebsökologie	Betriebsökologie
Datenschutz ¹	Datenschutz
Digitale Transformation ¹	Digitalisierung und Innovation
ES Sorgfaltspflicht	Reputationsrisiken
Informationssicherheit ¹	Informationssicherheit
Klimarisiken	Klimarisiken
Kultur und Integrität ¹	Kultur und Integrität
Menschenrechte	Menschenrechte
Nachhaltige Finanzierungen ¹	Nachhaltige Finanzierung
Produktverantwortung ¹	Produktverantwortung
Public Policy und Regulierung ¹	Public Policy und Regulierung
Soziale Verantwortung	Soziale Verantwortung
Steuern	Steuern
Vermeidung von Finanzkriminalität ¹	Verhinderung von Finanzkriminalität
Zugang und Teilhabe	Zugang und Teilhabe

¹ Wesentlich gemäß HGB.

Kultur und Integrität

GRI 103-1

Integrität ist die Grundlage unseres Handelns. Ohne Integrität können wir als Unternehmen keinen Erfolg haben. Die Deutsche Bank erwartet von ihren Mitarbeitern, hohe Integritäts- und Verhaltensstandards einzuhalten. Ohne diese können wir kein Vertrauen aufbauen, unsere Reputation nicht wahren und keine Leistung für unsere Kunden und Stakeholder erbringen.

Verhaltenskodex

GRI 102-16/17, 404-2

Der [Verhaltenskodex](#) (Kodex) enthält die grundlegenden Werte und Verhaltensstandards der Deutschen Bank, die von den Mitarbeitern erwartet werden. Ziel des Kodex ist die Förderung eines offenen und vielfältigen Umfelds, in dem die Mitarbeiter verstehen, was die Bank von ihnen erwartet. Zu diesen Erwartungen gehören unter anderem ethisch verantwortungsbewusstes Handeln, die Übernahme von Verantwortung als Führungskraft, Risikobewusstsein, der Schutz vertraulicher Informationen, die Identifizierung und Steuerung von Interessenkonflikten, die Prävention und Aufdeckung von Finanzkriminalität, Förderung fairer und freier Märkte und ein fairer Umgang mit Kunden. Außerdem erwarten wir von unseren Mitarbeitern, dass sie unangemessene Praktiken und Verhaltensweisen hinterfragen und offen ansprechen, vor allem dann, wenn sie nicht mit unserem Kodex vereinbar sind. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter daher aktiv, potenzielles Fehlverhalten, unangemessenes Verhalten oder schwerwiegende potenzielle Verhaltensrisiken ihren Vorgesetzten oder den Bereichen Compliance, Recht oder Personal zu melden. Die Bank stellt sicher, dass sie keine negativen Folgen zu fürchten haben. Den Rahmen dafür setzen der Kodex und andere Richtlinien und Verfahrensgrundsätze der Bank (einschließlich der Hinweisgeber-Richtlinie). Außerdem können Bedenken oder Verdachtsfälle auch anonym über die Integritätshotline gemeldet werden. 2019 hat die Bank eine neue jederzeit verfügbare „Report a Concern“-Funktion im Intranet eingeführt. Die dort bereitgestellten Informationen helfen unseren Mitarbeitern, den richtigen Kanal für die Meldung von Bedenken zu wählen und liefern ihnen die entsprechenden Kontaktdaten.

Da der Kodex die grundlegenden Werte und Verhaltensstandards der Bank enthält, waren unsere internen und externen Mitarbeiter verpflichtet, an einem Online-Learning-Kurs zum Kodex und zu den Werten der Bank teilzunehmen. Diese Schulungsmaßnahme begann Ende 2018 und wurde 2019 fortgesetzt. Bis Ende 2019 haben sich über 68.000 Mitarbeiter für die Schulung angemeldet – mit einer Abschlussquote von 99,9 %. Mitarbeiter, die in den Geltungsbereich der Compliance-Vollständigkeitserklärung fallen, müssen unter anderem jährlich bestätigen, den Kodex verstanden zu haben. Die Bestätigungsquote lag 2019 für interne Mitarbeiter bei 100,0 % und für externe Mitarbeiter bei 90,4 %.

Wenn der Kodex und die Richtlinien und Verfahrensgrundsätze der Bank nicht eingehalten werden, kann dies im Rahmen des Prozesses für Disziplinarmaßnahmen an die Personalabteilung berichtet werden.

Programm für Kultur, Integrität und Verhalten

GRI 102-16/18/20/26, 103-2/3, 412-2, G4 DMA

Ziele und Governance

Die Deutsche Bank fördert Kultur und ethisch verantwortungsbewusstes Verhalten durch das Programm für Kultur, Integrität und Verhalten (Culture, Integrity and Conduct, CIC). Ziel dieses Programms ist es, die in unserem Kodex formulierten Werte stärker in der Bank zu verankern und die gewünschten Ergebnisse zu erzielen: ein besseres Verhalten und mehr Integrität in allen Regionen, Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen der Deutschen Bank.

Die Gesamtverantwortung für das Erreichen der kulturellen Ziele liegt beim Vorstand und beim Vorstandsvorsitzenden. Jedes Vorstandsmitglied ist für die Unternehmenskultur in seinem jeweiligen Geschäftsbereich oder seiner Infrastrukturfunktion verantwortlich. Um die CIC-Ziele zu unterstützen, werden Initiativen für die Kulturpläne der Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen entwickelt und umgesetzt.

Das CIC-Komitee hat den Auftrag, das CIC-Programm zu steuern und seine Umsetzung sicherzustellen. Er führt konzernweite CIC-Initiativen ein und legt Themen und Botschaften fest, die in die Kulturpläne der Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen einzubeziehen sind.

Dieser offizielle Vorstandsgremium wird von unserem Risikovorstand und dem für Recht und Regulierungsfragen zuständigen Generalbevollmächtigten geleitet und setzt sich aus Vertretern der einzelnen Geschäftsbereiche, Infrastrukturfunktionen und Regionen zusammen, die vom jeweiligen Vorstandsmitglied ernannt werden. Die konzernweite Koordination der verhaltens- und integritätsbezogenen Initiativen wird durch das CIC Operating Forum (CIC OpFo) unterstützt, das an den CIC-Ausschuss berichtet.

Das CIC-Komitee berichtet auf Wunsch an den Integritätsausschuss des Aufsichtsrats. Die Vorsitzenden des CIC OpFo haben die Mitglieder des Group Management Committee (GMC) über die CIC-Agenda und die Fortschritte verschiedener CIC-Initiativen im vierten Quartal 2019 unterrichtet und werden dies auch weiterhin regelmäßig tun. Über das GMC, das sich aus Vorstandsmitgliedern sowie Leitern der Geschäftsbereiche zusammensetzt, wird eine enge Verbindung von Vorstand und Geschäftsbereichen erreicht.

CIC-Schwerpunkte und verpflichtende Initiativen 2019

GRI 102-44

2019 hat sich der CIC-Ausschuss auf drei der sechs Werte der Bank fokussiert, mit besonderem Schwerpunkt auf den Wert Integrität:

- Integrität: Fokus auf die Förderung positiven Verhaltens, Verringerung von Fehlverhalten, Verbesserung ethischer Entscheidungen und Verbesserung der Speak-up-Kultur – also der Kultur, Dinge offen anzusprechen
- Disziplin: Fokus auf individuelle Verantwortung sowie Finanzverantwortung
- Kundenorientierung: Fokus auf den fairen Umgang mit Kunden als oberste Priorität für die Mitarbeiter im Kundenkontakt und die Entwicklung von Produkten, die für unsere Kunden von Nutzen sind

Im Zusammenhang mit dem für das Berichtsjahr festgelegten Schwerpunkt Integrität identifizierte das CIC-Komitee drei konzernweit verpflichtende Initiativen, die in das CIC-„Book of Work“ 2019 und in die jeweiligen Kulturpläne der Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen aufgenommen wurden:

- **Dinge offen ansprechen („Speak up“):** Mitarbeiter darin bestärken, Themen offen anzusprechen, wenn sich etwas nicht richtig anfühlt
- **Aktives Zuhören („Listen up“):** Führungskräfte darin schulen, wie sie auf Bedenken eingehen und ein Umfeld schaffen, das dazu einlädt, Themen offen anzusprechen
- **Graubereiche des ethischen Entscheidens:** eine Kultur fördern, in der ein strukturierter Austausch über potenzielle Graubereiche der ethischen Entscheidungsfindung möglich ist und die zu einem Umfeld des „Speak up“ und „Listen up“ beiträgt

Die konzernweiten Fokuswerte und verpflichtenden Initiativen finden Eingang in:

- **CIC-„Book of Work“:** eine Reihe zentral gesteuerter Initiativen mit Schwerpunkt auf konzernweiten Rahmenbedingungen und Prozessen (zum Beispiel die Überprüfung der verschiedenen Schritte der Personalprozesse), Schulungen und Kampagnen (zum Beispiel die Speak-up-Kampagne „Entscheiden Sie sich für die richtige Seite“ [„Be on the Right Side]).
- **Kulturpläne der Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen:** Jährliche Kulturpläne sind auf die jeweiligen Anforderungen der Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen zugeschnitten und enthalten auch die globalen Themen und Botschaften, um die CIC-Ziele zu verankern.

Wichtige CIC-Initiativen 2019

GRI 102-16

Folgende wichtige Initiativen wurden 2019 umgesetzt:

- Eine integrierte Aufklärungskampagne und ein Schulungsprogramm zum Verhalten und zur „Speak-up“-Kultur wurden im Juli 2018 gestartet und 2019 fortgesetzt. Die Kampagne sollte eine Kultur fördern, in der Mitarbeiter ihre Bedenken – auch solche in Bezug auf Verhaltensweisen – ohne Angst vor Repressalien oder sonstigen Nachteilen frei äußern können. Eine starke „Speak-up-Kultur“ soll das Bewusstsein und Verantwortungsgefühl der Mitarbeiter stärken. Eine solche Kultur erhöht die Wahrscheinlichkeit, Probleme zu identifizieren, bevor sie ernst werden. Die Kampagne richtete sich auch an Führungskräfte und erklärte ihnen, wie sie eine Kultur fördern können, in der Dinge offen angesprochen werden und wie sie reagieren sollten, wenn sich Mitarbeiter mit Bedenken an sie wenden. Seit April 2019 steht zudem das Online-Tool „Speak up-Navigator“ zur Verfügung, das Mitarbeiter zu den verschiedenen „Speak-up“- und „Listen-up“-Schulungsangeboten führt. Die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung zeigten einen klaren Zusammenhang, wie sich das Feedback von Führungskräften und Mitarbeitern, die gegenseitige Wertschätzung und die Teilnahme an Teambesprechungen auf die Verbundenheit mit der Bank (Commitment), die Befähigung, sich einzubringen (Enablement) und eine offene Gesprächskultur (Speak up) auswirken. Wertschätzung ist besonders wichtig; sie hilft Menschen, ihre Bedenken zu äußern und die richtigen Maßnahmen im Einklang mit den Werten, Überzeugungen und Prinzipien der Bank zu ergreifen. Unsere Mitarbeiterbefragung 2019 enthielt fünf Fragen zur „Speak-Up“-Kultur. Bei all diesen Fragen haben sich die Ergebnisse gegenüber dem Vorjahr verbessert. (Weitere Details zur Mitarbeiterbefragung 2019 finden sich im Personalbericht 2019).
- Die 2019 überarbeitete Hinweisgeber-Richtlinie legt die Rahmenbedingungen fest, wie Mitarbeiter Bedenken oder Verdachtsfällen melden können, sowohl im Hinblick auf mögliche Verstöße gegen Gesetze, Bestimmungen oder Vorschriften, als auch auf mögliche Verstöße gegen interne Richtlinien und Verfahrensgrundsätze, einschließlich unseres Verhaltenskodex. Alle eingehenden Meldungen werden auf Art, Inhalt und Dringlichkeit geprüft. Bei Bedarf wird eine interne Untersuchung des Vorfalls veranlasst. Diese kann eine Reihe von Auswirkungen haben, zum Beispiel disziplinarische Maßnahmen für Mitarbeiter oder Änderungen bei den betreffenden Prozessen. Über unsere Integritätshotline können Mitarbeiter Bedenken oder Verdachtsfälle auch anonym melden. Wichtiger Bestandteil der Hinweisgeber-Richtlinie ist, dass Mitarbeiter nicht bestraft werden dürfen, wenn sie Bedenken intern oder extern gegenüber Aufsichts-, Ermittlungs- oder anderen Behörden, Stellen oder Selbstregulierungsorganisationen melden.

- Wir sind uns bewusst, dass Unternehmenskultur nur schwer fassbar ist. Dennoch erfassen wir in unseren Dashboards für Kultur- und Verhaltenskennzahlen eine Reihe von Kennzahlen aus verschiedenen konzernweiten Quellen, um Fortschritte mit Blick auf unsere Kulturziele zu bewerten. Die Dashboards werden auf Konzern-, Bereichs- und Regionesebene erstellt und quartalsweise dem CIC-Ausschuss vorgestellt. Die Kennzahlen sind auf die Werte der Bank abgestimmt und umfassen beispielsweise Daten zu Untersuchungsprozessen, Disziplinarverfahren und Prozesse zur Steuerung von Konsequenzen, Geschlechterdiversität, zur Anzahl der für soziale Verantwortung aufgewandten Arbeitsstunden, zu Kundenzufriedenheit sowie zur Meldungen über Hinweisgeber-Kanäle. Die Kennzahlen beinhalten auch Ergebnisse der jährlichen Mitarbeiterbefragung der Bank, die einen tieferen Einblick darüber geben, wie sehr sich unsere Mitarbeiter mit den Werten der Bank identifizieren. Einige Unternehmenskulturkennzahlen sind auch Bestandteil der Balanced Scorecard des Vorstands. Wir wollen unsere Dashboards für Kultur- und Verhaltenskennzahlen kontinuierlich verbessern. 2019 haben wir daher die bestehenden Kultur- und Verhaltenskennzahlen überprüft. Dabei haben wir die Finanzbranche betrachtet, um Best Practices zu identifizieren und zu prüfen, ob unsere Kennzahlen im Vergleich zu anderen Unternehmen lückenhaft sind. Unsere Dashboards für Kultur- und Verhaltenskennzahlen entsprechen, gemäß einem Branchenvergleich, der gängigen Branchenpraxis.
- Unsere 2018 gestartete Präsenzschiulung zu Marktverhalten und Integrität wurde 2019 abgeschlossen. Über 4.000 Mitarbeiter (vor allem Frontoffice-Mitarbeiter) absolvierten die Schulung in Kleingruppen; Mitarbeiter, die nicht persönlich teilnehmen konnten, erhielten eine Online-Version der Schulung. Bis Ende 2019 hat das Training eine Abschlussquote von 99,6 % erreicht. Die Schulung bestand aus zwei über Video vorgeführten Szenarien, in denen angemessene und unangemessene Verhaltensweisen in Zusammenhang mit Wertpapier- und Investmentbanking-Geschäften demonstriert wurden. Die Videos veranschaulichten bewusst auch Situationen in Graubereichen, anhand derer die Schulungsteilnehmer über angemessene und unangemessene Verfahrensweisen diskutieren konnten. Die Schulung bot den Teilnehmern zudem Gelegenheit zu lernen, wie sie in solchen Situationen Entscheidungen treffen, ihr Urteilsvermögen einsetzen und Hilfe hinzuziehen können und wann die Entscheidung an ihre Vorgesetzten zu eskalieren ist. 99 % der Teilnehmer stimmten ausdrücklich zu beziehungsweise stimmten zu, dass die Kursziele erreicht wurden.
- In der gesamten Bank gab es gezielte Kommunikationsmaßnahmen für die Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen zu Kultur- und Verhaltensthemen. Dazu wurden entsprechende Botschaften in die Mitteilungen der Bankführung, in Artikel und Videointerviews im Intranet sowie in Mitarbeiterveranstaltungen integriert.

Auch wenn der Schwerpunkt vieler Initiativen im Jahr 2019 auf Integrität lag, gab es in unseren Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen auch einige Kulturinitiativen, die sich auf die Werte Kundenorientierung und Disziplin konzentrierten. Dazu zählten:

- Umgestaltung des Prozesses zur Aufnahme von Neukunden, um die Abläufe zu beschleunigen und für die Kunden angenehmer zu gestalten. Außerdem sollen entsprechende Verhaltensänderungen in der Bank gefördert werden.
- Entwicklung von Kennzahlen zur Kundenzufriedenheit.
- Schnellere Entscheidungen durch klarere Verantwortlichkeiten.

Kundenbezogene Belange

19	Produktverantwortung
22	Kundenzufriedenheit
25	Nachhaltige Finanzierung

Produktverantwortung

GRI 102-16/42, FS4

Die Produktverantwortung orientiert sich bei der Deutschen Bank an den Grundsätzen unseres Verhaltenskodex. Er legt Leitlinien fest, um verantwortungsbewusstes und integriertes Verhalten gegenüber unseren Kunden in all unseren Geschäftsbereichen – Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), Investmentbank (IB), Privatkundenbank (PB) und Vermögensverwaltung (Asset Management, AM) – sicherzustellen. Unsere Geschäftsbereiche sind für die Umsetzung unseres Verhaltenskodex verantwortlich und damit auch für einen integrierten Umgang mit unseren Kunden – von der Entwicklung eines Produkts oder einer Dienstleistung bis hin zum Verkauf. Dabei werden unsere Geschäftsbereiche von Kontrollfunktionen unterstützt. Prozesse und Kontrollen auf der Grundlage von Gesetzen und Vorschriften, wie zum Beispiel MiFID II, helfen uns, relevante Themen rechtzeitig zu erkennen und entsprechende Handlungsfelder zu definieren. Dazu zählen zum Beispiel Marktanalysen zu Produkten. Sie ermöglichen es uns, die Produkte zu finden, die am besten zu den Bedürfnissen unserer Kunden passen. Die internen Richtlinien der Bank greifen diese Themen auf und regeln wichtige Aspekte. Weitere Details zur Product Governance finden sich in unserem Geschäftsbericht 2019 in den Kapiteln Risiko und Kapital – Übersicht, Risiko-Governance sowie Operationelles Risiko-Management, Operationelles Risikomanagement-Rahmenwerk.

Unsere Kundengruppen sind sehr unterschiedlich. Deshalb verfügen unsere Geschäftsbereiche über einen gewissen Spielraum, wie sie unsere internen Richtlinien im Einzelnen umsetzen. Die Auslegung der Vorgaben ist beispielsweise abhängig von den Berührungspunkten, die eine Kundengruppe mit der Bank hat, sowie von ihrer Schutzbedürftigkeit und ihrem Finanzwissen. Um sicherzustellen, dass wir integer und kundenorientiert handeln, schulen wir regelmäßig alle Mitarbeiter, die in Kontakt zu unseren Kunden stehen. Zu den Themen, auf die wir besonderen Wert legen, gehören ein verantwortungsvoller Umgang mit neuen Produkten und neuen produktbezogenen Anforderungen, eine verantwortungsbewusste Kundenberatung, die Vermeidung von Überschuldung und der Umgang mit Interessenkonflikten.

Produktentwicklung und -genehmigung

GRI 102-11/15, 103-1/2/3, 417-1, G4 DMA

Unsere konzernweiten Prozesse zur Genehmigung neuer Produkte (New Product Approval, NPA) und zur Überprüfung bestehender Produkte (Systematic Product Review, SPR) legen fest, wie wir Produkte und Dienstleistungen gestalten. Auch unsere NPA-Gremien in den Regionen und Geschäftsbereichen nehmen Stellung zu neuen Produkten und wesentlichen Änderungen bei bestehenden Produkten, wie beispielsweise neuen Risikofaktoren oder die Nutzung eines Produkts in anderen Geschäftsfeldern. Darüber hinaus überprüfen wir unsere Produkte systematisch während ihres gesamten Lebenszyklus und stellen damit sicher, dass sie weiterhin ihren Zweck erfüllen und mit den Bedürfnissen, Eigenschaften und Zielsetzungen der entsprechenden Kundengruppen übereinstimmen. Alle Produktmerkmale, die Anlass zu Zweifeln geben, etwa mit Blick auf Umwelt- oder Sozialaspekte, die sich auch auf die Reputation der Bank auswirken können, werden an die zuständigen Genehmigungsausschüsse weitergeleitet. Hierzu gehören zum Beispiel unsere regionalen Reputationsrisikokomitees oder das entsprechende Gremium auf Konzernebene.

Im Vermögens- und Kapitalanlagegeschäft arbeiten wir mit Prozessen, die Entscheidungen im besten Interesse unserer Kunden sicherstellen sollen. Damit wir Produkte und Beratungsleistungen anbieten, die den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden in einem bestimmten Marktumfeld entsprechen, analysieren wir die Marktbedingungen getrennt von unserer Absatzplanung. Dieser Prozess schafft für Kunden und Interessenten Transparenz darüber, welche Meinung die Bank zu bestimmten Anlagethemen, Anlageklassen und Marktereignissen vertritt. In unserem AM und unserer PB führt dieser Prozess zum Beispiel zu strukturierten Anlage- und Markteinschätzungen des Anlagechefs oder Chief Investment Officers (CIO Views). Dieser Ausblick baut auf der Einschätzung von Experten auf und steht unseren Portfoliomanagern sowie unseren Kundenberatern zur Verfügung. Um in Kundenportfolios die unterschiedlichen kulturellen und regionalen Hintergründe unserer Kunden berücksichtigen zu können, passen wir unsere CIO Views an regionale Gegebenheiten an.

Prinzipien für Produkte und Beratung

GRI 102-16

Unsere Mindeststandards für unsere Produktlinien verpflichten uns, ausschließlich ethisch vertretbare sowie transparente Produkte und Dienstleistungen anzubieten. Diese beruhen auf Prozessen und Prinzipien, die sicherstellen, dass wir die gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen einhalten. Entsprechend unseren Richtlinien zur Überwachung von Produkten prüfen wir zum Beispiel regelmäßig, ob Produkte nur an die dafür vorgesehene Kundengruppe verkauft wurden. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unsere Kunden verantwortungsbewusst und vorausschauend zu beraten, indem wir ihre Bedürfnisse in den Mittelpunkt stellen und ihnen Chancen und Risiken aufzeigen. Wir bewerten eine Vielzahl von Parametern, um zu gewährleisten, dass unsere Produkte geeignet und angemessen sind. So berücksichtigen wir zum Beispiel die Komplexität eines Produkts, Produktkenntnisse und Erfahrungen des Kunden mit einem Produkt sowie die regulatorische Klassifizierung und die Anlageziele des Kunden. Dann wählen wir das Produkt aus, das den Bedürfnissen unseres Kunden entspricht.

Grundsätzlich vertreiben wir ein Produkt oder eine Dienstleistung nicht, wenn sich herausstellt, dass ein Kunde das Produkt nicht benötigt, es sich mittelfristig nicht leisten kann oder die Produktmerkmale nicht verstanden hat, oder wenn das Produkt nicht seinem Risikoprofil entspricht. Darüber hinaus müssen unsere Produkte so konzipiert sein, dass die möglichen Erträge die Kosten für die Investition in das Produkt übersteigen können.

Zu unseren Prinzipien gehört auch, dass unsere Produkte dem Einzelnen zugutekommen sollen, ohne der Allgemeinheit zu schaden. Deshalb schließen wir beispielsweise Produkte oder Investitionen aus, die in Zusammenhang stehen mit der Herstellung oder dem Verkauf von Atomwaffen, Streumunition und Landminen, der Förderung oder dem Einsatz von Kinderarbeit, der Verletzung von Menschenrechten oder jeglicher Unterstützung von Drogenhandel und Geldwäsche.

In unserer Wertpapierberatung empfehlen wir sowohl eigene Produkte als auch Produkte anderer Anbieter. Dieses Konzept ermöglicht uns, nur Produkte anzubieten, die am besten zu den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden passen. Unsere Produktleitlinien für Anlage- und Versicherungsprodukte legen auch Produkte fest, die wir unseren Kunden nicht anbieten, wie zum Beispiel Anlagen in Differenzkontrakten (CFDs). Wir bringen auch keine neuen Produkte auf den Markt, die auf Momentumstrategien bezüglich Agrarrohstoffen basieren.

Schutz vor Überschuldung

GRI 102-11

Bei der Vergabe von Krediten wollen wir insbesondere unsere Privatkunden vor Überschuldung schützen. Deshalb wird jeder Kreditantrag durch eine verbindliche Analyse der persönlichen Situation des Kunden begleitet. Wir gehen ein Kreditengagement nur dann ein, wenn unserem Kunden nach Abzug von Zinsen und Tilgungsbeträgen ausreichend finanzieller Spielraum bleibt. Unser Ziel ist es, unseren Kunden vor Überschuldung und insbesondere vor dem Verlust seines Eigentums zu schützen. Wir haben diese Anforderungen in unseren Kreditvergabeprozessen umfassend berücksichtigt und schulen unsere Vertriebsmitarbeiter regelmäßig entsprechend.

Bei notleidenden Krediten setzt die Bank eine Reihe von Maßnahmen ein, um Härtefälle abzumildern. In Fällen von Zahlungsverzug oder Nichtzahlung nehmen wir frühzeitig Kontakt mit unseren Kunden auf. In finanziellen Notlagen, die zum Beispiel durch Arbeitslosigkeit, Krankheit oder Insolvenz entstehen, oder in anderen begründeten Ausnahmesituationen wenden wir in unserem Geschäft mit Privatkunden in Deutschland unter der Marke Deutsche Bank, einen speziellen Prozess für Härtefälle und individuelle Strategien an, um die notwendigen finanziellen Lösungen bereitzustellen. Zu den individuellen Lösungen zählen beispielsweise der Aufschub von Zahlungen oder reduzierte Tilgungsraten.

Kommunikation und Marketing

GRI 103-1/2/3, 417-1, G4 DMA

Wir sind bestrebt, unsere Produkte und Dienstleistungen verantwortungsbewusst zu vermarkten und Informationen bereitzustellen, denen unsere Kunden vertrauen können. Alle Informationen in Werbe- und Vermarktungsmaterialien sowie Produktinformationen müssen transparent, klar, fair und genau sein und dürfen nicht irreführen. Unabhängig von Format, Medium und Zielgruppe müssen unsere Kommunikationsmaßnahmen gegenüber Kunden den Mindestanforderungen entsprechen, die aus unseren internen Richtlinien hervorgehen, wie zum Beispiel unserer Konzernrichtlinie für Geschäftskommunikation. In unserer Werbung garantieren wir keine bestimmten Eigenschaften oder Resultate von Produkten oder Dienstleistungen.

Interessenkonflikte

GRI 102-25

Interessenkonflikte können bei allen Geschäftstätigkeiten auftreten. Sie können im Zusammenhang mit Mitarbeitergeschäften, externen Geschäftsinteressen, von Transaktionsteams abgewickelten Transaktionen oder familiären und engen persönlichen Beziehungen entstehen. Nicht erkannte und nicht angemessen gehandhabte Interessenkonflikte können negative Folgen für Kunden sowie für die Bank und ihre Mitarbeiter haben. Unsere Mitarbeiter müssen etwaige Interessenkonflikte, auf die sie aufmerksam werden, ihrem Vorgesetzten und/oder Compliance melden. Alle Bereiche der Bank haben Rahmenwerke zu Interessenkonflikten eingeführt, um tatsächliche und potenzielle Konflikte zu erkennen, einzudämmen oder für alle Beteiligten fair und angemessen zu handhaben. Unsere Führungskräfte sind dazu verpflichtet, für Systeme und Kontrollen zu sorgen, um Interessenkonflikte zu dokumentieren, zu verfolgen, zu verwalten und einzudämmen und die Wirksamkeit dieser Systeme und Kontrollen regelmäßig zu überprüfen. Das Business Selection and Conflicts Office (BSCO) ist eine unabhängige Kontrolleinheit der Bank, die den Umgang mit Interessenkonflikten konzernweit beaufsichtigt. Mindestens einmal jährlich berichtet das BSCO an den Vorstand.

Kundenzufriedenheit

GRI 102-42/44

Loyale und zufriedene Kunden sind für unseren anhaltenden Erfolg entscheidend. Deshalb arbeiten wir an der Verbesserung unserer Produkte und Dienstleistungen und stellen sicher, dass die gesetzlichen Anforderungen eingehalten werden. Zur Beurteilung der Kundenzufriedenheit verwenden wir bereichsspezifische Ansätze, darunter Kundenzufriedenheitsbefragungen, Testkäufe, Mystery Shopping¹ und Bewertungen durch Dritte. Wir integrieren die Rückmeldungen unserer Kunden in Qualitätssicherungs- und Optimierungsmaßnahmen. Die Ergebnisse werden an relevante interne Interessengruppen kommuniziert, wie zum Beispiel an die Bankführung. Anhand der jeweiligen Kundenaussagen identifizieren wir Verbesserungsmöglichkeiten und setzen diese um, sofern dies angebracht ist.

Um die Kundenzufriedenheit in der Investmentbank (IB) zu gewährleisten, setzten wir sogenannte Broker Reviews ein. Dieser Dialog versetzt uns in die Lage, fundiert über Veränderungsvorschläge der wichtigsten Interessengruppen zu entscheiden.

2019 beteiligten sich die Unternehmensbank (Corporate Bank, CB) und die IB gemeinsam am „Voice of the Client“-Prozess, der unsere gesamten Firmenkundenaktivitäten in den Bereichen Kundenbetreuung, Vertrieb/Implementierung und Service abdeckt. Wir nutzten die Rückmeldungen von wichtigen Entscheidungsträgern und Dienstleistungsempfängern, um kundenspezifische Aktionspläne zu erstellen und Produktentwicklungen zu initiieren. Im Jahr 2019 gaben 81 % unserer Kunden an, dass sie mit dem Umgang mit ihrem Feedback überwiegend oder vollständig zufrieden waren.

Kundenbefragungen, Interviews und Testkäufe sind wichtige Instrumente zur Messung der Kundenzufriedenheit und Kundenbindung – sowohl in unserer Privatkundenbank (PB) in Deutschland als auch in unserem Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International. Insgesamt hat sich die Zufriedenheit unserer Kunden im Jahr 2019 im Vergleich zu 2018 kaum verändert. Die Rückmeldungen unserer Kunden zeigten jedoch beispielsweise Verbesserungspotenzial in der Kundenberatung auf. Unsere Vertriebsmitarbeiter setzen sich mit den Kunden in Verbindung, um die Gründe für ihre Unzufriedenheit zu besprechen.

Im Jahr 2019 gaben uns rund 170.000 Kunden im Geschäft mit Privatkunden in Deutschland unter der Marke Deutsche Bank über Selbstbedienungsgeräte und Befragungen über das Online-Banking Feedback zu ihrer Zufriedenheit mit der Deutschen Bank. Mittels Mystery-Shopping überprüfen wir, ob unsere Beratungsprozesse den Bedürfnissen unserer Kunden entsprechen. 2019 führte ein unabhängiges Marktforschungsinstitut Interviews mit rund 8.000 Kunden durch. Auf diese Weise erhielten wir eine Rückmeldung, wie zufrieden die Kunden mit unserer Beratung sind. Zusätzlich fanden in Deutschland insgesamt 1.993 Testkäufe statt; im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International gab es 328 Testkäufe. Die Ergebnisse integrierten wir in die Vertriebssteuerung unserer Niederlassungen.

Kundenzufriedenheitsindex für die Privatkundenbank (exkl. Wealth Management, WM)

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12.2019	31.12.2018	31.12.2017
Kundenzufriedenheit Geschäft mit Privatkunden Deutschland (exkl. WM), Marke Deutsche Bank¹			
Index Geschäft mit Privatkunden Deutschland (exkl. WM), Marke Deutsche Bank	69,4	68,2	70,2
Mit unserem Service	70,3	69,3	71,5
Mit unserer Beratung	70,5	69,2	71,4
Mit aktiv angebotenen Produkten und Dienstleistungen	65,0	63,7	65,6
Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen	71,5	70,6	72,3
Anzahl der teilnehmenden Kunden	171.053	192.207	237.095
Kundenzufriedenheit Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International²			
Index Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International	78,4	79,5	77,4
Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen	84,9	76,5	75,5
Anzahl der teilnehmenden Kunden	19.200	20.510	24.272

¹ Vergleichszahlen für die Vorjahre 2017 und 2018 wurden angepasst, um den Übergang der Firmenkunden von der PB in die Firmenkundenbank in Deutschland zu reflektieren.

² Die Zahlen für das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International beinhalten Werte für Spanien und Italien und basieren auf länderspezifischen Erhebungsmethoden mit unterschiedlichen Skalen. Die Ergebnisse wurden in eine einheitliche Skala von 0 % bis 100 % umgerechnet.

¹ Mystery shopping wird nur in der Privatkundenbank durchgeführt.

Mystery-Shopping-Index für die Privatkundenbank (exkl. WM)

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12. 2019	31.12. 2018	31.12. 2017
Privatkundenbank Deutschland (exkl. WM), Marke Deutsche Bank¹			
Mystery Shopping Index	82,6	81,1	78,5
Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International²			
Mystery Shopping Index	84,7	79,8	74,5
Privatkundenbank Deutschland (exkl. WM), Marke Postbank			
Mystery Shopping Index	67,2	67,0	68,8

¹ Vergleichszahlen für die Vorjahre 2017 und 2018 wurden angepasst, um den Übergang der Firmenkunden von der Privatkundenbank in die Firmenkundenbank in Deutschland zu reflektieren.

² Im Jahr 2019 wurden für das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International Testkäufe in Spanien durchgeführt, während Belgien, Indien und Italien nicht an dem Mystery Shopping Programm teilnahmen. Daher enthält der Mystery Shopping Index für 2019 nur Ergebnisse aus Spanien. Der Indexwert für das Jahr 2018 enthält die Ergebnisse aus Testkäufen in Polen, Portugal und Spanien. Die Zahlen für das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International basieren auf länderspezifischen Erhebungsmethoden mit unterschiedlichen Skalen. Die Ergebnisse wurden in eine einheitliche Skala von 0 % bis 100 % umgerechnet.

Die Postbank, die als wesentliche Marke am Markt präsent bleibt, misst, wie zufrieden Kunden mit ihren Serviceleistungen sind, die Bereitschaft diese weiterzuempfehlen und weitere Aspekte der Kunden-Bank-Beziehung, einschließlich der Zufriedenheit mit zentralen Serviceprozessen und Kundenkontaktstellen. Im Jahr 2019 lag die Kundenzufriedenheit insgesamt unterhalb des Vorjahreswerts. Gründe hierfür waren unter anderem die Schließung von Filialen, Preismaßnahmen, Verfügbarkeitsprobleme sowie Änderungen in der Online-Banking-Anwendung, zum Beispiel ein geändertes Sicherheitsverfahren. Im Jahr 2019 führte die Postbank 2.048 Testkäufe durch. Das Ergebnis des Mystery-Shopping-Index war im Vergleich zum Vorjahr im Wesentlichen unverändert, trotz der Auswirkungen von Streiks und der Umstellung des Online-Banking-Zugangs auf das Zwei-Faktor-Authentifizierungsverfahren.

Zur Verbesserung des Kundenerlebnisses und der Beratungsqualität wurden verschiedene Maßnahmen eingeleitet, etwa die Weiterentwicklung der Vertriebssoftware. Darüber hinaus nutzt die Postbank das selbst entwickelte Online-Tool „Kompetenz-Quiz“, um die Vertriebs- und Beratungsqualität zu verbessern. Das Tool bietet den Vertriebsmitarbeitern die Möglichkeit, ihr Wissen über Produkte, Prozesse und Vorschriften anhand relevanter und aktueller Kundennutzungsfälle spielerisch zu testen und zu erweitern. Im Jahr 2019 haben Postbankmitarbeiter das Kompetenz-Quiz mehr als 100.000 Mal genutzt.

Im Jahr 2019 setzte das Geschäft mit vermögenden Kunden (Wealth Management, WM) in Deutschland weiterhin seine sogenannten Net Promoter Scores (NPS) und die Umfrage zur Kundenzufriedenheit für die Mehrheit der in Frage kommenden Kunden² ein. Im Jahr 2019 lag der NPS in Deutschland bei 75 %. 2019 entwickelten wir gemeinsam mit Scorpio Partnership eine „Voice of the Clients“-Umfrage. Diese Kundenumfrage soll in der Region Amerika im ersten Quartal 2020 eingeführt werden, bevor im Laufe des Jahres weitere Regionen folgen. Zu den laufenden Maßnahmen zur Steigerung der Kundenzufriedenheit gehören Prozessverbesserungen wie die Optimierung des Prozesses zur Aufnahme von Neukunden innerhalb im Kapitalmarktgeschäft; die Aufnahmeprozesse sollen auch digitalisiert werden.

Seit 2008 beauftragen wir in unserem Asset Management (AM) einen externen Dienstleister mit der Durchführung von Kundenzufriedenheitsbefragungen, um unsere Servicequalität und das damit einhergehende Kundenerlebnis zu verbessern. Im Mittelpunkt der jährlichen Umfrage stehen die wahrgenommene Servicequalität, die Professionalität und die Transparenz der Serviceprozesse. Kunden und Berater können ihre Zufriedenheit mit Themen wie Mitarbeiterfreundlichkeit, Rücklaufquote, Fachkompetenz, Verständlichkeit, Lösungsorientierung und vertriebsspezifischen Fragen bewerten. Die Zufriedenheit der Berater mit beispielsweise den Lösungsempfehlungen, der Fachkompetenz und der Freundlichkeit unserer Mitarbeiter wurde 2019 erneut bewertet. Dass die Kundenberater angaben, „unsere telefonischen Dienstleistungen an Kollegen weiterzuempfehlen“, sehen wir als positiven Beleg für die Kundenbindung. Für das US-amerikanische Versicherungs- und das institutionelle Geschäft von AM wird jährlich eine Umfrage zur Kundenzufriedenheit durchgeführt, die sich auf mögliche Verbesserungen in Bereichen wie Beziehungsmanagement, Innovation und Gesamtzufriedenheit sowie auf die Anlageentwicklung der Produkte konzentriert. Dabei ist beabsichtigt, die Rückmeldungen dieser Kunden in die Sitzungen des Senior Management und des U.S. Fund Board zu berücksichtigen. Regelmäßige Umfragen zu Wissen, Aufrichtigkeit, Problemlösung und allgemeiner Kundenzufriedenheit werden ebenfalls monatlich von einem Drittanbieter durchgeführt, der den direkten Kundenstamm in den USA betreut.

² In Frage kommen Kunden, die jedes der folgenden Kriterien erfüllen: Kunde spricht Deutsch, Kunde hat eine bei Wealth Management registrierte E-Mail-Adresse, Kunde hat dem E-Mail-Versand an ihn zugestimmt.

Beschwerdemanagement

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

Wir haben eine Reihe an Werten definiert, um Beschwerden fair, unparteiisch und ohne unnötige Verzögerung zu bearbeiten. Unsere Mindestanforderungen für die Bearbeitung und Erfassung von Beschwerden sind in einer konzernweiten Richtlinie (Group Policy on Minimum Requirements for Handling and Recording of Complaints) beschrieben. Sie gilt für alle unsere Geschäftsbereiche und entspricht den EU-Richtlinien für die Bearbeitung von Beschwerden im Wertpapierhandel (gemäß Europäischer Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde, ESMA), Bankwesen (gemäß Europäischer Bankenaufsichtsbehörde, EBA) und deren Auslegung durch die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin). Unsere Geschäftsbereiche sind für die Entwicklung und Umsetzung von Verfahren verantwortlich, um die in der Richtlinie festgelegten Ziele und Mindestanforderungen zu erreichen. Wir streben an, potenzielle Beschwerden frühzeitig zu erkennen und zu vermeiden – oder wenn möglich, schon während des ersten Kundenkontakts zu lösen. Eine zuverlässige und einheitliche Abwicklung von Beschwerden und der dazugehörige Berichtsprozess helfen uns dabei, die Kundenzufriedenheit zu verbessern, indem wir schlechte Kundenerlebnisse identifizieren, angehen und daraus Konsequenzen ziehen. Auf diese Weise können wir aus Fehlern lernen und dafür sorgen, dass sie seltener vorkommen sowie die damit verbundenen Kosten reduzieren. Außerdem können wir so die Transparenz über Beschwerden erhöhen und die Leitungsebene der Bank besser darüber informieren. Kunden, die mit einem Produkt, einer Dienstleistung oder Entscheidung unzufrieden sind, können sich vor Ort an die Bank wenden oder per E-Mail, online, telefonisch sowie über autorisierte Dritte mit unserem Service Center in Kontakt treten. Wir bestätigen umgehend den Eingang einer Beschwerde und arbeiten daran, diese schnell und transparent zu klären. Dazu schulen wir unsere Beschwerdemanager regelmäßig. Ebenso melden wir Kundenbeschwerden regelmäßig an unseren Vorstand und den Bereich Compliance. Die Beschwerdestatistiken fließen im Rahmen der nichtfinanziellen Risikoberichterstattung in unsere Aufsichtsprozesse und Berichte ein. Wir prüfen neue Beschwerden auf wiederkehrende, auffällige Merkmale. Über Managementinformationen erhalten wir Einblicke in die Art der Beschwerde (gemäß der konzernweiten Taxonomie für nichtfinanzielle Risiken), deren Wesentlichkeit und Schweregrad sowie die benötigte Bearbeitungszeit.

2019 haben wir unsere Bemühungen um einen einheitlichen Rahmen zur Bearbeitung von Beschwerden fortgeführt. Bei der Neuausrichtung unserer Geschäfte in den neu gegründeten Geschäftsbereichen CB und IB liegt unser Fokus auf der Integration und kontinuierlichen Verbesserung der Prozesse zur Beschwerdebearbeitung. Die Schulung unserer Mitarbeiter gewährleistet eine konsistente Erfassung und Meldung von Beschwerden sowie eine verbesserte Aufsicht und Governance. Als Resultat sank die Anzahl der von der IB bearbeiteten Beschwerden 2019 im Vergleich zum Vorjahr um mehr als 40 %. Der Schwerpunkt lag dabei auf der Transaktionsabwicklung.

In der PB ist die Zahl der Kundenbeschwerden 2019 stark gestiegen. Trotz eines Rückgangs im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International, der auf die Einstellung des Geschäfts mit Privatkunden in Portugal und Polen zurückzuführen ist, stieg die Gesamtzahl aufgrund von Beschwerden im Geschäft mit Privatkunden in Deutschland unter der Marke Postbank an. Dies ist insbesondere auf die Abschaltung des mobilen TAN-Verfahrens im Zuge der Umsetzung der zweiten Zahlungsdienstrichtlinie (Payment Services Directive 2, PSD2) zurückzuführen. In unserer PB beteiligen wir uns an den verfügbaren Schlichtungsverfahren der nationalen Ombudsmänner. Diese bieten einen kostenfreien, fairen und leicht zugänglichen Service für Konsumenten, die eine Streitigkeit nicht direkt mit ihrer Bank beilegen möchten.

Unser Beschwerdeindikator im WM wies 2019 weniger Beschwerden aus als im Jahr 2018. Ein Global Product Governance Forum (GPGF) überprüft vierteljährlich die Ergebnisse der Produktlebenszyklusanalyse und die Managementprozesse, einschließlich produktbezogener Kundenbeschwerden sowie allgemeiner Beschwerdetrends.

Das AM hat 2019 einen Anstieg der Beschwerden beobachtet. Dies ist fast ausschließlich auf eine verspätete Verteilung der Steuerbescheinigungen und Gewinnerklärungen in Deutschland und Luxemburg zurückzuführen. Mit der Einführung eines global verantwortlichen Beschwerdemanagements, das im Bereich des Divisional Control Office von AM angesiedelt ist, haben wir eine wichtige Governance-Maßnahme umgesetzt. Dadurch werden Beschwerden über Regionen und Geschäftsbereiche hinweg zentral koordiniert. In seiner Funktion berichtet das Beschwerdemanagement auch an die Aufsichtsbehörden. Die Beschwerdeeinreichung und -erfassung sowie die Berichterstattung wurden in dem neuen System zentralisiert. Für beide Maßnahmen wurden im Laufe des Jahres 2019 entsprechende Mitarbeiter geschult.

Nachhaltige Finanzierung

GRI 102-15/43

2019 gewann die öffentliche Diskussion um die Dringlichkeit eines Wandels zu einer nachhaltigen und CO₂-armen Wirtschaft und die Rolle, die der Finanzsektor dabei spielt – vor allem das Thema nachhaltige Finanzierung – weltweit an Bedeutung. Auch in Gesprächen mit Politikern und Aufsichtsbehörden wurde der Klimaschutz verstärkt thematisiert. Mit der Unterzeichnung des Paris Pledge for Action im Jahr 2015 haben wir uns den Zielen des Pariser Klimaabkommens verpflichtet. Diese Selbstverpflichtung besteht unverändert fort.

Als globaler Finanzintermediär ist es unsere Aufgabe, den Wandel zu nachhaltigem und klimafreundlichem Wirtschaftswachstum zu fördern. In diesem Zusammenhang verstehen wir nachhaltige Finanzierung als Geschäftsaktivität, die diesen Übergang unterstützt, indem Finanzströme zu nachhaltigen und CO₂-armen Lösungen gelenkt werden. Dabei nutzen wir unsere Marktkenntnis sowie unsere Produkte und Dienstleistungen, um die Transformationsprozesse bei unseren Kunden in diese Richtung zu unterstützen. Dass wir uns stärker auf diesen Bereich konzentrieren, schlug sich auch in den Ergebnissen unserer Wesentlichkeitsanalyse 2019 nieder (siehe Kapitel Rechtliche Grundlagen). Nachhaltige Finanzierung bedeutet auch, unsere Beteiligung an bestimmten Geschäften – etwa der Finanzierung neuer Kohlekraftwerke – zu hinterfragen.

Der Übergang zu einer nachhaltigen und CO₂-armen Wirtschaft und die physischen Auswirkungen des Klimawandels bergen auch Risiken. Unseren Ansatz für den Umgang mit Klimarisiken beschreiben wir im Kapitel Klimarisiken, das Teil der ergänzenden Informationen nach GRI in diesem Bericht ist. Es enthält auch unserer Schritte zur Verbesserung unseres Rahmenwerks – unter Berücksichtigung der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD). Wir fassen dort zusammen, wie die Deutsche Bank Geschäfte in kohlenstoffintensiven Industrien, Risiken aus Rohstoffpreisschwankungen und physische Risiken für Infrastruktur, Mitarbeiter und zentrale Geschäftsabläufe steuert.

Wir bieten eine Reihe von nachhaltigen Finanzlösungen an, die an den spezifischen Bedürfnissen unserer Kunden ausgerichtet sind. Dabei können wir die Stärke einer Universalbank ausspielen. Für unsere Unternehmens- und Geschäftskunden entwickeln wir individuelle Lösungen, die den Wandel zu klimafreundlichen Geschäftsmodellen unterstützen. Unsere Investmentbank (IB) unterstützt Unternehmen und Regierungen dabei, Zugang zu nachhaltiger Finanzierung an den Kapitalmärkten zu erlangen. In unserem Asset Management (AM) liegt der Schwerpunkt darauf, Umwelt- und soziale Faktoren sowie Aspekte einer guten Unternehmensführung (ESG) ganzheitlich in unsere Anlagestrategien und die entsprechenden Produkte und Dienstleistungen zu integrieren. Wir bauen das Angebot an nachhaltigen Anlageprodukten für institutionelle und Privatkunden stetig aus. Mit einigen unserer Produkte wollen wir direkt oder indirekt einen Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der Agenda 2030 der Vereinten Nationen leisten.

Governance

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

Unser konzernweiter Nachhaltigkeitsrat ist vom Vorstand beauftragt, die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in der Bank voranzutreiben (siehe Kapitel Nachhaltigkeitsansatz). 2019 lag der Schwerpunkt seiner Arbeit darauf, den Ansatz der Bank für nachhaltige Finanzierung zu entwickeln. Es ging unter anderem darum, eine einheitliche Definition für nachhaltige Finanzierung in unserem Finanzierungs- und Kapitalmarktgeschäft festzulegen. Um die Diskussion zu unterstützen, beteiligten wir uns an einem Pilotprojekt der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) und des Europäischen Bankenverbands (EBFA). Im Rahmen des Projekts soll ein Leitfaden für die freiwillige Umsetzung der EU-Taxonomie für Kernbankprodukte entworfen werden. Zudem bewerteten wir Geschäftschancen der Bank in verschiedenen Geschäftsfeldern und unternahmen erste Schritte, um Nachhaltigkeitsziele für nachhaltige Finanzierung zu definieren. Diese sollen 2020 verabschiedet werden.

Um die Chancen in Zusammenhang mit nachhaltiger Finanzierung zu nutzen, haben wir entsprechende Governance-Strukturen in unseren Geschäftsbereichen etabliert. So wollen wir sicherstellen, dass wir passende Antworten auf die Bedürfnisse unserer Kunden finden und unser Angebot an nachhaltigen Produkten und Dienstleistungen ständig erweitern können. Wir richten unsere Geschäftstätigkeit an internationalen Standards aus, wie zum Beispiel dem UN Global Compact (UNGC) und den OECD-Leitsätzen für multinationale Unternehmen. 2019 unterzeichnete die Deutsche Bank die Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes Bankgeschäft (Principles for Responsible Banking). Darüber hinaus orientieren wir uns an verschiedenen internen Richtlinien, wie zum Beispiel unserem öffentlich verfügbaren Rahmenwerk zum Umgang mit Umwelt- und sozialen Risiken, unserer Erklärung zu verantwortungsvollen Anlagen (Responsible Investment Statement, RI), unserer Richtlinie zur Integration von ESG in das aktive Investmentmanagement und unserer ESG-Engagement-Richtlinie, die für unser AM gelten. Wir überprüfen unsere Richtlinien und Verfahren regelmäßig.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 102-21/43, 103-1, 404-2, FS4

Wir arbeiten mit Branchenexperten und externen Dienstleistern zusammen, um unsere internen Kompetenzen weiterzuentwickeln und auszubauen. Zudem investieren wir in die ESG-Recherche, arbeiten mit unseren Interessengruppen zusammen und beteiligen uns an verschiedenen Initiativen, um nachhaltige Finanzierung zu fördern. In unserem Geschäft mit Privatkunden in Deutschland führten wir im Berichtsjahr über 200 Veranstaltungen für Berater und Kunden durch, um für ESG-Themen zu sensibilisieren. Um unsere Kompetenzen im Geschäft mit Vermögenskunden (Wealth Management, WM) weiterzuentwickeln, haben wir ein Netzwerk von ESG-Botschaftern in jeder Region aufgebaut. Sie sind die ersten Ansprechpartner für ESG-bezogene Finanzierungsfragen. Zusammen mit der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) führten wir eine webbasierte „Certified Environmental Social and Governance Analyst“ (CESGA)-Schulung für unsere weltweit 4.000 Mitarbeiter im Wealth Management ein. In Europa und in den USA fanden interne Präsenztrainings statt. In unserem AM setzten wir die regelmäßigen Schulungen für Investmentexperten in allen Bereichen von Active, Passive und Alternatives zur Bewertung von ESG-Risiken und Chancen fort, um die Integration von ESG auf der gesamten Investmentplattform weiter zu verbessern. Im Jahr 2019 haben wir unsere Investmentexperten weiterhin bei Umwelt- und Sozialfragen eingebunden und erneut verpflichtende interne Schulungen für alle Active-Investmentexperten durchgeführt. Unter anderem haben wir auf freiwilliger Basis das ESG-Zertifizierungsprogramm der EFFAS angeboten. 2019 meldeten sich insgesamt 36 AM-Mitarbeiter zur Prüfung an und schlossen diese mit dem Zertifikat zum ESG-Analysten ab. Ende 2019 beschäftigte unser AM insgesamt 123 nach CESGA zertifizierte Mitarbeiter.

Die Deutsche Bank ist sich ihrer Verantwortung bewusst, den Austausch mit verschiedenen Interessengruppen rund um nachhaltige Finanzierung auszurichten. Die Unternehmensbank (CB) und Investmentbank (IB) luden 2019 zu verschiedenen Veranstaltungen rund um grüne Anleihen und nachhaltige Finanzierung ein. Dazu gehörten eine ESG Engagement Conference in Frankfurt am Main, die wir gemeinsam mit dem Green and Sustainable Finance Cluster Germany und der International Capital Market Association (ICMA) durchführten, sowie der Next Generation Innovation Summit im November in San Francisco und eine ESG-Engagement-Konferenz in New York mit dem Schwerpunkt grüne Anleihen. Wir waren außerdem Mitinitiator der Conscious Capitalism European Conference in Berlin. Die Septemberausgabe unseres deutschen Kundenmagazins WERTE war 2019 ebenfalls Nachhaltigkeitsthemen gewidmet, um zu informieren und Kundengespräche im WM zu verbessern. Wir waren außerdem bei wichtigen Kundenveranstaltungen vertreten, etwa bei speziellen ESG-Veranstaltungen im Rahmen von „Vermögen mit Verantwortung“ in Deutschland und kleineren ESG-Veranstaltungen für Kunden in Mailand und im Napa Valley im Oktober. Wir arbeiten zudem daran, das Verständnis unserer Kunden für ESG-basierte Anlageansätze und ESG-relevante Marktentwicklungen zu verbessern. Wir haben auch 2019 erneut unsere „CIO Insights“ zum Thema ESG veröffentlicht, darunter die Ausgaben „Das E in ESG“ über den Umweltaspekt von ESG und „Das S in ESG“ über die Bedeutung von sozialer Nachhaltigkeit.

Kreditvergabe und Beratung

GRI 102-16, 201-2, 404-2, G4 DMA, FS8

ESG und grüne Anleihen

In unserer IB unterstützt ein Team für Anleiheemissionen unsere Kunden weltweit dabei, ihre Nachhaltigkeitsstrategie umzusetzen, einen ökologischen und sozialen Beitrag zu leisten und gleichzeitig ihren Finanzierungsbedarf zu decken. Wir beraten unsere Kunden ganzheitlich zu nachhaltiger Finanzierung sowie gezielt zur Emission von ESG-Anleihen, einschließlich der dafür notwendigen strategischen und operativen Vorbereitung. 2019 haben wir eine Reihe internationaler Kunden bei wegweisenden Anleihegeschäften mit Nachhaltigkeitsbezug begleitet und sie dabei unterstützt, grüne, soziale, nachhaltige sowie nachhaltigkeitsgebundene Anleihen (Sustainability-linked Bonds) mit einem Gesamtvolumen von mehr als 22 Mrd. € zu begeben. Diese Emissionen haben nicht nur zum Wachstum des ESG-Anleihemarktes beigetragen, sondern waren auch für die Emittenten von großer strategischer Bedeutung. Wir haben beispielsweise das italienische Versorgungsunternehmen Enel bei der Einführung einer nachhaltigkeitsgebundenen Anleihe unterstützt. Dabei handelt es sich um das erste öffentliche Anleiheformat, bei dem vertragliche Konsequenzen an die Erfüllung bestimmter vorab festgelegter Nachhaltigkeitskennzahlen geknüpft werden. Zudem begleiteten wir Assicurazioni Generali bei der Ausgabe der ersten grünen nachrangigen Benchmark-Transaktion durch ein Finanzinstitut in Europa, Standard Chartered bei der Ausgabe ihrer ersten Nachhaltigkeitsanleihe und die Republik Indonesien bei der Ausgabe ihres zweiten Green Sukuk Bond. Die ausgewählten Beispiele verdeutlichen, wie die Deutsche Bank aktiv die Weiterentwicklung des Themas Sustainable Finance fördert und die Finanzierung von nachhaltigen Projekten unterstützt, die zur Erreichung der SDGs beitragen.

Erneuerbare Energie

Unsere IB ist seit Mitte der 2000er Jahre in der Finanzierung von Projekten im Bereich erneuerbarer Energien tätig, als diese erstmals industrielle Größenordnungen erreichten. 2019 haben wir für Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien mit einer Leistung von mehr als 2.200 MW vollständige oder teilweise Projektfinanzierungen im Gesamtwert von 2,5 Mrd. € ermöglicht.

Unternehmenskredite

2019 sind grüne oder ESG-bezogene Anreize zu einem gängigen Bestandteil von Refinanzierungsgeschäften im europäischen Markt für Unternehmenskredite geworden – auch wenn das Gesamtvolumen relativ gering blieb. Kredite mit Nachhaltigkeitsbezug werden von Unternehmen unabhängig von ihrer Größe, Branche oder Nachhaltigkeitsbewertung ausgegeben und unterstreichen die Verpflichtung des Emittenten zu seinen Nachhaltigkeitszielen. Unterstützt wird dieser Trend durch die Sustainability Linked Loan Principles, die im März 2019 von der Loan Markets Association veröffentlicht wurden.

2019 hat die Deutsche Bank acht Kredite mit Nachhaltigkeitsbezug koordiniert. Fünf davon wurden im Dezember 2019 abgeschlossen: darunter Kredite für die deutschen Unternehmen Continental, LANXESS und Zeppelin, das britische Unternehmen NEPI Rockcastle sowie das US-amerikanische Unternehmen Crown, für das die Deutsche Bank einen ersten Leveraged Loan mit Nachhaltigkeitsbezug auf dem US-Markt vergab. Insgesamt beteiligte sich die Deutsche Bank 2019 an über 20 nachhaltigkeitsgebundenen Krediten mit einem Gesamtgeschäftsvolumen von mehr als 50 Mrd. €.

Infrastrukturentwicklung

2019 arrangierte oder beteiligte sich unsere CB an der Finanzierung von Infrastrukturprojekten mit einem Finanzierungsvolumen von über 3,4 Mrd. €, die einen positiven Beitrag zur Entwicklung von lokalen Gemeinden in Bereichen wie Bildung, Landwirtschaft und Energieversorgung leisten:

- Konsortialführer und alleiniger Zinssicherungsgeber für die von einem Konsortium unter Leitung der Wpd AG entwickelte Finanzierung des 640-MW-Offshore-Windparkprojekts Yunlin in Höhe von 82 Mrd. NTD (umgerechnet 2,3 Mrd. €). Das Projekt war bei Abschluss das größte Offshorewindpark-Projekt im Raum Asien-Pazifik und hat ein tragfähiges Finanzierungsmodell für große Offshorewindpark-Projekte bereitgestellt, um den schrittweisen Ausstieg aus der Kernenergie und Kohleverstromung in Taiwan zu ermöglichen.
- Finanzierung in Höhe von 96 Mio. € für die Provinz Córdoba in Argentinien zur Unterstützung des Sozialprogramms von Gouverneur Schiaretti. Die Finanzierung ermöglichte den Bau eines Krankenhauses zur Grundversorgung im Südwesten der Provinz, um den Bedürftigsten Zugang zu staatlicher Gesundheitsversorgung zu ermöglichen, sowie die Errichtung von 34 Schulen im Rahmen des Programms Advanced Program for Education in Information and Communications Technology.
- Finanzierung in Höhe von 150 Mio. US \$ mit zwei zu 95 % gedeckten Sinasure-Krediten mit einer Laufzeit von 13 Jahren für das Finanzministerium der Republik Angola. Die Finanzierung unterstützt zwei nationale Projekte, die die Steuererhebung verbessern sollen: das Integrated Computer Systems for Tax Project und das Customs Management Project. Diese Projekte sollen die Compliance bei der Inlands- und Importbesteuerung stärken und die Steuererhebung in Angola verbessern, die unter einer ineffizienten und unzuverlässigen IT-Infrastruktur leidet.
- Finanzierung des Ausbaus und der Modernisierung von 34 berufsbildenden Einrichtungen in Ghana in Höhe von insgesamt 123,5 Mio. €. Eines der Hauptprojekte im Haushalt für 2019 ist die Bekämpfung der Arbeitslosigkeit und der Qualifizierungslücke in Ghana. Das Projekt ist auf spezifische regionale Anforderungen ausgerichtet und unterstützt so das Ziel der Regierung, ein nachhaltiges Berufsausbildungssystem zu schaffen.

Förderkredite (KfW)

Auch im Jahr 2019 haben wir eng mit der KfW Bankengruppe (KfW) zusammengearbeitet, um Privat- und Firmenkunden über alle Geschäftsbereiche hinweg durch staatlich geförderte Kredite oder Bürgschaften mit einem Gesamtvolumen von 1,6 Mrd. € zu unterstützen (2018: 1,6 Mrd. €). Davon entfielen mehr als 41 % auf verschiedene Unternehmensinvestitionen in Energieeffizienz, Umweltschutz oder erneuerbare Energien sowie auf Projekte von Privatkunden zum Bau oder Kauf sowie zur Renovierung oder Modernisierung von Wohnimmobilien (2018: 38 %). Zusätzliches gefördertes Finanzierungsvolumen wurde in Zusammenarbeit mit regionalen Förderbanken der Bundesländer sowie mit der Europäischen Investitionsbank und dem Europäischen Investitionsfonds ermöglicht.

Firmenkunden bieten wir eine breite Palette von Finanzierungslösungen mit subventionierten Komponenten an. Neben der allgemeinen Unternehmensfinanzierung sind auch spezifischere Finanzierungsmöglichkeiten wie ein Beitrag zur Energiewende oder zu Innovationen förderfähig. 2019 haben wir insgesamt 550 KfW-Kredite mit einem Volumen von mehr als 400 Mio. € für unsere Firmenkunden arrangiert (2018: 800 Kredite in Höhe von 700 Mio. €). Davon entfielen 180 Mio. € auf Maßnahmen, die der Energiewende dienen (2018: 240 Mio. €).

Durch unsere Hypothekenfinanzierungen unterstützen wir unsere Privatkunden beim Erwerb von Wohnimmobilien und tragen damit zur Vermögensbildung bei. Dank der Kooperation mit der KfW haben mehr als 18.000 Kunden im Jahr 2019 staatlich geförderte Baufinanzierungen in Höhe von 1,2 Mrd. € empfangen. Darin enthalten sind rund 490 Mio. € für die Finanzierung von Niedrigenergiehäusern oder für Bau- und Modernisierungsprojekte, die höhere Energiestandards erfüllen, als nach der deutschen Energieeinsparverordnung erforderlich ist (2018: 360 Mio. €).

Anlageprodukte

GRI 102-16, 201-2, 417-1, G4 DMA, FS8

Privatkundenbank

Geschäft mit Privatkunden

Gemäß unseren Produktprinzipien wenden wir Ausschlusskriterien auf unser gesamtes Produktangebot an und schließen somit zum Beispiel Investmentprodukte mit Spekulation auf Agrarrohstoffe aus. Wir erwarten, dass beispielsweise Drittanbieter von Publikumsfonds, die mit unserer PB Deutschland zusammenarbeiten, ihre Verpflichtung zu verantwortlichem Investieren durch die Unterzeichnung der UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN Principles for Responsible Investment, PRI) ausdrücken. Bei der Auswahl von speziellen ESG-Anlageprodukten für unsere Privatkunden berücksichtigen wir zusätzliche ESG-Kriterien, die wir kontinuierlich weiterentwickeln.

Seit 2019 bieten wir einen Aktienfonds an, der in Unternehmen investiert, die zum Erreichen der SDGs beitragen. Nach der Auflegung des Fonds wurden Bruttozuflüsse in Höhe von rund 248 Mio. € verzeichnet (entspricht rund 22 % der gesamten Bruttozuflüsse in Aktien-Themenfonds). Zudem legten wir einen grünen Anleihefonds auf. Dieser Fonds investiert in Anleihen, um umweltbezogene Projekte zu unterstützen. Im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden International wurden den Kunden in Belgien vier neue thematische ESG-Fonds aktiv angeboten. Damit stieg die Anzahl der empfohlenen ESG-Fonds auf neun. In Italien führte die Bank ein ESG-Modellportfolio ein, um den Schwerpunkt auf nachhaltige Anlagelösungen im Rahmen des Advanced-Advisory-Angebots zu stärken. Darüber hinaus wurde als Teil des standardmäßigen DPM-Lösungsportfolios eine Produktlinie mit zwei unterschiedlichen Risikoprofilen aufgelegt. Außerdem wurden Kunden ESG-Fondslösungen angeboten, zum Beispiel DWS Invest ESG Multi Asset Defensive Fund und Nordea Sustainable Global Stars. Anfang 2020 wird die Postbank zwei nachhaltige VZI-Portfolios anbieten, für die fünf ESG-Fonds verfügbar sein werden.

Wealth Management

WM führte 2019 eine erweiterte ESG-Strategie ein. Ziel ist es, die ESG-Investitionsdienstleistungen zu erweitern und damit eine neue Generation wohlhabender Kunden anzusprechen, für die es zunehmend wichtiger wird, neben der Anlagenperformance eine nachhaltige Zielsetzung zu verfolgen. Die von unserem WM-Führungsgremium (ExCo) verabschiedete Strategie basiert auf drei Säulen: Einbeziehung von ESG-Ratings in die Systeme zur Portfoliokonstruktion und Berichterstattung, Ausbau unseres ESG-Produktangebots und ESG-Sensibilisierung. Unsere ESG-Anlagen sind Teil unseres etablierten Anlageprozesses und sind in erster Linie in die bestehenden Systeme innerhalb der Vermögensverwaltung implementiert. Wir wollen unserer Verpflichtung nachkommen, unser ESG-Portfolio auszubauen und Investitionen zu erhöhen. Deshalb kooperieren wir mit MSCI, um Zugang zu aussagekräftigen ESG-Ratings zu erhalten, die Lösungen von Wealth Discretionary und Wealth Advisory unterstützen. So kann WM seine Kunden besser zu ESG-Anlagen beraten und Portfoliomanager und das Fondsteam in die Lage versetzen, geeignete ESG-Wertpapiere und -Produkte auszuwählen. Um der zunehmenden Bedeutung von ESG für WM-Kunden Rechnung zu tragen und unsere ESG-Strategie umzusetzen, haben wir ein eigenes ESG-Team gegründet. Dieses Team arbeitet agil und wird von unserem breiter aufgestellten WM ExCo unterstützt. Das ESG-Team ist funktionsübergreifend besetzt und vereint verschiedene Kompetenzen

und unterschiedliches Know-how, um die Umsetzung der ESG-Strategie über die drei genannten Säulen hinweg voranzutreiben.

Ende 2019 verwaltete WM im Mandatsgeschäft (Wealth Discretionary, WD) im Rahmen diverser Ansätze ESG-Mandate mit einem Gesamtvolumen von fast 500 Mio. € für unsere Kunden global. Unser Angebot im WD basiert auf einem Best-in-Class-Ansatz. Auch dafür greifen wir auf MSCI-Daten zurück. In Übereinstimmung mit den Werten unserer Kunden wenden wir in bestimmten Sektoren Ausschlusskriterien an. ESG-Angebote im WD müssen grundsätzlich ein MSCI-ESG-Rating von mindestens 6 (auf einer Skala von 1 - 10) aufweisen. Im Berichtsjahr erweiterten wir unser ESG-Angebot im WD für unsere Kunden in der Region Amerika und in Schwellenländern. 2020 werden wir die Verfügbarkeit von Angeboten für unsere europäischen Kunden weiter ausbauen.

Unser ESG-Produktangebot im Bereich Wealth Advisory umfasst sowohl Fonds als auch Privat- und Kapitalmarktanlagen. Unsere Global Funds Group (GFG) konzentriert sich bei der Auswahl und beim Onboarding geeigneter ESG-Fonds für WM-Kunden im Rahmen ihres Due-Diligence-Prozesses auf drei Bereiche: Produkte, die als Investitionen mit einem ESG-Ansatz identifiziert wurden, Impact-Investing-Produkte und Produkte, die nach spezifischen Themen investieren, die mit ESG-Herausforderungen korrelieren. Bei der Auswahl unserer Partner bevorzugen wir Manager und Investmentboutiquen, die die PRI unterzeichnet haben, ESG-Integration und Anlegerengagement unterstützen und in ihrer Anlagephilosophie, bei der Ideenerzeugung und im Anlageprozess deutlich ESG-Grundsätze anwenden. Auch hier ergänzen wir seit 2019 unsere eigenen qualitativen Bewertungen durch MSCI-Daten. Unser Beratungsangebot umfasst Vermögensverwalter wie Candriam (ein ESG-Early-Adopter), DWS (ein eigenes Best-in-Class-ESG-Angebot) und Pictet (ein führender thematischer Anbieter). Zurzeit stehen auf unserer globalen genehmigten Liste 19 ESG-Fonds. Das in ESG-Fonds verwaltete Kundenvermögen stieg im Berichtsjahr deutlich an (56 % zum Jahresende 2019).

Wir bieten inzwischen Empfehlungslisten für Aktien und festverzinsliche Wertpapiere an, die auch führende ESG-Anbieter umfassen, d. h. Unternehmen mit einem MSCI-ESG-Rating von AA oder AAA. Anhand dieser Listen können Kunden eng oder breit gefasste Portfolios mit Engagements bei Unternehmen mit starken ESG-Kriterien aufbauen. „ESG & Impact Investing“ ist eines der vier zentralen Themen für die Private-Markets-Plattform, die sowohl die Nachfrage der Anleger nach ESG-freundlichen Anlagelösungen bedient als auch den Bedarf nach Lösungen, die den Klimawandel angehen. Wir haben derzeit zwei aktive ESG-Fonds: den technologieorientierten Princeville-Climate-Fonds und den Closed-Loop-Leadership-Fonds. Der „Princeville-Climate-Fonds“ konzentriert sich auf Technologieunternehmen, die einen positiven Beitrag im Kampf gegen den Klimawandel leisten. Der Closed-Loop-Leadership Fonds investiert in Unternehmen, die in einer Kreislaufwirtschaft tätig sind – das heißt in Unternehmen, die das letzte Glied der Produktionswertschöpfungskette überbrücken und Mehrwert aus nicht mehr benötigten Gütern erzeugen können.

Asset Management

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

In unserem AM betrachten wir die Integration von ESG weiterhin als Teil unserer Pflichten als treuhänderischer Partner. Wir sehen ESG als eine wertsteigernde Entwicklung für unsere Kunden, da es uns eine umfassendere Analyse der Rendite-Risiko-Erwartungen ermöglicht. Im September 2019 kündigten wir an, im Geschäftsbereich AM ein Group Sustainability Office zu gründen, um ESG-Kompetenzen plattformübergreifend zu integrieren und AM so als Branchenführer zu etablieren. Über die DWS Group ist AM Unterzeichner der PRI. Der ESG-Ansatz in unserem AM orientiert sich an unseren Richtlinien für verantwortungsvolles Investieren. Unsere Fortschritte bei der Integration von ESG spiegeln sich in den jährlichen PRI-Ratings, die auf der AM-Website veröffentlicht sind: [PRI Assessment](#)

Unsere ESG-Engine ermöglicht weiterhin eine datengesteuerte ESG-Analyse, die auf den Daten von sechs führenden ESG-Datenanbietern basiert: ISS-Ethix, MSCI, ISS-ekom, RepRisk, Sustainalytics und Trucost. Als eigens entwickeltes Softwaresystem ist die ESG-Engine ein Kernbestandteil unserer Verpflichtung, ESG in unseren Anlageprozess und in unsere aktiv und passiv gemanagten Portfolios einzubeziehen. Die strukturierten ESG-Informationen sind in das Portfoliomanagement eingebettet. Auf diese Weise unterstützen sie unseren Due-Diligence-Prozess und ermöglichen es uns, unseren Kunden maßgeschneiderte ESG-Lösungen anzubieten. Die ESG-Engine ist vollständig in unser globales Portfoliomanagementsystem und unsere Research-Plattform für börsennotierte Wertpapiere integriert. Damit haben alle Portfoliomanager und Research-Analysten, die für liquide Anlagestrategien verantwortlich sind, Zugang zu einer 360-Grad-Einschätzung der Emittenten und Beteiligungen. Sowohl die Verfügbarkeit als auch die Abdeckung von ESG-Daten ermöglichen eine ESG-Integration für unsere Portfolios. Für bestimmte Anlagenklassen erkennen wir Herausforderungen³ bei der Abdeckung. Wir arbeiten daran, die Abdeckung zu erhöhen. Im August 2019 gab AM bekannt, in eine strategische Partnerschaft mit Arabesque S-Ray eingetreten zu sein. Wir planen, S-Ray in Zukunft als weiteren Datenanbieter für unsere ESG Engine zu nutzen.

³ Erwartungsgemäß ist die ESG-Datenverfügbarkeit für beispielsweise Kommunalschuldverschreibungen in den USA, Hochzinsanleihen sowie für Emittenten mit geringerer Marktkapitalisierung oder aus Schwellenländern heterogener. Das resultiert in einer geringeren Abdeckung von ESG-Daten für solche Portfolios.

Bei Bedarf tauschen sich unsere Investmentexperten regelmäßig mit Vorständen unserer Beteiligungsunternehmen zu ESG-Themen sowie zu den Grundsätzen, der Strategie und dem Ausblick des Unternehmens aus. Wichtige Themen 2019 bezogen sich auf die Unternehmensführung (zum Beispiel Unabhängigkeit der Aufsichtsräte oder Vergütung des Vorstands) und Umweltthemen, wie beispielsweise Entwaldung. Für unsere Fonds mit Sitz in der EU verfolgen wir beim Austausch mit Unternehmen auf unserer Proxy Voting Focus List zum Thema Unternehmensführung einen qualitätsbasierten Ansatz. Dem liegt eine gründliche Analyse der Unabhängigkeit und Zusammensetzung von Aufsichtsräten und Vorständen, der Managementvergütungspraxis, der Wirtschaftsprüfer, der allgemeinen Unternehmensstruktur und der Transparenz zugrunde. Die Analyse beruht auf Informationen zur Qualität der Unternehmensführung, inklusive Dokumenten auf den Internetseiten der Beteiligungsunternehmen, Governance-Research, bisherigen Abstimmungen und Ergebnissen. Stellen wir fest, dass unsere Erwartungen an die Unternehmensführung und die diesbezügliche Haltung des Unternehmens nicht übereinstimmen, können wir uns dazu entscheiden, die Vertreter des Unternehmens dazu direkt anzusprechen.

Unser AM ist aktuellen Themen der Unternehmensführung verpflichtet und überprüft seine Richtlinie zu Unternehmensführung und Stimmrechtsvertretung (Corporate Governance and Proxy Voting Policy) jährlich oder bei Bedarf häufiger. Wir hinterfragen außerdem, ob unser Verständnis von guter Unternehmensführung vor dem Hintergrund globaler Marktentwicklungen noch aktuell ist. Seit 2019 legt die Richtlinie einen stärkeren Fokus auf die Frage, ob Unternehmen Standards für verantwortliches Investieren oder ESG-Standards entsprechen, beispielsweise CDP oder PRI. Bei der Überprüfung unserer Richtlinie sind der CIO for Responsible Investments, das ESG Thematic Research Team und der Head of Equity Research sowie das Corporate Governance Center und die Unternehmenskommunikation beteiligt. Die Verantwortung des jeweiligen Vorstands für ESG-Themen wird nun stärker betont. Nach einem kürzlich veröffentlichten Bericht der britischen Initiative ShareAction zählte AM bei Abstimmungen über Beschlussfassungen der Aktionäre zu Themen im Zusammenhang mit dem Klimawandel zu den führenden globalen Asset Managern. Laut einem anderen Bericht von Majority Action – „Climate in the Boardroom: How Asset Manager Voting Shaped Corporate Climate Action in 2019“ – zählte AM zu den führenden Unternehmen, bei denen klimakritische Anträge von Aktionären 2019 mehr als 95 % Zustimmung fanden. Diese Ergebnisse bestätigen die gute Bilanz von AM bei Unternehmensengagement in Verbindung mit ESG-Angelegenheiten.

2019 stimmten wir für unsere in Europa und Japan domizilierten Portfolios bei insgesamt 2,043 Versammlungen in 57 Ländern ab; das entspricht einem Anstieg von 64 % im Vergleich zum Vorjahr. Auf diese Versammlungen entfallen ungefähr 78 % unseres verwalteten Aktienvermögens in Europa und Japan. Wir planen die Zahl der Versammlungen pro Jahr, bei denen wir Stimmrechte wahrnehmen, schrittweise zu erhöhen. Gleichzeitig wollen wir sicherstellen, dass die Qualität unserer Analyse nicht beeinträchtigt wird. Die Ergebnisse unserer Stimmrechtsvertretung und aktiven Einflussnahme (Engagement) werden jährlich auf unserer Website berichtet. Bei Publikumsfonds mit Sitz in den USA sind wir bestrebt, die Stimmrechte für alle Beteiligungen auszuüben. 2019 stimmten wir bei insgesamt 9,466 Versammlungen in 66 Ländern ab.

Bei der Klassifizierung unserer ESG-Assets under Management (AuM) wenden wir die Methode der Global Sustainable Investment Alliance (GSIA) an. Um weitere Transparenz zu schaffen, haben wir entschieden, unsere Vermögenswerte zusätzlich in die Kategorien einzuteilen, die in den Tabellen ESG und nachhaltig verwaltetes Kundenvermögen und ESG im Bereich Alternatives aufgezeigt sind.

Zum 31. Dezember 2019 wiesen wir ESG-AuM in Höhe von 69,7 Mrd. € aus. Diese setzten sich aus 51,6 Mrd. € AuM in ESG und nachhaltigen Anlagen, 715 Mio. € AuM in nachhaltigen Investmentfonds und Impact Investing, Immobilieninvestitionen mit zertifizierten grünen Siegeln in Höhe von 16,5 Mrd. € AuM sowie Infrastrukturanlagen in erneuerbaren Energien in Höhe von 862 Mio. € AuM zusammen. Unser insgesamt verwaltetes Vermögen in AM lag zum 31. Dezember 2019 bei 767,4 Mrd. €.

Zum 31. Dezember 2019 verantworteten unsere Portfoliomanagement-Teams im aktiven Investmentmanagement (Active) ESG-AuM in Höhe von 40,7 Mrd. € (Gesamtvolumen in Active: 515 Mrd. €). Unsere Portfoliomanagement-Teams im passiven Investmentmanagement (Passive) verantworteten ein Volumen von 10,9 Mrd. € in ESG-AuM (Gesamtvolumen: 155,8 Mrd. €). Das Wachstum der ESG-AuM in Active und Passive ist darauf zurückzuführen, dass wir eine Reihe von börsengehandelten Indexfonds bzw. Exchange-Traded Funds (ETFs) mit Fokus auf ESG neu auflegten, eine Reihe von Publikumsfonds oder Produkten im institutionellen Bereich auf ESG umstellten sowie Nettomittelzuflüsse in bestehenden ESG-Strategien verzeichneten. Im Jahr 2019 haben unsere Teams im Alternatives-Portfoliomanagement Maßnahmen ausgeweitet, um ESG in den Investmentprozess zu integrieren. Der Bereich verantwortet ESG-AuM in Höhe von 18,1 Mrd. €, die sich aus unseren nachhaltigen Investmentfonds, einzelnen Immobilieninvestitionen sowie Infrastrukturinvestments zusammensetzen (Gesamtvolumen in Alternatives: 96,2 Mrd. €).

ESG und nachhaltig verwaltetes Kundenvermögen

in Mio €	31.12. 2019	31.12. 2018
ESG im Bereich aktives Investmentmanagement	40.686	28.922
Verwaltete institutionelle Portfolios auf Basis von kundenspezifischen Ausschlüssen	24.662	N/A
Retail und institutionelle Portfolios auf Basis einheitlich definierter Investmentstandards oder mit kundenspezifischen Ableitungen derer	13.090	N/A
Besondere ESG Produkte mit Nachhaltigkeitsschwerpunkten	591	N/A
Von Drittparteien initiierte Publikumsfonds mit externem ESG Ansatz	2.343	2.270
ESG im Bereich passives Investmentmanagement	10.869	3.313
Börsengehandelte Indexfonds (ETF) oder -Produkte	2.452	N/A
Passiv verwaltete Mandate für institutionelle Kunden	8.417	N/A
Summe dezidiert nachhaltig verwaltetes Vermögen innerhalb aktives und passives Investmentmanagement	51.555	34.505

ESG im Bereich Alternatives

in €	31.12. 2019	31.12. 2018
Nachhaltige Investmentfonds / Impact Investing		
Private Equity- oder Debt-Fonds mit Fokus auf nachhaltigen Anlagen / Impact Investing, einschließlich öffentlich-privater Mischfinanzierungskonzepte mit ökologischer oder sozialer Ausrichtung	715	595
ESG in Immobilien		
Als umweltfreundlich zertifizierte Gebäude (Energy Star, LEED oder BREEAM)	16.527	13.436
ESG in Infrastrukturinvestitionen¹		
Erneuerbare-Energien-Anlagen, sowohl Eigen- als auch Fremdkapital-Investments, einschließlich Solarenergie, Windenergie und Müllverbrennungsanlagen	862	862
Summe dezidierte nach Nachhaltigkeitskriterien verwaltetes Vermögen innerhalb Impact, Immobilien- und Infrastrukturinvestitionen	18.104	14.893

¹ Die Bewertung der 612 Mio € von Eigenkapital-Investments innerhalb zweier großer AM Infrastrukturfonds erfolgten zum Stichtag 30. September 2019. Eigenkapital-Investments werden jedes Quartal neu bewertet. Die Bewertung zum Jahresende 2019 wird den Investoren im Zusammenhang der Berichterstattung für das vierte Quartal für die beiden Fonds am 30. März und 30. April 2020 zur Verfügung gestellt. Fremdkapital-Investments werden neu bewertet sobald Fremdkapital zurückgezahlt wurde.

Über das Filialnetz unserer Privatkundenbank in Deutschland konnten wir dedizierte ESG-Publikumsfonds an private Investoren vertreiben, bei denen sich die Fonds auf die SDGs stützen bzw. in grüne Anleihen investieren. 2019 erweiterten wir unser passiv gemanagtes Portfolio um neue Exchange-Traded Funds (ETFs) mit Sitz in den USA und einen Xtrackers ESG MSCI Emerging Markets UCITS ETF, der einen Index von Unternehmen abbildet, die definierte ESG-Kriterien und kohlenstoffarme Anforderungen auf Grundlage der ESG-Recherche von MSCI erfüllen. Der zugrunde liegende Index ist Teil der MSCI ESG Leaders Low Carbon ex Tobacco Involvement 5 %-Serie.

Einige unserer aktiv gemanagten Fonds wurden in dedizierte ESG-Fonds umgewandelt, indem wir unsere internen ESG Investment Standards (MESGS) angewendet haben. Die MESGS basieren auf den verschiedenen ESG-Säulen und wenden marktübliche Ausschlusskriterien in Bezug auf umstrittene Sektoren und Verstöße gegen den UNGC an. Dazu setzen sie auf Best-in-Class-Methoden, einschließlich der Bewertung von transitorischen Klimarisiken und -chancen. Im ersten Halbjahr 2020 planen wir, unseren CTRR-Wert (Climate Transition Risk and Opportunities) für Staatsanleihen einzuführen und unsere Bewertung von Klimarisiken mithilfe eines zusätzlichen Datenanbieters um physische Klimarisiken zu erweitern. Darüber hinaus verschärfen wir 2019 unsere Bewertungen von Normverstößen. Verstöße gegen Menschenrechte werden jetzt konsequenter berücksichtigt. Die neue Normenmethodik setzt auf eine anbieterübergreifende Rückbestätigung des Schweregrads, umfasst Kontroversen, die streng genommen nicht in den Bereich des UN Global Compact fallen, nimmt mehrere „weniger schwere“ Kontroversen auf, die in Summe ebenso behandelt werden sollen wie schwere Kontroversen, und berücksichtigt die Vielfältigkeit von Kontroversen. Der Ansatz misst außerdem Umwelt- und Menschenrechtsthemen größere Bedeutung bei, während Aspekte der Unternehmensführung im Verhältnis weniger stark gewichtet werden, sofern in dieser Kategorie keine sehr schwerwiegenden und wiederholten Kontroversen vorliegen. Infolge dieser Neuausrichtung beträgt die Zahl der mit F (für schwere und rückbestätigte Normverletzungen) bewerteten Emittenten jetzt 33 (vor der Neuausrichtung: 19). F-bewertete Emittenten in dieser Kategorie sind nicht für AM-Publikumsfonds investierbar, die unsere internen einheitlichen ESG-Investmentstandards anwenden.

Wir haben im Zuge eines Pilotprojektes ESG-Leistungskennzahlen (eKPIs) eingeführt, wie beispielsweise CO₂-Emissionen oder Informationen zu Klimawandelindikatoren eines Fonds, um auf unserer [Internetseite](#) Transparenz über die ESG-Beiträge des DWS Invest SDG Global Equities Fund zu schaffen. Ein wichtiges Ergebnis dieser Pilotanwendung ist, dass AM diese Kennzahlen 2020 auch für weitere dedizierte ESG-Fonds einführen wird. Wir werden unsere ESG-Methodologie auch zukünftig weiterentwickeln, insbesondere hinsichtlich der Anfälligkeit gegenüber Risiken, die in Zusammenhang mit CO₂-Emissionen und dem Klimawandel stehen, Chancen durch Impact Investing sowie einer stärkeren Integration der SDGs in die ESG-Engine.

Immobilieninvestitionen

Wir wollen unser Engagement für ESG bei Immobilienanlagen weiter vorantreiben. Daher haben wir angekündigt, die CO₂-Emissionen unseres gesamten Portfolios an Büroimmobilien in Europa bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2017 zu halbieren. Das betrifft Immobilien, die von Fonds gehalten werden, die durch das europäische Immobiliengeschäft verwaltet werden. Mit diesem Ziel setzen wir die langjährige Arbeit (über unser [Global Investor Statement to Governments on Climate Change](#)) von AM in Sachen Klimawandel fort. Außerdem steht das Ziel in Einklang mit unserem Bestreben, die Anforderungen von Investoren zu erfüllen, die die Weltmarktführer dazu auffordern, die Ziele des Klimaschutzabkommens von Paris zu erreichen. Mit der Senkung der Treibhausgasemissionen bei den europäischen Büroimmobilien werden wir schätzungsweise 61.000 Tonnen CO₂-Emissionen im Jahr einsparen. Das entspricht dem Effekt von 24.000 Dieselfahrzeugen und damit etwa 23 Millionen Liter Diesel weniger im Straßenverkehr.

Nachhaltige Investmentfonds

Das Sustainable Investments (SI)-Team in unserem AM entwickelt Lösungen für institutionelle Kunden, Privatkunden, Entwicklungsbanken und Regierungen, die gemeinsame Umwelt- und soziale Ziele verfolgen und eine attraktive Rendite anstreben. SI umfasst verschiedene Investmentmöglichkeiten, die von der Einbindung in das Finanzsystem und Mikrofinanzierung bis hin zu Anlagen in nachhaltige Landwirtschaft, erneuerbare Energien und saubere städtische Verkehrssysteme reichen. Im Jahr 2019 haben wir acht nachhaltige Impact-Fonds mit einem Gesamtvolumen von 715 Mio. € verwaltet. Unsere laufende Partnerschaft mit einem wichtigen Firmenkunden unterstreicht die Stärke unseres ESG-Geschäfts. AM wurde außerdem für seine zentrale Rolle beim Abschluss der ersten drei Käufe im Namen des China Renewable Energy Fund (CREF) hervorgehoben. Der Fonds hält eine 75 %ige Beteiligung an drei operativen Windparks in den Provinzen Hubei und Hunan mit einer installierten Gesamterzeugungskapazität von 134 MW. Diese Beteiligung trägt zum Plan des CREF bei, knapp 0,5 GW an Übernahmen zu erreichen, die bis zum Ende des Berichtsjahres abgeschlossen werden sollen.

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

Mission/Information	Änderungen zum Vorjahr
Africa Agriculture and Trade Investment Fund (AATIF)	Nahrungsversorgung verbessern und Armutsbekämpfung durch nachhaltige Investitionen entlang der gesamten landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette in Afrika
SDGs	1, 2, 8, 9, 13, 14, 15
European Energy Efficiency Fund (EEEF)	Energieeffizienz und erneuerbare Energien im öffentlichen Sektor in Europa
SDGs	11, 13
Essential Capital Consortium B.V.	Fremdfinanzierung für Dienstleister in den Sektoren Gesundheit, Energie und Finanzen in einkommensschwachen Gemeinden von Entwicklungsländern (in 2019 beendet und Erträge werden an Anleger ausgeschüttet)
SDGs	1, 3, 4, 5, 7, 8
Global Microfinance Funds III	Vor- und nachrangige Fremdfinanzierungen für Mikrofinanzinstitute und Banken in den Entwicklungsländern, um den Zugang zu erstklassigen Finanzdienstleistungen zu verbessern
SDGs	1, 2, 3, 4, 5, 8
China Renewable Energy Fund (CREF)	Vor- und nachrangige Fremdfinanzierungen für Mikrofinanzinstitute und Banken in den Entwicklungsländern, um den Zugang zu erstklassigen Finanzdienstleistungen zu verbessern
SDGs	7, 13
Clean Energy and Environment Fund (CEEF)	Der Fonds beabsichtigt, das Wachstum von privaten Unternehmen zu finanzieren, die sich auf die Entwicklung von sauberer Energie und sauberen Technologien in China konzentrieren
SDGs	7, 13
Global Commercial Microfinance Consortium II	Vor- und nachrangige Fremdfinanzierungen für Mikrofinanzinstitute und Banken in den Entwicklungsländern, um den Zugang zu erstklassigen Finanzdienstleistungen zu verbessern (in 2019 beendet und Erträge werden an Anleger ausgeschüttet)
SDGs	1, 2, 3, 4, 5, 8
Microcredit Development Fund	Vor- und nachrangige Fremdfinanzierungen für Mikrofinanzinstitute und Banken in den Entwicklungsländern, um den Zugang zu erstklassigen Finanzdienstleistungen zu verbessern
SDGs	1, 2, 3, 4, 5, 8

Unternehmensbelange

- 34 Verhinderung von Finanzkriminalität
- 39 Datenschutz
- 41 Informationssicherheit
- 44 Public Policy und Regulierung

Verhinderung von Finanzkriminalität

GRI 103-1

Die Deutsche Bank ist eine führende europäische Bank mit globaler Präsenz. Über unsere Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), Investmentbank (IB), Privatkundenbank (PB) und unsere Vermögensverwaltung (Asset Management, AM) sowie die Abbaueinheit zur Freisetzung von Kapital (Capital Release Unit) bieten wir eine Vielzahl an Produkten und Dienstleistungen an. Dadurch ist die Deutsche Bank auch verschiedenen Finanzkriminalitätsrisiken ausgesetzt. Dazu gehören Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen sowie sonstige strafbare Handlungen wie Betrug und Bestechung und Korruption. In Übereinstimmung mit den gesetzlichen und regulatorischen Vorschriften ist die Deutsche Bank davon überzeugt, dass die Verhinderung von Finanzkriminalität eine zentrale Voraussetzung für die Stabilität von Banken und die Integrität des internationalen Finanzsystems ist. Ein unzureichendes Management von Finanzkriminalitätsrisiken setzt die Deutsche Bank und ihre Mitarbeiter dem Risiko von strafrechtlichen und/oder regulatorischen Haftungsfällen, Zivilklagen und Reputationsverlusten aus. Obwohl es nicht möglich ist, Finanzkriminalitätsrisiken gänzlich zu beseitigen, müssen angemessene Kontrollmaßnahmen vorhanden sein, um diese Risiken weitestgehend zu reduzieren.

Angesichts des strengen, anspruchsvollen regulatorischen und gesetzlichen Rahmens, innerhalb dessen sie tätig ist, investiert die Deutsche Bank kontinuierlich in ihre Kontrollen, um das Management von Finanzkriminalitätsrisiken zu verbessern. Vermeintliche oder tatsächliche Kontrolllücken werden regelmäßig von den Medien, den Behörden und der Öffentlichkeit aufgegriffen. Zugleich bringt die Entwicklung der globalen Marktstrukturen neue Herausforderungen mit sich, z. B. das Aufkommen von neuen Zahlungsmethoden oder Finanztechnologieunternehmen („FinTechs“). Die Deutsche Bank unterliegt zudem an ihren Hauptstandorten verschiedenen regulatorischen Durchsetzungsmaßnahmen, die anhaltende Wachsamkeit und eine disziplinierte Umsetzung erfordern. Hinsichtlich ihres Managements von Finanzkriminalitätsrisiken steht die Deutsche Bank derzeit unter erhöhter regulatorischer Beobachtung mit entsprechenden Maßnahmen. In diesem Zusammenhang wurde eine Reihe von externen Aufsehern ernannt – darunter KPMG als Sonderbeauftragte der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin), um die Umsetzung der von der BaFin angeordneten Maßnahmen zu beaufsichtigen.⁴ Sofern es der Deutsche Bank nicht gelingt, ihre Infrastruktur und das Kontrollumfeld in den vorgegebenen Zeiten zu verbessern, könnte sich dies deutlich negativ auf ihre Geschäftstätigkeiten, finanzielle Situation und Reputation auswirken. Diesen Herausforderungen begegnete die Deutsche Bank, indem sie ihr Kontrollumfeld 2019 aktiv weiterentwickelt hat.

Governance

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

Die Gesamtverantwortung für das Management und die Minderung von Finanzkriminalitätsrisiken trägt der Vorstand der Deutsche Bank. Der Vorstand delegiert die mit dieser Pflicht verbundenen Aufgaben an die Abteilung gegen Finanzkriminalität (Anti-Financial Crime, AFC).

Seit der Ankündigung der neuen Vorstandsstruktur im Juli 2019 liegt die Verantwortung für die AFC-Funktion beim Risikovorstand. AFC ist eine Kontrollfunktion der zweiten Verteidigungslinie (2LoD), die das Management und die Minderung von Finanzkriminalitätsrisiken gemäß der Klassifizierung der nichtfinanziellen Risiken der Bank überwacht. Die Geschäftsbereiche als erste Verteidigungslinie (1LoD) sind verantwortlich für das Design und die Implementierung von Kontrollen, um Finanzkriminalitätsrisiken aus ihren jeweiligen Geschäftstätigkeiten und -prozessen zu mindern.

Die von AFC gemanagten Finanzkriminalitätsrisiken gliedern sich nach den folgenden Risikodefinitionen:

- Risiko der Geldwäsche: Risiko, dass die Deutsche Bank wissentlich oder trotz begründeten Verdachts einen ungeeigneten Kontrollrahmen einsetzt und dies dazu führt, dass Produkte und Leistungen der Deutsche Bank zur Ermöglichung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und/oder Steuerhinterziehung missbraucht werden
- Risiko der Verletzung von Sanktionen oder Embargos: Risiko, dass die Deutsche Bank sich wissentlich oder trotz begründeten Verdachts an mit Sanktionen belegten Finanzaktivitäten, einschließlich Branchensanktionen oder projektbasierter Finanzierung, beteiligt oder keine angemessenen Maßnahmen ergreift, um die Umgehung bestehender Kontrollen zu verhindern oder festzustellen
- Risiko der Bestechung und Korruption: Risiko, dass die Deutsche Bank sich entweder als Unternehmen oder über Mitarbeiter, Dritte, Zulieferer, Lieferanten oder Mittelspersonen an Bestechung beteiligt oder Produkte oder Leistungen für Kunden im öffentlichen oder privaten Sektor bereitstellt, die eine Machtposition zur Erlangung von unrechtmäßigen oder geschäftlichen Vorteilen ausnutzen, und dass die Bank dadurch unmittelbar oder mittelbar den Missbrauch von Mitteln oder Finanzierungen durch korrupte natürliche oder juristische Personen ermöglicht

⁴ Für weitere Details zu spezifischen regulatorischen Aktivitäten, inklusive der BaFin Anordnung, siehe Anhang unseres Geschäftsberichts 2019 in den Angaben zur Bilanz, Anhangangabe 27 – Rückstellungen.

- Risiko des Betrugs: Risiko, dass die Deutsche Bank als Unternehmen oder über einen Mitarbeiter vorsätzliche Handlungen oder Unterlassungen, einschließlich einer falschen Darstellung, vornimmt, die dazu dienen, durch Irreführung oder Verheimlichung einen persönlichen oder geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder einen persönlichen/geschäftlichen Nachteil zu vermeiden
- Risiko durch sonstige strafbare Handlungen: Risiko der Nichtverhinderung *sonstiger strafbarer Handlungen*, welche die Vermögenswerte des Instituts gefährden könnten (abgeleitet von § 25h, Deutsches Kreditwesengesetz)⁵

Zwei dieser Risiken – Geldwäsche sowie der Verstoß gegen Sanktionen und Embargos – sind als konzernweite Top Risks eingestuft. Das unzureichende Management dieser Risiken kann schwerwiegende Folgen für die Mitarbeiter und Deutsche Bank haben. Entsprechend hat die Deutsche Bank zur Steuerung der spezifischen Finanzkriminalitätsrisiken die AFC-Funktion wie folgt strukturiert:

- Zur Verhinderung von Geldwäsche sowie zur Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung ergreift AFC, durch verschiedene Funktionen, Maßnahmen um sicherzustellen, dass die Vorschriften und Bestimmungen zur Identifizierung und Überprüfung von Kunden eingehalten werden, einschließlich der Überprüfung von Finanzkriminalitätsrisiken von Kunden und Geschäften. Des Weiteren ergreift AFC Maßnahmen zur Entwicklung, Aktualisierung und Umsetzung von internen Richtlinien, Verfahrensweisen und Kontrollmaßnahmen sowie zur Erkennung und Meldung verdächtiger Transaktionen. Auf diese Weise werden Regulierungs- und anderen staatlichen Behörden im Rahmen der bestehenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen wertvolle Informationen zur Verfügung gestellt, um den Kampf gegen die Finanzkriminalität zu unterstützen.
- Die Abteilung Sanktionen und Embargos (S&E) ist zuständig für die Umsetzung von Maßnahmen zur Einhaltung von Finanz- und Handelssanktionen und Embargos. Dazu gehören insbesondere die Ermittlung, Bewertung und gegebenenfalls Gewährleistung der Einhaltung von Sanktionen, rechtlichen Veröffentlichungen und verbindlichen Anforderungen in Zusammenhang mit Finanz- und Handelssanktionen der jeweiligen Behörden.
- Die Abteilung zur Verhinderung von Betrug, Bestechung und Korruption (Anti-Fraud, Bribery and Corruption, AFBC) überwacht und berät die wesentlichen Funktionen und organisiert Kontroll- und Sicherungsmaßnahmen zur Minderung der Betrugs-, Bestechungs- und Korruptionsrisiken. Arbeitsschwerpunkte von AFBC sind u. a. Lieferantenbetrug, Joint Ventures, das Anbieten und Annehmen von Geschenken und Einladungen, Einstellungspraktiken, sowie hochriskante Kundenbeziehungen, Geschäfte und neue Produkte.
- Der Abteilung AFC Investigations (AFCI) obliegt die zentrale und konsequente Steuerung und/oder Koordinierung der Reaktion der Bank auf Betrug, die ihr zugewiesenen Untersuchungen zu internem Fehlverhalten sowie die Unterstützung der Entscheidungsfindungs- und Eskalationsprozesse über den AFC-Governance-Rahmen. APCI schützt die Integrität der Deutsche Bank, indem sie eine umfassende, effektive und unabhängige Untersuchung von Betrug und internem Fehlverhalten gewährleistet. Die Funktion ist seit Ende 2018 vollständig einsatzfähig.
- Der Leiter der AFC-Abteilung verantwortet auch die Gewährleistung eines angemessenen Risikomanagementrahmens für alle „sonstigen strafbaren Handlungen“, die nicht direkt innerhalb der AFC-Abteilung gemanagt werden. Deshalb wurde zusätzlich ein Global Financial Crime Governance Committee zur Steuerung und Beaufsichtigung für alle oben genannten Risiken eingerichtet.
- Des Weiteren arbeitet AFC eng mit verschiedenen Expertengruppen und Netzwerken zur Bekämpfung von Finanzkriminalität (z.B. der Joint Money Laundering Intelligence Taskforce in Großbritannien und der Wolfsberg Group of Banks) zusammen um den Kampf gegen Finanzkriminalität zu unterstützen.

In organisatorischer Hinsicht hat die Deutsche Bank die AFC-Abteilung 2019 fortlaufend weiterentwickelt und schlanke und nachhaltige Governance-Strukturen aufgebaut. Entsprechend den Zusagen der Deutsche Bank, die AFC-Abteilung weiter zu stärken, und als Reaktion auf die regulatorischen Anforderungen, lag die Personalstärke der AFC-Abteilung zum Ende Dezember 2019 bei ca. 1.400 Mitarbeitern (MAK). Weitere ca. 200 Mitarbeiter (MAK) stehen zur Unterstützung von AFC innerhalb einer Shared Services Funktion für Kontrollüberprüfungen und Qualitätssicherung, Risikomanagement, Managementinformation sowie Training zur Verfügung.

⁵ Die „sonstigen strafbaren Handlungen“ leiten sich im Wesentlichen aus dem deutschen Strafgesetzbuch ab und umfassen z.B. Diebstahl, Sachbeschädigung, Raub, Internetkriminalität und Kartellverstöße. Für diese Risiken sind aufgrund ihres Themenkontexts und der spezifischen Fachkompetenz weiterhin die übrigen Infrastrukturfunktionen zuständig.

Ziele und Maßnahmen

Die AFC-Abteilung hat für alle ihrer Verantwortung unterstehenden Risikoarten die nötigen Grundlagen geschaffen. Die Deutsche Bank kann sich nun, auch wenn sie in verschiedenen Ländern im Bereich Finanzkriminalität weiterhin unter erheblichem Druck steht, auf strategische Investitionen konzentrieren und eine bessere Vernetzung mit den Geschäftsbereichen und anderen Kontrollfunktionen aufbauen, um damit ihre Effektivität weiter zu steigern. Zur Umsetzung dieser Strategie hat die AFC-Abteilung einen umfassenden Fünfjahresplan für 2019–2024 erstellt. Die Deutsche Bank beabsichtigt bis zum Ende des Fünfjahresplanungszeitraums alle grundlegenden Kontrollmaßnahmen zu stabilisieren. Bis dahin sollen alle AFC-Risiken fortlaufend identifiziert und bewertet werden, Mitarbeiter sich bankweit ihrer Rolle bei der Verhinderung von Finanzkriminalität bewusst sein, der Risikoappetit umfassend identifiziert und in allen Geschäftsbereichen vollständig eingebunden sein, die Kundeninformationen aktuell und qualitativ hochwertig sein, die Transaktionen für alle relevanten Geschäftsbereiche, Standorte und Produkte zur frühzeitigen Gewinnung von Risikoerkenntnissen überwacht werden und Technologien eingesetzt werden, um wo immer möglich von detektiven auf präventive Kontrollen umzustellen. Der Fünfjahresplan wird folgendes beinhalten:

- Aktive Unterstützung bei der Entwicklung und Umsetzung von besseren, durchgängigen Know Your Client- (KYC) und Überwachungsprozessen über die Geschäftsbereiche, die Operationseinheiten sowie AFC hinweg
- Stärker fokussierte Investitionen in Technologien und Modellierungen zur Verbesserung der Qualität von Transaktionswarnungen und Bereitstellung von hochwertigen Risikoerkenntnissen
- Weniger Abhängigkeit von externer Fachkompetenz, Beratung und manuellen Eingriffen in operative Prozesse
- Verbesserung der Entscheidungsfindung im Bereich AFC und bessere Abstimmung von Verantwortlichkeiten sowie Leistungserbringung durch Zusammenlegung der Verantwortung für Veränderungs- und tägliches Risikomanagement
- Nutzung der gesamten Risiko-, Compliance- und AFC-Fachexpertise zur Verbesserung des Risikomanagements, zur Umsetzung von Veränderungen sowie zur Einbeziehung der Geschäftsbereiche

Der Risiko- und Kontrollbewertungsprozess (Risk & Control Assessment, RCA) der Deutsche Bank besteht aus einer Serie von Einzelbewertungen der Risiken, denen die Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen (1LoDs) ausgesetzt sind, der Effektivität der vorhandenen Kontrollen und der Maßnahmen, die nötig sind, um die Risiken, die sich außerhalb des Risikoappetits befinden, wieder innerhalb des Risikoappetits zu führen. Dadurch haben sowohl die 1LoD als auch die 2LoD einen klaren Überblick über die wesentlichen operationellen Risiken der Bank. Im Jahr 2019 startete die Deutsche Bank ein integriertes RCA, das die von AFC, Compliance und NFRM geführten Risikobewertungsprozesse sinnvoll zusammenführt. Dieser koordinierte Ansatz hat zum Ziel, die Transparenz über verschiedene Risikoarten hinweg zu erhöhen und die verwendeten Risikobewertungsprozesse, Instrumente und Berichterstattung über die drei beteiligten Risikokontrollfunktionen hinweg anzugleichen, um die Effizienz zu erhöhen und die Beteiligung zu stärken. Neben der Integration der Risikobewertungsprozesse entwickelte die Deutsche Bank ihr Kontrollinventar weiter und begann mit der Entwicklung eines neuen Rahmenwerks für die Sicherung ihrer Kontrollen, um die Transparenz bezüglich der Kontrollsicherungsaktivitäten sowohl in der 1LoD als auch der 2LoD und auf verschiedenen Ebenen zu erhöhen.

Richtlinien

Den Auftrag und die konzernweiten Verantwortlichkeiten der AFC-Abteilung definiert die AFC-Charta. Globale AFC-Richtlinien legen Mindeststandards für das Management von Finanzkriminalitätsrisiken fest. Weitere länderspezifische Anforderungen ergänzen diese Standards. Mindestens einmal jährlich werden sämtliche AFC-Richtliniendokumente überprüft, um sicherzustellen, dass sie sowohl neue oder geänderte gesetzliche und regulatorische Bestimmungen als auch eigene Erkenntnisse ordnungsgemäß berücksichtigen. Alle Mitarbeiter der Deutsche Bank haben die globalen und lokalen Anforderungen in Bezug auf interne Richtlinien einzuhalten.

Zu den Fortschritten des Jahres 2019 zählt eine wesentliche Aktualisierung der KYC-, AML- und Sanktionsrichtlinien, die die aktuellen gesetzlichen und regulatorischen Normen widerspiegeln. Ein wichtiger Arbeitsschwerpunkt der AFC-Abteilung bestand darin, die Einhaltung der fünften Richtlinie zur Bekämpfung der Geldwäsche (5AMLD) der Europäischen Union sicherzustellen.⁶ Es wurden wesentliche Fortschritte bei der Berücksichtigung aller entsprechenden Anforderungen sowie im Allgemeinen bei der Gewährleistung der Einhaltung der 5AMLD erzielt. AFC hat die Einführung der neuen KYC-Richtlinie und der AML-Richtlinie erfolgreich koordiniert und diese im Juli 2019 als Anhang zu den bestehenden Richtlinien veröffentlicht. Beide Richtlinien traten zum 1. Januar 2020 vollständig in Kraft und lösten damit die Vorgängerversionen ab. Im Mai 2019 wurde zudem die Sanktionsrichtlinie der Deutsche Bank überarbeitet, um sie an die konzernweiten Anforderungen für Richtlinien anzupassen.

⁶ Mit der 5AMLD wird Folgendes eingeführt: (i) zusätzliche Due Diligence Anforderungen für Kundenbeziehungen und Geschäfte mit Drittländern mit hohem Risiko; (ii) Einrichtung von Registern der wirtschaftlichen Eigentümer von Gesellschaften oder Trusts sowie von Zentralbankkontoregistern; (iii) Geltung von AML-Bestimmungen künftig auch für Anbieter von virtuellen Währungen, Immobilienmakler, Prüfer, externe Buchhalter, Steuerberater und Kunsthändler; (iv) Aufhebung der Anonymität von E-Geld-Produkten, wie Prepaid-Karten und Einschränkung ihrer Nutzung, wenn das Ausgabeland außerhalb der EU liegt und die Bestimmungen nicht denen der EU entsprechen.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 103-1, 404-2

Maßnahmen zur Schulung und Sensibilisierung sind Bestandteil des AFC-Risiko- und Governance-Rahmenwerks, mit dem die Deutsche Bank Finanzkriminalitätsrisiken steuert, mindert und darüber berichtet. Die Trainings dienen als wichtiges Kontrollinstrument, indem sie die Wachsamkeit der Mitarbeiter für AFC-Risiken erhöhen und ihnen verdeutlichen, wann und wie Themen zu eskalieren sind.

Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter über die erforderlichen fachlichen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, und um mit dem sich ständig wandelnden regulatorischen Umfeld Schritt zu halten, hat die Deutsche Bank einen verpflichtenden AFC-Schulungsplan eingeführt. Er wird auf Basis jährlicher gründlicher Analysen zum Schulungsbedarf laufend weiterentwickelt. In diesen Analyseprozess werden wichtige Akteure aus der zweiten Verteidigungslinie (2LoD) einbezogen, um festzustellen, wo AFC-Risiken durch Schulungen gemindert werden können, und den Schulungsbedarf im Hinblick auf regulatorische und gesetzliche Bestimmungen sowie Richtlinien zu identifizieren. Die Kurse in Beratungsgruppen entwickelt, die mit internen Fachexperten besetzt sind. Die Qualität der Kurse sowie die Wirksamkeit der Sensibilisierung auf Mitarbeiter werden laufend bewertet, um so einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess zu gewährleisten.

Im Jahr 2019 umfasste das obligatorische AFC-Schulungsprogramm aktualisierte Kurse zu den Themen Verhinderung von Geldwäsche und Betrug, Bestechung und Korruption sowie Sanktionen. Die Abschlussquote der Kurse ist mit einem äußerst geringen Anteil an zu spät oder nicht absolvierten Pflichtschulungen sehr hoch. Die Teilnahme wird kontrolliert. Über Verspätungen werden die direkten Vorgesetzten des Mitarbeiters informiert. Verspätungen können sogenannte Red Flags für die Mitarbeiter oder ihre Vorgesetzten nach sich ziehen, die bei den jährlichen Beförderungs- und Vergütungsentscheidungen berücksichtigt werden.

Durch die Partnerschaft der Deutsche Bank mit der Association of Certified Anti-Money Laundering Specialists (ACAMS) haben die AFC-Mitarbeiter selbst Zugang zu einem umfangreichen Angebot an Lernressourcen und Werkzeugen für AFC-Fachleute.

Risikoüberwachungsprozesse

GRI 102-15/31

Know Your Client (KYC)

KYC ist ein während des gesamten Lebenszyklus der Kundenbeziehung fortlaufender Prozess. Dabei muss die Deutsche Bank nicht nur den Kunden (gegebenenfalls einschließlich seiner Eigentümerstruktur, des letztendlichen Eigentümers und der Herkunft der Mittel), sondern auch die voraussichtliche Art der Kundenbeziehung kennen. AFC und die Geschäftsbereiche haben sich auch 2019 weiterhin proaktiv mit KYC-Angelegenheiten befasst, insbesondere durch die weitere Verbesserung des Kontrollumfelds im Rahmen verschiedener Projekte. Die Aufnahme von potenziellen Kunden ist im Prozess zur Neukundenannahme geregelt. Dieser hat zum Ziel, dass, außer unter ganz besonderen Umständen (z.B. bei bestimmten Mandaten im Bereich Unternehmensfinanzierung und Blocktransaktionen), bis zum Abschluss dieses Prozesses keine Mittel oder Vermögenswerte angenommen oder übertragen und keine rechtlichen Verpflichtungen eingegangen werden dürfen (z.B. Kontoführung, Produktverkauf oder Leistungserbringung). Im Rahmen ihrer regulären Sorgfaltspflichten für Kunden überprüft die Deutsche Bank ihre Kundenbeziehungen anhand von internen und externen Kriterien, z. B. in Bezug auf politisch exponierte Personen, Terrorismus oder Sanktionen. Infolgedessen können Kundenbeziehungen abgelehnt oder einer Kontrolle oder bestimmten Bedingungen für Konten, Transaktionen oder Produktnutzungen unterworfen werden. Zusätzlich werden Zahlungen vor der Ausführung einem Screening unterzogen (siehe unten).

Die Überprüfung von Hochrisikokunden wurde wie gefordert innerhalb von zehn Monaten abgeschlossen, während gleichzeitig Verbesserungen an wesentlichen Aspekten des KYC-Prozesses vorgenommen wurden. In der IB und CB sowie dem Geschäft mit Vermögenskunden (Wealth Management, WM) wurden erhebliche Anstrengungen zur Verbesserung der KYC-Datengüte vorgenommen, die im Falle der IB und CB im Rahmen der BaFin-Anordnung zu KYC erfolgten. Jedoch sind noch weitere Qualitätsverbesserungen erforderlich. Erhebliche Fortschritte sind bei der Bereitstellung der künftigen KYC-Kundendateimanagementanwendung für IB und CB zu verzeichnen. Zudem wurde ein neues Gremium für Finanzkriminalitätsrisiken von Kunden eingerichtet, das sich aus Vertretern von AFC-, anderen 2LoD-Funktionen sowie der Geschäftsbereiche zusammensetzt, um die Einhaltung des globalen Risikoappetits auf Kundenebene zu identifizieren, überwachen und zu steuern. Diese Maßnahmen umfassen eine regelmäßige Berichterstattung zu wesentlichen Finanzkriminalitätsrisiken von Kunden, mit dem Ziel, das Risiko des Portfolios der Bank durch Trennung von bedenklichen Kunden zu verringern. Dadurch wurden auch die Anstrengungen unterstützt, die zur Erfüllung der BaFin-Anordnung zum Korrespondenzbankgeschäft unternommen wurden.

Für IB, CB, die Capital Release Unit und AM wurde eine einheitliche Methodik zur Bewertung des Kundenrisikos (Client Risk Rating Methodology, CRRM) eingeführt, die die individuellen Risiken der einzelnen Kunden mit speziellen Messgrößen berechnet. Derzeit läuft die Einführung für weitere Bereiche. Darüber hinaus hat AFC die CRRM entsprechend 5AMLD überprüft und hierbei auch bankspezifische Risiken berücksichtigt. Die Einführung ist für 2020 geplant. AFC arbeitet des Weiteren an einer verbesserten Methodik, die die Besonderheiten des Privatkundengeschäfts widerspiegelt.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Obwohl AFC das eigene Kontrollumfeld 2019 weiterentwickeln konnte, blieb die Medienaufmerksamkeit, hauptsächlich in Bezug auf zurückliegende AML-Angelegenheiten, weiterhin hoch. Deutliche Verbesserungen wurden in wesentlichen technologischen Kontrollen wie dem Abgleich von Namenslisten (Name List Screening, NLS) und der Transaktionsüberwachung umgesetzt. NLS wurde global ausgerollt, um sicherzustellen, dass alle Kunden täglich gegen die relevanten regulatorischen Listen abgeglichen werden. In den USA und in Deutschland wurde ein neues Transaktionsüberwachungstool für den Zahlungsverkehr im Korrespondenzbankgeschäft eingeführt, welches insgesamt 95 % des Korrespondenzbankgeschäftsvolumens abdeckt. Das Tool wird entsprechend der notwendigen Abdeckung zusätzlicher Risiken weiter ausgerollt. Des Weiteren verbessert die Deutsche Bank kontinuierlich ihre Fähigkeiten in der Transaktionsüberwachung über alle Geschäftsbereiche und Regionen hinweg. Dies umfasst die Entwicklung von Szenarien zur Aufdeckung von Geldwäsche sowie die Einführung von neuen Systemen.

Unter Ausnutzung ihres Kontrollumfelds hat die Deutsche Bank Informationen geliefert, die zu einer erfolgreichen Razzia einer der größten DarkNet-Geldwäscheinfrastrukturen in Europa geführt haben.

AFC hat zudem mit der IB, CB und Capital Release Unit bei der Verbesserung ihrer Prüfprozesse für Kontoaktivitäten zusammengearbeitet. Diese Kontrollmaßnahme erfordert eine Einschätzung seitens der Kundenbetreuung, ob die Kontoaktivitäten der erwarteten Art des Kundengeschäfts und dem Zweck der Geschäftsbeziehung mit der Deutsche Bank entsprechen.

Sanktionen und Embargos

Das inhärente Risiko aufgrund komplexer Sanktionsregelungen hat 2019, beispielsweise aufgrund von Sanktionen gegen Russland, Venezuela und (vorübergehend) die Türkei, zugenommen. Zum Management des intrinsischen Risikos wurden einige Maßnahmen implementiert, wie beispielsweise ein Rahmenwerk, das einen risikobasierten Ansatz für den Umgang mit Kunden nutzt, die russische Oligarchen sind oder Beziehungen zu russischen Oligarchen haben. Alle betreffenden Kundenbeziehungen sind dem Regional Reputational Risk Committee vorzulegen, das über die Fortführung oder den Abbruch einer Geschäftsbeziehung entscheidet.

Die Deutsche Bank hat tägliche Kontrollen ihres Kundenstamms eingeführt und überwacht sämtliche Transaktionen anhand von verschiedenen Sanktionslisten. Dies ermöglicht es, Transaktionen zu stoppen, Kundenbeziehungen zu beenden und verbotene Kundenbeziehungen zu vermeiden.

Verhinderung von Betrug, Bestechung und Korruption

GRI 103-2/3, 205-1

In der 2019 überarbeiteten Richtlinie zur Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung sind die Vorkehrungen der Deutsche Bank in Bezug auf die Identifizierung, die Eskalation und das Management des Bestechungs- und Korruptionsrisikos dargelegt. Außerdem werden die Verhaltensweisen beschrieben, die von allen Mitarbeitern erwartet werden, auch in Bezug auf verbundene Personen und sonstige Dritte. Die Richtlinie zur Betrugsbekämpfung wiederum enthält die Mindeststandards der Bank für die Identifizierung, die Eskalation und das Management von internem und externem Betrug. Diese entspricht den geltenden Verpflichtungen und dem Risikoappetit gemäß der Erklärung der Deutsche Bank zum Risikoappetit in Bezug auf Finanzkriminalität.

In den letzten beiden Jahren hat das Anti-Fraud, Bribery, and Corruption (AFBC)-Team Fortschritte bei der Verbesserung der Kontroll- und Überwachungsmaßnahmen erzielt. Eingeführt wurden beispielsweise ein Softwaretool zum Management des Lebenszyklus von Business Development Consultants (BDCs) sowie einheitliche Prozesse für Anträge und zur Überwachung sowie zur Steuerung von Geschenken und Einladungen für 95 % des gesamten betreffenden Volumens; zudem wurde eine Überwachung für BDCs und Joint Ventures eingeführt. In Bezug auf Betrug hat die Fraud Monitoring Capability-Funktion 2019 insbesondere im Bereich des Online-Bankings Verbesserungen geliefert. Auch die Bereiche Risikoappetit, Managementinformationstrategie und Reporting konnten weiterentwickelt werden. Dies gilt ebenso für die globale Rahmenrichtlinie für das Management von Verhaltens- und internen Betrugsrisiken.

Datenschutz

GRI 103-1, 102-15, 418-1, G4 DMA

Dem Thema Datenschutz wird in der gesellschaftlichen Wahrnehmung eine hohe Bedeutung zugemessen. Da nahezu die gesamte Geschäftstätigkeit der Deutschen Bank mit der Verarbeitung von personenbezogenen Daten einhergeht, ist uns der Schutz dieser Daten ein wichtiges Anliegen. So kommen wir unserer Verpflichtung nach, gesetzliche Anforderungen wie die EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) zu erfüllen, und entsprechen den steigenden Erwartungen von Kunden, Mitarbeitern, Partnern und Regulierungsbehörden.

Governance für Datenschutzmanagement

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

Unsere Abteilung Konzerndatenschutz (Group Data Privacy, GDP) ist eine spezialisierte, unabhängige Kontrollfunktion, die die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung von personenbezogenen Daten überwacht. Sie wird durch eine Datenschutzseinheit der Postbank ergänzt und berichtet direkt an den Vorstand. Lokale Datenschutzbeauftragte unterstützen GDP in allen Ländern, in denen die Bank tätig ist. Im Rahmen von Quartalsberichten wird das für die Rechtsabteilung zuständige Vorstandsmitglied durch GDP unter anderem über neue rechtliche Entwicklungen, potenzielle Revisionsangelegenheiten oder Datenschutzvorfälle informiert. Zudem wird gewährleistet, dass ein regelmäßiger Austausch zu Datenschutzthemen innerhalb unserer zentralen und dezentralen Organisation stattfindet. Mit der Umsetzung der DSGVO-Anforderungen geht ein erhöhter Kontrollbedarf einher. Daher baut die Deutsche Bank die Abteilung GDP aus, damit ausreichend Mitarbeiter für die Überwachung, Prüfung und Bewertung der Datenschutzprozesse zur Verfügung stehen.

Die Datenschutzorganisation der Deutsche Bank ist in den GDP-Richtlinien und -Weisungen beschrieben. Diese enthalten Datenschutzgrundsätze und -anforderungen wie beispielsweise Vertraulichkeit, das Need-to-know-Prinzip oder das Auskunftsrecht der betroffenen Person. Seit 2019 haben wir zudem ein Kontroll- und Überprüfungsrahmenwerk entwickelt, um einen kontinuierlichen Verbesserungsprozess sicherzustellen.

Die Deutsche Bank wirkt in verschiedenen Datenschutzausschüssen und Arbeitsgruppen mit. Dazu gehören unter anderem der Bundesverband deutscher Banken (BdB), IBM Guide Share Europe und Bitkom. So leistet die Bank einen Beitrag zur Entwicklung und Auslegung branchenspezifischer und maßgeblicher Datenschutzstandards. Wir analysieren regelmäßig aktuelle Entwicklungen bei Datenschutzbestimmungen und passen unsere Kontrollprozesse entsprechend an. Gleiches gilt für technische Entwicklungen und neue digitale Geschäftsmodelle.

Ein hervorzuhebendes Beispiel ist das DSGVO-Programm der Deutschen Bank: Es enthält einen Maßnahmenkatalog zur Erfüllung der DSGVO-Anforderungen. 2019 haben wir zudem neue gesetzliche Datenschutzbestimmungen bewertet, wie beispielsweise den California Consumer Privacy Act in den USA oder vergleichbare Gesetze in Brasilien und Japan. Soweit erforderlich, wurden Maßnahmen zur Umsetzung der Vorgaben implementiert.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 404-2

Um in allen operativen Prozessen einen effektiven Datenschutz zu gewährleisten, ist es entscheidend, die Mitarbeiter dazu zu schulen, wie sich die Datenschutzbestimmungen auf das Tagesgeschäft der Bank auswirken. Die wichtigste Schulungsmaßnahme ist das DSGVO E-Learning-Programm, das 2018 erfolgreich eingeführt und unseren Mitarbeitern zur Verfügung gestellt wurde. 2019 wurden die Anforderungen und Inhalte der Schulungsprogramme innerhalb der Bank neu bewertet. Auf Basis der Ergebnisse haben wir das Datenschutz-E-Learning-Programm in ein neues Konzept überführt. Es beinhaltet nun nicht nur die Vorgaben der DSGVO, sondern auch anderer Datenschutzbestimmungen. Durch das neue Schulungskonzept wurden unsere Vorjahresziele für die Anzahl an geschulten Beschäftigten angepasst. Ziel des neuen Konzeptes ist es, bis 2020 in allen Ländern, in denen die Deutsche Bank tätig ist, 100 % der Beschäftigten zum Thema Datenschutz zu schulen – auch in Ländern, in denen die DSGVO nicht gilt.

Aktuelle Initiativen

Die Veränderungen, die derzeit in der Bank stattfinden – die Integration der Postbank und die Gründung der Unternehmensbank – erfordern organisatorische Veränderungen, die die Verarbeitung von personenbezogenen Daten mit sich bringen. Diese Prozesse bedürfen daher einer besonderen Betreuung durch GDP. In diesem Zusammenhang spielen neue Technologien und die Digitalisierung eine wichtige Rolle. Vor diesem Hintergrund hat GDP die Entwicklung neuer digitaler Produkte und Initiativen mit datenbasierten Modellen begleitet. GDP leistet auch rechtliche Beratung für die Bank und alle ihre Abteilungen, sobald personenbezogene Daten verarbeitet werden.

Zudem analysiert GDP kontinuierlich die möglichen Anforderungen, die sich aus anstehenden gesetzlichen Veränderungen oder neuen faktischen Entwicklungen ergeben. Dazu gehört beispielsweise die EU-ePrivacy-Verordnung, die Auswirkungen auf die Gestaltung von Unternehmensinternetseiten und insbesondere deren Tracking-Mechanismen haben könnte. Außerdem bewertet GDP, wie sich bestimmte politische Entwicklungen wie der Brexit oder technische Errungenschaften wie Cloud-Computing in datenschutzrechtlicher Hinsicht auswirken.

Keine wesentlichen Datenschutzverletzungen

Diverse Berichtsstrukturen und Eskalationsprozesse zwischen den Geschäftsbereichen und GDP sollen sicherstellen, dass mögliche Datenschutzverletzungen zeitnah beurteilt und bearbeitet werden können. Diese Vorgehensweise wird in einer globalen Datenschutzrichtlinie umfassend beschrieben. Der zugrunde liegende Prozess sieht vor, dass mögliche Datenschutzverletzungen in Zusammenarbeit mit anderen Abteilungen der Deutschen Bank analysiert werden. Sollte es zu einer Datenschutzverletzung kommen, greifen koordinierte Folgemaßnahmen, wie die Informierung der betroffenen Personen und der zuständigen Datenschutzbehörden. Im Jahr 2019 wurden keine Datenschutzverletzungen von systemischer Bedeutung festgestellt.

Informationssicherheit

GRI 102-15

Unsere Kunden erwarten, dass sie jederzeit von jedem Ort über verschiedene Kanäle auf die Dienste der Deutsche Bank zugreifen können. Gleichzeitig nehmen Ausmaß, Geschwindigkeit und Raffinesse von Cyberangriffen auf Unternehmen zu. Um das Vertrauen zu erhalten, das der Deutsche Bank von Kunden, Aktionären, Mitarbeitern und gesellschaftlichen Interessengruppen entgegengebracht wird, ist es entscheidend, die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten unserer Kunden und Partner sowie der Datenbestände der Bank zu gewährleisten.

Angesichts sich stetig wandelnder externer Bedrohungen stellt die Informationssicherheit unverändert ein zentrales Risiko für Banken dar. Die Deutsche Bank ist sich ihrer Verantwortung bewusst, aktiv an der Aufrechterhaltung eines weltweit stabilen und widerstandsfähigen Finanzsystems mitzuwirken. Daher investieren wir weiterhin in beträchtlichem Umfang in unsere Fähigkeit, Sicherheitsrisiken zu minimieren. 2019 haben wir erneut sowohl unsere Cybersicherheit als auch die physische Sicherheit verstärkt, um mit solchen Bedrohungen Schritt zu halten.

Die konzernweite Informationssicherheitsstrategie der Deutsche Bank steuert alle Aktivitäten, mit denen wir unsere Fähigkeit schützen, unseren Kunden geeignete Produkte und Leistungen bereitzustellen und somit unsere Erträge zu sichern. Verschiedene interne und externe Einflüsse haben Auswirkungen auf unsere Sicherheitsmaßnahmen – etwa Veränderungen der Bedrohungslandschaft, der Unternehmensstrategie, der Technologie oder im Bereich der Regulierung. Angesichts dieser ständigen Veränderungen wird die strategische Ausrichtung der Deutsche Bank im Hinblick auf Informationssicherheit regelmäßig überprüft, verifiziert und durch unser Steuerungsmodell für Informationssicherheit untermauert. Aktuelle Themenschwerpunkte der strategischen Entwicklung sind die Bereitstellung mehrschichtiger Schutzmechanismen (Defense in Depth Sicherheitsstrategie), die Ermöglichung einer sicheren Nutzung von Cloud-Technologie und die weiter verstärkte Ausrichtung an den Bedrohungen, um effektive Schutzmaßnahmen zu ergreifen und sie kontinuierlich zu aktualisieren. Diese strategischen Säulen werden weiterhin durch die Bemühungen unterstützt, eine reibungslose Benutzererfahrung durch einheitliche Prozesse und Kontrollen sowie durch Automatisierung zu gewährleisten und zu verbessern.

2019 haben wir die Sicherheitsvorkehrungen für unsere Kunden weiter verstärkt. Dazu gehört unter anderem die Einführung einer Zwei-Faktor-Authentifizierung für mehr als 90 % unserer Online-Banking-Dienste weltweit, die wir 2020 fortsetzen werden. Zwei-Faktor-Authentifizierung erfordert, dass sich unsere Kunden für den Zugriff auf die Online-Banking-Systeme über zwei unterschiedliche Faktoren authentifizieren. Der Lösungsansatz der Deutsche Bank besteht aus einer sicheren mobilen App, die Biometrie und Push-Nachrichten nutzt, um unseren Kunden einen schnellen und sicheren Zugriff auf die Online-Banking-Dienste der Deutsche Bank zu bieten. Neben der erheblichen Risikoverringerung für betrügerische Zugriffe auf Kundenkonten gewährleistet diese Lösung auch die Einhaltung der EU-Zahlungsdienstrichtlinie (PSD2).

Governance

GRI 102-20, 103-2/3

Das Chief Security Office (CSO) ist für die Sicherheitsangelegenheiten der Deutsche Bank zuständig. Es setzt technologische und physische Sicherheitsvorkehrungen um, die im Einklang mit dem Risikoappetit der Bank stehen. Das CSO entwickelt die konzernweite Informationssicherheitsstrategie und treibt ihre globale Umsetzung voran, um Mitarbeiter und Vermögenswerte der Bank zu schützen. Ein IT-Sicherheitskomitee, dem Befugnisse des Vorstands übertragen wurden, hat die Aufsicht über sämtliche IT-Sicherheitsaktivitäten, einschließlich möglicher Eskalationen. Der Vorstand erhält vierteljährlich einen Bericht des Chief Security Officer. Dieser Bericht beinhaltet einen umfassenden Status zu definierten Kernthemen der Informationssicherheit der Deutsche Bank.

Um die Informationssicherheitsrichtlinien der Deutsche Bank zu strukturieren und zu implementieren, werden internationale Standards und bewährte Methoden und Prozesse eingesetzt. Das Information Security Management System der Bank ist seit 2012 nach ISO 27001 zertifiziert und wird kontinuierlich rezertifiziert. Der Steuerungsrahmen und die Cybersicherheitsprogramme werden regelmäßig optimiert, um sicherzustellen, dass die Sicherheitsrichtlinien und -standards weiterhin mit den sich wandelnden Geschäftsanforderungen sowie neu auftretenden Cybergefahren und regulatorischen Richtlinien Schritt halten. Die Informationssicherheitsrichtlinien unterstützen die Deutsche Bank dabei, diese Anforderungen zu erfüllen, und bilden eine Basis, um die Umsetzung sicherheitsbezogener Prozesse zu steuern.

Nachdem wir im Jahr 2018 Divisional Chief Information Security Officers (Divisional CISOs) ernannt hatten, haben wir unser Informationssicherheitsmanagement im Berichtsjahr durch die Ernennung von Principal Technical Information Security Officers (P-TISOs) weiter gestärkt. Als Verantwortliche für Informationssicherheit sind die Divisional CISOs und P-TISOs dafür zuständig, die Umsetzung der Richtlinien und Standards der Deutsche Bank sicherzustellen und die Zusammenarbeit zwischen den Geschäftsbereichen, der IT und dem CS zu stärken.

Das Mandat des CSO der Deutsche Bank wird durch eine eigene Steuerungs- und Operationseinheit für Informationssicherheit bei der ehemaligen Postbank AG – jetzt Teil der DB Privat- und Firmenkundenbank AG – ergänzt. Diese Einheit verfügt über einen eigenen Richtlinienrahmen, der gemäß ISO 27001 ausgerichtet ist. 2019 haben wir bei der Integration der Informations- und IT-Sicherheitsaktivitäten innerhalb der DB Privat- und Firmenkundenbank AG weitere Fortschritte gemacht. Der Informationssicherheitsrahmen wurde in verschiedenen Bereichen harmonisiert, insbesondere in Bezug auf Richtlinien, Prozesse und Rollen. Wir haben ein eigenes Berichtswesen für Informationssicherheit eingerichtet, um einen ganzheitlichen Überblick über die Informationssicherheitslage der gesamten DB Privat- und Firmenkundenbank AG zu ermöglichen. Durch einen Abgleich von Schulungs- und Sensibilisierungsmaßnahmen konnten Synergieeffekte für die Deutsche Bank geschaffen werden. Eine Analyse von Konsolidierungsmöglichkeiten unterschiedlicher Informationssicherheitsleistungen bildet die Grundlage für die weitere funktionale und technische Integration dieser Leistungen.

Risiko durch Dritte

GRI 103-3

Die Gefährdungslage der Bank kann sich durch den Einsatz von Drittanbietern ebenso verschärfen wie durch die Auslagerung von Produkten und Leistungen, die kritische IT-Prozesse unterstützen. Cyberangriffe, die mit neuen und sich stetig verändernden Angriffsvektoren Drittanbieter ins Visier nehmen, erhöhen die Anforderungen an die kontinuierliche Überwachung der Sicherheit von Drittanbietern; sie verstärken zudem die regulatorische Aktivität in diesem Bereich. Die Deutsche Bank steuert das Risiko beim Einsatz von Drittanbietern mithilfe ihres Lieferantenmanagementprogramms. Dieses Programm beinhaltet Informationssicherheitsmanagement bei Lieferanten der Deutsche Bank.

2019 hat die Deutsche Bank eine Cloud-Strategie als Teil ihrer IT-Strategie verabschiedet. Um die sichere Einführung von cloudbasierten Diensten zu unterstützen, wurde eine dezidierte Funktion für Cloudsicherheit etabliert.

Verteidigung gegenüber Cyberbedrohungen

GRI 404-2

Die Deutsche Bank verfolgt zum Schutz ihrer Informationen und Systeme eine mehrschichtige Defense in Depth-Sicherheitsstrategie. So werden auf jeder technologischen Ebene, einschließlich der Daten, Geräte und Anwendungen, Informationssicherheitsmaßnahmen eingebaut. Dies sorgt für einen umfassenden Schutz und bietet zusätzlich Möglichkeiten, Cyberbedrohungen zu erkennen und zu verhindern – beziehungsweise auf sie zu reagieren und die Systeme bei Bedarf wiederherzustellen. Dieser Ansatz ist ein wesentlicher Aspekt der konzernweiten Informationssicherheitsstrategie, mit der die Sicherheit und Stabilität der Technologieplattformen gesteigert werden soll.

Neben Präventionsmethoden und -maßnahmen wie Erkennung und Bewertung von Bedrohungen, Verhinderung von Datenlecks, Schwachstellenmanagement und Mitarbeiterprogrammen zur kontinuierlichen Erhöhung des Sicherheitsbewusstseins, liegt ein weiterer Schwerpunkt darauf, Gefahren zu erkennen. Dies wird durch einen robusten Reaktionsprozess bei Sicherheitsvorfällen abgesichert. Das Sicherheitsvorfallmanagement der Deutsche Bank regelt den Umgang mit unerwünschten und unerwarteten Ereignissen, die die Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit von Datenbeständen betreffen und die Auswirkungen auf die Bank, ihre Kunden oder Mitarbeiter haben können. Die zugehörigen Management- und Eskalationsprozesse sind so ausgelegt, dass die Deutsche Bank effektiv auf Cyberangriffe oder Informationssicherheitsrisiken reagieren sowie Verluste, Datenlecks oder Störungen minimieren kann. Zudem werden die gewonnenen Informationen zur kontinuierlichen Verbesserung ihrer Prozesse verwendet.

Unsere Cyber Intelligence and Response Centers (CIRC) in Singapur, Deutschland und in den USA gewährleisten rund um die Uhr (auch als „Follow-the-sun“-Modell bekannt) Schutz vor Cyberbedrohungen. Mit diesem Modell verbesserte die Bank ihre Fähigkeit, weltweit Bedrohungen zu erkennen und auf Vorfälle zu reagieren. Dank dieser Rund-um-die-Uhr-Überwachung kann das CIRC jeden Monat über 2.500 neue Sicherheitsmeldungen bearbeiten, einschließlich Warnmeldungen zu möglichen Cyberangriffen. 2019 hat das CIRC keinerlei erfolgreiche Cyberangriffe festgestellt – d.h. keine Distributed Denial of Service (DDoS-)-Angriffe, Phishing-Mails oder Malware-Angriffe, die zu einem Ausfall oder einem sonstigen Vorfall mit wesentlichen Auswirkungen für unsere Kunden geführt hätten.

Schulung und Sensibilisierung

GRI 404-2

2019 haben wir unsere Kampagne zur Bewusstseinsbildung „Time to be aware – the target is you“ für alle Mitarbeiter der Deutsche Bank auf mehreren Informationskanälen fortgesetzt. Diese Kampagne deckt eine breite Palette an Themen der Informations- und Unternehmenssicherheit ab. Ein Bestandteil der Kampagne 2019 war der „Monat der Informationssicherheit“, in dem an mehreren Standorten der Deutsche Bank Aktionen durchgeführt wurden. Ziel dieser Kampagne ist es, das Verständnis der Mitarbeiter für häufige und dennoch erhebliche Sicherheitsgefahren zu verbessern sowie das Bewusstsein für ihre individuelle Verantwortung und ihren Beitrag zum Schutz unserer Bank vor diesen Gefahren zu fördern. Daher liegt der Schwerpunkt der Kampagne auf grundlegenden Praktiken und Tipps. Sie sollen unsere Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag – sowohl im Büro als auch unterwegs – dabei unterstützen, sich selbst und die Bank zu schützen.

Neben den Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung absolvieren die Mitarbeiter der Deutsche Bank regelmäßig verpflichtende Schulungsmaßnahmen, die durch spezielle Schulungen für Personen in Fachpositionen ergänzt werden. 2019 wurde die Schulung für Information Security Officer (ISO) und Technical Information Security Officer (TISO) einer umfangreichen Überarbeitung unterzogen und im September 2019 an alle aktiven Rolleninhaber ausgerollt. Mit dieser Schulung werden den Fachkräften Fähigkeiten und Kenntnisse vermittelt, die zur Erfüllung ihrer wichtigen Sicherheitsfunktionen notwendig sind. Die Schulung ist Grundvoraussetzung, um die zuvor genannten Positionen zu übernehmen.

Im Fokus steht außerdem, das Bewusstsein unserer Kunden für Cyberg Gefahren zu schärfen und sie darüber aufzuklären, wie die Bank ihre Daten und Vermögenswerte schützt. Dazu stellen wir Informationsmaterial bereit, beispielsweise Erklärungsvideos, und führen in allen Regionen gezielte Veranstaltungen durch.

Dialog und Kooperation

GRI 102-21

Die Deutsche Bank arbeitet eng mit Regulierungsbehörden zusammen, um deren Anforderungen zu verstehen. Gleichzeitig steht die Bank im regelmäßigen Dialog mit nationalen und internationalen Sicherheitsorganisationen, staatlichen Behörden und Peer-Organisationen, um bewährte Verfahren und Informationen zur Bedrohungslage auszutauschen. Eine dieser Einrichtungen ist das Financial Services Information Sharing and Analysis Center (FS-ISAC), in dem die Deutsche Bank einen Sitz im Vorstand hält. In Deutschland ist die Deutsche Bank Gründungsmitglied von Cyber Security Sharing & Analytics (CSSA), einem Zusammenschluss von Großunternehmen aus verschiedenen Branchen. CSSA ermöglicht den Austausch von Informationen, um Sicherheitsrisiken besser zu erkennen und zu verstehen sowie die Reaktionsmaßnahmen zu verbessern.

Der Austausch von relevanten Indicators of Compromise (d. h. forensischen Daten zur Identifizierung von schädlichen Aktivitäten in einem System oder Netzwerk) und weiteren Informationen mit anderen Unternehmen mindert das Risiko für alle Beteiligten. Deshalb hat die Deutsche Bank ein eigenes Team gegründet, das diesen Austausch koordiniert und die Beziehungen weiterentwickelt. Dieser Austausch mit unseren Interessengruppen hilft uns dabei, sicherzustellen, dass wir die aktuellsten Ansätze und Technologien zur Informationssicherheit einsetzen.

Public Policy und Regulierung

GRI 102-15

Das Geschäftsumfeld der Bank ist von einem noch nie da gewesenen Ausmaß an Richtlinien und Regulierungen geprägt. Das Tagesgeschäft einer Bank ist daher kontinuierlich dem Risiko ausgesetzt, dass sich Regeln und gesetzliche Anforderungen stetig ändern. Die Deutsche Bank nutzt einen systematischen Ansatz, der maßgebliche regulatorische Risiken für die Bank priorisiert sowie klare Verantwortlichkeiten für die Identifizierung, Folgenabschätzung und Implementierung regulatorischer Änderungen zuweist.

Governance

GRI G4 DMA

Wir haben ein Rahmenwerk etabliert, das regelt, wie wir mit regulatorischen Risiken umgehen, und uns dabei hilft, unser Profil in relevanten politischen Debatten auszubauen. So kann die Deutsche Bank einen konstruktiven Dialog mit entsprechenden Interessengruppen führen. Dieses Rahmenwerk stellt zudem sicher, dass wir informierte, strategische Entscheidungen treffen, es ermöglicht Aufsicht und Kontrolle darüber, wie zentrale Initiativen umgesetzt werden, und liefert dem Senior Management Erkenntnisse zu anstehenden politischen Themen. Dieser Prozess wird durch den sogenannten Regulatory Management Council (RMC) unterstützt, der sich auf relevante Themen für die Gesamtbank konzentriert und jede Phase des regulatorischen Lebenszyklus abdeckt. Um darüber hinaus einen Beitrag zum politischen Entscheidungsprozess zu leisten, stellen wir politischen und regulatorischen Interessengruppen (z. B. staatlichen Organisationen, politischen Entscheidungsträgern und Aufsichtsbehörden) Informationen und Daten zur Verfügung, die unsere Geschäftsstrategie und deren Einflussfaktoren darlegen. Unsere globale Richtlinie für die Interaktion mit Aufsichtsbehörden (Supervisory Authorities Engagement Policy – Deutsche Bank Group) stellt eine konsistente Kommunikation mit den Aufsichtsbehörden der Deutschen Bank sicher. Für alle Mitarbeiter der Deutschen Bank ist die globale Richtlinie zu Geschenken, Einladungen und Fachveranstaltungen verbindlich. Sie regelt die Annahme von Geschenken und den Umgang mit Einladungen, die von Vertretern der Deutschen Bank ausgehen, oder von ihnen angenommen werden.

Unser Global Head of Government & Regulatory Affairs berichtet direkt an unseren Chief Administrative Officer. Ein spezialisiertes Team für Government & Regulatory Affairs koordiniert die täglichen Beziehungen der Deutschen Bank zu den wichtigsten Behörden, identifiziert frühzeitig maßgebliche politische und regulatorische Entwicklungen und koordiniert die politischen Positionen des Konzerns. Ziel ist es, intern die Einhaltung der maßgeblichen politischen und regulatorischen Anforderungen sicherzustellen und extern branchenspezifische Themen in die öffentliche Diskussion einzubringen. Die Government & Public Affairs Büros der Deutschen Bank in Berlin, Brüssel und Washington, D.C. sind für die Beziehungen zu den wichtigsten politischen Entscheidungsträgern zuständig, liefern ihnen Informationen und Daten und bringen ihnen gleichzeitig die Geschäftsstrategie der Bank und deren maßgebliche Rahmenbedingungen näher. Das Team für Government & Regulatory Affairs steht auch in engem Kontakt mit dem Management in Peking, um unsere Interessen in China zu vertreten.

Interaktionen zwischen Mitarbeitern und Interessengruppen

GRI 102-21

Für Interaktionen zwischen unseren Mitarbeitern und externen politischen und regulatorischen Interessengruppen hat die Deutsche Bank klare Regeln aufgestellt und Verfahrensweisen definiert. Interaktionen mit den Hauptaufsehern der Bank in den USA, in Europa, in Hongkong und Singapur sind in der konzernweiten Richtlinie für die Interaktion mit Aufsichtsbehörden geregelt. Gemäß dieser Richtlinie müssen sämtliche Interaktionen mit den darin aufgelisteten Aufsehern über die regionalen Regulatory Management-Teams organisiert und protokolliert werden. Bei Interaktionen mit EU-Institutionen setzt die Richtlinie zur „Pre-Clearance of All Communications with EU Institutions to Discuss Policy Issues“ verbindliche Standards für eine konsistente Kommunikation auf EU-Ebene sowie für die zentrale Genehmigung aller Kontakte zu EU-Beamten. In den USA handelt die Deutsche Bank gemäß ihrer internen Richtlinie zu „Political Contributions in the U.S. and U.S. Lobbying Activities“.

Finanzielle Transparenz

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

Wichtige Themen im Jahr 2019

GRI 102-12/44

Unser Team für Government & Regulatory Affairs definiert regelmäßig Schwerpunktthemen, die für das jeweilige Folgejahr im Fokus der Bank stehen. 2019 waren diese Themen unter anderem die Digitalisierung des Bankwesens und der Gesellschaft, die Erneuerung der Eurozone, der Brexit, die Europawahlen und nachhaltige Finanzierung. Zu jedem Thema hat die Deutsche Bank Seminare und öffentliche Diskussionen veranstaltet bzw. besucht und direkte Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern geführt. Da die Themen nachhaltige Finanzierung und digitale Agenda 2019 von besonderem Interesse waren, findet sich im Folgenden eine ausführlichere Übersicht zu diesen beiden Themen.

Nachhaltige Finanzierung

GRI G4 DMA

Für den Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken – insbesondere in Bezug auf klimabezogene Risiken – stellt die politische und regulatorische Agenda in vielen Rechtsgebieten klare aufsichtliche Erwartungen an Banken. Eines der Hauptthemen, das uns 2019 begleitet hat, war die nachhaltige Finanzierung und die damit verbundenen Chancen für und Auswirkungen auf die Deutsche Bank. Im März 2018 hat die Europäische Kommission ihren Aktionsplan zu nachhaltiger Finanzierung veröffentlicht. Im Fokus des Plans steht, Kapitalströme in Investitionen unter Berücksichtigung von Umwelt-, Sozial- und Governance (ESG)-Aspekten umzulenken. Ziel ist es, das Finanzrisiko zu managen, den Klimawandel zu bekämpfen und gleichzeitig die Transparenz von Produkten und Unternehmensstrategien zu fördern.

Die für die Deutsche Bank maßgebliche Gesetzgebung für nachhaltige Finanzierung wird hauptsächlich auf europäischer Ebene vorangebracht. Der Aktionsplan der Europäischen Union (EU) zu nachhaltiger Finanzierung entwickelt sich stetig weiter. 2019 hat die Deutsche Bank kontinuierlich die Entwicklung des Aktionsplans und seine Auswirkungen auf das Geschäft der Bank beobachtet. Wir begrüßen die Initiative der Europäischen Kommission als wichtigen Meilenstein, um die EU bei der Erreichung ihrer Ziele aus dem Pariser Klimaabkommen und der weiter gefassten Nachhaltigkeitsagenda zu unterstützen.

2019 haben wir mehrere Initiativen durch Zentralbanken zur Kenntnis genommen, die wir für die zukünftige Finanzregulierung für relevant halten. Das Network for Greening the Financial System (NGFS), das sich aus über 40 Zentralbanken und Aufsichtsbehörden zusammensetzt, hat einen Bericht vorgelegt, um seine Arbeit zu Risikomanagement, Stresstests und Szenarioanalysen sowie zum Management des eigenen Portfolios und der Vermögenswerte von Zentralbanken zu koordinieren. Die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) hat ein Merkblatt zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken veröffentlicht, mit dem unverbindliche Standards für deutsche Finanzunternehmen festgelegt werden sollen. Auch die UK Prudential Regulation Authority (PRA) hat im April 2019 eine Erklärung veröffentlicht, in der die Erwartungen an beaufsichtigte Unternehmen festgelegt werden, einen strategischen, vorstandsgetriebenen Ansatz zum Management von Klimarisiken umzusetzen.

Als Teil eines breiten Sustainable-Finance-Netzwerks ist die Deutsche Bank in der Lage, wesentliche Entwicklungen weltweit zu identifizieren, zu beurteilen und entsprechend zu reagieren. Wir beteiligen uns in mehreren Fachgremien an einer Reihe von Arbeitsgruppen für nachhaltige Finanzierung, sowohl auf globaler, regionaler/ europäischer als auch auf deutscher/ nationaler Ebene. Zudem sind wir Mitglied im Beirat für nachhaltige Finanzierung, der von der deutschen Bundesregierung im Juni 2019 eingesetzt wurde. Der Beirat soll die Entwicklung einer nationalen Strategie für nachhaltige Finanzen unterstützen. Durch die Mitarbeit im Beirat erörtert die Deutsche Bank die Entwicklungen im Bereich nachhaltige Finanzierung mit Wirtschaftsverbänden wie der Association for Financial Markets in Europe (AFME), dem Europäischen Bankenverband (EBF) und dem Bundesverband deutscher Banken (BdB). Außerdem nehmen wir regelmäßig zu Konsultations- und Diskussionspapieren Stellung. Beispielsweise haben wir direkt auf Konsultationen der Europäischen Bankenaufsichtsbehörde (EBA), der Europäischen Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (ESMA), des NGFS und der Technical Expert Group (TEG) zur nachhaltigen Finanzierung geantwortet. Themen waren die mutmaßliche Kurzfristorientierung auf den Finanzmärkten, die Bewertung „grüner“ (nachhaltiger) und „brauner“ (konventioneller) Finanzanlagen oder eine detaillierte EU-Nachhaltigkeitstaxonomie.

Digitale Agenda

Neben nachhaltiger Finanzierung standen auch die Themen Digitalisierung und FinTechs im Mittelpunkt des Interesses. Mit der Veröffentlichung des FinTech-Aktionsplans der Europäischen Kommission 2018 haben die Regulierungsbehörden und politischen Entscheidungsträger in der EU und ihren Mitgliedsstaaten begonnen, die Grundlagen für verantwortungsvolle technologische Innovationen zu legen.

Nach einer Anfangsphase mit starkem Fokus auf Forschung und Überwachung wurden regulatorische und politische Vorschläge zu künstlicher Intelligenz (KI), Cyberresilienz und operativer Resilienz, virtuellen Vermögenswerten sowie Daten- und Online-Plattformen vorgelegt. Sie umfassen insbesondere die folgenden Punkte:

- Richtlinien der EU-Expertengruppe zur Förderung vertrauenswürdiger KI mit einer ausführlichen Bewertungsliste
- EBA-Leitlinien zum Outsourcing (inkl. Outsourcing an Cloud-Service-Anbieter)
- Konsultation zu Änderungsvorschlägen für die Anforderungen in Zusammenhang mit Outsourcing-Vereinbarungen der Monetary Authority of Singapore (MAS)
- EBA-Leitlinienentwurf zu IKT und Sicherheitsrisikomanagement
- EU-Verfügung zu Online-Intermediären in Bezug auf das ungleiche Machtverhältnis von Plattformanbietern und ihren Geschäftskunden
- Diskussionspapiere der Bundesregierung zu elektronischer Sicherheit und Initial Coin Offerings Empfehlungen der deutschen Sachverständigengruppen zu Wettbewerbsrecht, Daten und algorithmischen Systemen

Die Deutsche Bank hat am EU-Ausarbeitungsprozess für die KI-Ethik- und Analyserichtlinien mitgewirkt, zu den genannten EBA-Leitlinien beigetragen und sich in der FinTech-Taskforce der Europäischen Zentralbank (EZB) eingebracht. Dies hat dabei geholfen, die Bedeutung dieser Themen für die Bank zu verstehen und auf eine Regulierung hinzuwirken, die keine Hürden für Innovationen schafft. Zusammen mit Wirtschaftsverbänden wie der AFME, dem EBF, BdB oder dem European Financial Services Round Table (EFR) beteiligt sich die Deutsche Bank aktiv an der öffentlichen Debatte und entwickelt branchenweite Positionen, zum Beispiel zur Schaffung einer effektiven Datenwirtschaft. Eine solche erfordert aus unserer Sicht einen Sektor übergreifenden Rahmen für den Datenzugriff, der auf der Zustimmung der Kunden sowie auf Standardformaten und -zeitpunkten basiert.

Mitarbeiterbezogene Belange

48	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit
55	Personalkennzahlen

Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit

GRI 103-1

In diesem Kapitel beschreiben wir die Managementansätze, Ziele und Ergebnisse zu Aspekten unseres Personalmanagements sowie einer inklusiven Arbeitsumgebung. Informationen zu weiteren mitarbeiterbezogenen Themen, wie zum Beispiel Mitarbeiterzufriedenheit, Leistungssteuerung oder Gesundheitsmanagement veröffentlichen wir in unserem separaten [Personalbericht](#).

Personalstrategie

GRI 103-1/2/3

Der Erfolg der Deutschen Bank hängt wesentlich von den Ideen, der Kompetenz, dem Engagement und der Gesundheit ihrer Mitarbeiter ab. Daher legen wir großen Wert darauf, unseren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten, damit sie dem Unternehmen helfen können, innovativer zu werden. Ziel unserer Personalstrategie ist es, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen partnerschaftlich zusammenarbeiten, um gemeinsam nachhaltige Leistung für das Unternehmen zu erbringen.

Die folgenden Trends treiben unsere Personalagenda voran:

- Neue Arbeitspraktiken: Agile Arbeitsmethoden beschleunigen Innovationen und führen zu einem stärkeren Kundenfokus, Iteration und besserer Beratung
- Neue Anforderungen an Arbeitgeber: Um attraktiv zu bleiben, muss die Deutsche Bank flexible Arbeitsmodelle ermöglichen, eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Familie sicherstellen und in die Arbeitsumgebung investieren
- Demografischer Wandel: 2025 werden 72 % der Belegschaft der Bank Millennials sein (Geburtsjahrgänge 1980-2000). Vor diesem Hintergrund haben wir Karrierepfade neu definiert. Freiberufliche und Interimsbeschäftigungsformen werden immer beliebter
- Sich ändernde Kompetenzanforderungen: Der Weiterbildungs- oder Umschulungsbedarf ist hoch; unsere Angebote müssen mit den dynamischen Entwicklungen in allen Geschäftsbereichen Schritt halten

Diese Trends spiegeln sich in individuellen Vorstandszielen wider, die mit dem Aufsichtsrat vereinbart wurden. Dazu gehören unter anderem:

- Investitionen in das Personalmanagement, indem Umstrukturierungsmaßnahmen umgesetzt, Arbeitsmethoden verändert und unser Talent- und Entwicklungsprogramm gestärkt werden
- Weitere Integration der Themen Vielfalt und Inklusion in alle Personalprozesse

Governance

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

Das Personalwesen verfügt über eine klare Governance-Struktur. Unser Global HR Executive Committee definiert und überwacht die weltweit geltenden Schwerpunkte und Standards. In dem Komitee sind die weltweiten Personalleiter, die Geschäftsbereiche, die Infrastrukturfunktionen und -einheiten, die sich die Verantwortung für das Personalmanagement teilen, sowie die für die Prozesse und Produkte in den Regionen verantwortlichen Personalleiter vertreten. Unser Verhaltenskodex zielt darauf ab, ethisches Verhalten der Deutsche Bank insgesamt sicherzustellen: Er schreibt integriertes Verhalten und die Einhaltung der geltenden Richtlinien und Verfahrensweisen sowie der Gesetze und Bestimmungen in allen Geschäftsregionen vor. Der Kodex dient als allgemeiner Leitfaden, der den generellen Grundsatz untermauert, stets korrekt und anständig zu handeln. Die Deutsche Bank berücksichtigt auch externe Rahmenwerke, Standards und Grundsätze, wie beispielsweise die neuen Grundsätze für Human Resource Management (Guidelines for Internal and External Human Capital Reporting, IS 30414) der Internationalen Organisation für Normung von Dezember 2018.

Richtlinien sind ein wesentlicher Bestandteil unserer internen Kontrolle. Unsere globalen Personalrichtlinien decken eine breite Palette an Personalthemen ab. Dazu gehören beispielsweise die Einstellung von Mitarbeitern, das Leistungs- und Karrieremanagement sowie die Entwicklung von Karrierepfaden, die Beurteilung der Eignung potenzieller Mitglieder von Managementgremien und Inhaber von Schlüsselfunktionen, internationale Entsendungen, Geschlechterdiversität und Inklusion, Vergütungsaspekte, bis hin zu Austritten, Kündigung oder dem Management von mitarbeiterbezogenen Vorfällen. Darüber hinaus existieren weitere Leitfäden und Richtlinien, etwa für Verfahren zur Leistungssteuerung, Disziplinar- und Entlassungsverfahren, Beschwerdeverfahren sowie Verfahren gegen Belästigung und Mobbing.

Dem Vorstand, dem Aufsichtsrat und der Geschäftsleitung werden Personalthemen regelmäßig präsentiert. Beispielsweise erhält der Vorstand monatliche Berichte zur Entwicklung der Mitarbeiterzahlen und zum Fortschritt der Umstrukturierungsmaßnahmen, während dem Aufsichtsrat monatlich zur Mitarbeiterfluktuation berichtet wird.

Das monatliche HR Controls Dashboard wurde Ende 2018 eingeführt und dient der Überwachung der operativen Leistung des Personalbereichs beim Management von Risiken im Mitarbeiterlebenszyklus. Es bietet einen Überblick über die Ergebnisse von insgesamt 51 Kontrollen, die im bankweiten Kontrollverzeichnis für das Management nichtfinanzieller Risiken unter der Verantwortung von HR stehen, und ermöglicht so die Identifizierung potenzieller Risiken im Kontrollumfeld des Personalbereichs. Die Ergebnisse werden dem HR Performance Review Council präsentiert, der über notwendige Konsequenzen oder Eskalationen entscheidet, sollten sich die Kontrollergebnisse außerhalb der Risikotoleranz bewegen. Zum Beispiel löste das HR Controls Dashboard eine Prozessänderung im Zusammenhang mit Sicherheitsüberprüfungen von Bewerbern (Background Screening) in Deutschland aus. Dies half dabei, die Anzahl der überfälligen Nachweise zu vorherigen Arbeitgebern innerhalb des ersten Halbjahres 2019 im Durchschnitt um 36 % zu reduzieren (aufgrund der Einführung Ende 2018 kann noch keine Aussage zu der Entwicklung im Jahresvergleich getroffen werden). Das HR Controls Dashboard trägt also dazu bei, das Kontrollumfeld des Personalbereichs zu stärken.

Personalmanagement

Umstrukturierung

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

Umstrukturierungen betreffen die gesamte Bankenbranche – nicht zuletzt aufgrund der rasant voranschreitenden Digitalisierung. Die Deutsche Bank bildet dabei keine Ausnahme. Am 29. Mai 2018 hat der Vorstand angekündigt, bis Ende 2019 die Zahl der Vollzeitbeschäftigten auf unter 90.000 zu reduzieren. Am 7. Juli 2019 wurden Maßnahmen zur Verbesserung der Effizienz und der Infrastruktur angekündigt, die bis 2022 eine Verringerung der Belegschaft auf etwa 74.000 Vollzeitbeschäftigte beinhalten.

Zum 31. Dezember 2019 hat die Deutsche Bank die Zahl ihrer Mitarbeiter um etwa 4.100 (–4,5 %) auf 87.600 verringert. Ein Rückgang war in allen Regionen zu verzeichnen und wurde hauptsächlich getragen von der Abbaueinheit⁷ (–1.329; –52,4 %), der Privatkundenbank⁷ (–1.149; –3,0 %), der Infrastruktur (–1.784; –6,1 %) und dem Asset Management⁷ (–88; –2,2 %) kompensiert durch die Privatkundenbank⁷ (+75; +1,0 %) und die Investmentbank⁷ (+135; +1,4 %). Auch 2019 wurden geschäftskritische externe Funktionen, insbesondere im IT-Bereich, wieder eingegliedert.

Bei der Umsetzung dieser Strategie bleibt die Deutsche Bank ihrer Verpflichtung treu, den Personalabbau transparent und sozial verantwortlich durchzuführen – in enger und konstruktiver Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmervertretern und Sozialpartnern in gegenseitigem Vertrauen.

Die Bank arbeitet mit den Arbeitnehmervertretern und ihren Organen auf Grundlage der einschlägigen nationalen gesetzlichen Bestimmungen zusammen. Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz regelt die Mitwirkung von Betriebsräten, es legt ihre Rechte und Pflichten fest und schreibt vor, wann und wie Arbeitgeber einen Betriebsrat einbeziehen müssen. Die Betriebsräte, deren Mitglieder alle vier Jahre gewählt werden, vertreten die Interessen der Arbeitnehmer durch Gespräche und Verhandlungen mit der Deutschen Bank als Arbeitgeber. Die leitenden Angestellten der Deutschen Bank haben ein eigenes Vertretungsorgan, das ebenfalls dem deutschen Recht unterliegt (Sprecherausschussgesetz).

Auf Grundlage der am 10. September 1996 abgeschlossenen Vereinbarung über die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Beschäftigten der Deutschen Bank werden alle Arbeitnehmer in der EU durch den Europäischen Betriebsrat vertreten. Dies entspricht rund zwei Dritteln der Gesamtbelegschaft des Konzerns. Da es uns nach deutschem Recht untersagt ist, unsere Mitarbeiter nach einer Gewerkschaftsmitgliedschaft zu fragen, liegen keine Angaben zur Zahl der Gewerkschaftsmitglieder unter den Beschäftigten der Bank vor.

Im Rahmen des ganzheitlichen Veränderungskonzepts der Deutschen Bank, das im Sozialplan der Bank verankert ist, werden von Umstrukturierungsmaßnahmen betroffene Mitarbeiter durch die Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und individuelle Coachingangebote unterstützt. Mitarbeitern, Führungskräften, Betriebsräten und Personalberatern, die an Veränderungsprozessen beteiligt sind, stehen ein umfassendes Bündel an Maßnahmen sowie systematische Unterstützung zur Verfügung. Zudem unterstützt das Veränderungskonzept die Strategie der Bank, offene Stellen mit geeigneten internen Bewerbern zu besetzen. Um Beschäftigungsmöglichkeiten außerhalb des Unternehmens zu ermitteln, nutzen wir ein eigenes Netzwerk externer Partner. 2019 haben etwa 2.000 Mitarbeiter die verschiedenen Angebote genutzt (2018: 1.500 Mitarbeiter).

⁷ Mitarbeiter (Geschäftsbereiche Vollzeitkräfte)

Rekrutierung und Entwicklung von Talenten

GRI 401-1, 103-1/2/3

Trotz der oben genannten Umstrukturierungsmaßnahmen bleibt die Rekrutierung von Talenten weiterhin ein Schwerpunkt der Deutschen Bank. Die Besetzung von Stellen im Kundengeschäft in Wachstumsbereichen (z. B. Global Transaction Banking, Wealth Management und Asset Management) und die Wiederbesetzung aufgrund von Arbeitnehmerkündigungen frei werden Stellen in Operation Centern stand 2019 erneut im Vordergrund. Zudem wurden Talente eingestellt, um den wachsenden Bedarf an regulatorischen Funktionen (z.B. Bekämpfung von Finanzkriminalität, Audit und Compliance) zu decken. Darüber hinaus konzentrierte sich die Arbeit auf die Eingliederung von 881 extern besetzten Positionen (2018: 1.207), vor allem in der IT, sowie auf die Einstellung von 1.622 Hochschulabsolventen und Auszubildenden (2018: 1.517).

2019 dauerte es durchschnittlich 56 Tage, eine offene Stelle zu besetzen (2018: 61 Tage); bei offenen sogenannten kritischen Geschäftspositionen betrug die durchschnittliche Dauer 15 Tage (2018: 24 Tage).

Hochschulabsolventen und Auszubildende

Die Einstellung von Hochschulabsolventen hat für die Deutsche Bank weiterhin strategische Priorität. Die Absolventen tragen dazu bei, die Veränderungsstrategie der Bank umzusetzen, indem sie Kompetenzen aufbauen, die besser an die Anforderungen von künftigen Mitarbeitern und Kunden angepasst sind. Zudem leisten sie einen Beitrag zur Vielfalt des Unternehmens. 2019 wurden 955 Hochschulabsolventen eingestellt (2018: 910 Hochschulabsolventen). Dieser Anstieg ist auf zusätzliche Investitionen in die Unternehmens- und die Privatkundenbank zurückzuführen. Zudem haben wir im Rahmen der Bemühungen, die Technikkompetenz und -kultur der Bank zu stärken, in den Technologiebereich investiert. 2019 führte die Bank wie im Vorjahr zwei separate Einführungs- und Schulungsprogramme durch: ein lokales Programm für die Technologiesparte der Bank in Indien und eines in London wie in den Vorjahren.

Die Berufsausbildung und das duale Studium sind wichtige Bestandteile unserer Nachwuchsstrategie. Sie bieten gerade in Deutschland eine zusätzliche Möglichkeit, junge Talente für unser Unternehmen zu gewinnen. Dank einer gezielten Marketingstrategie ([#dbKarrierestart](#)) und unserer 2018 umgesetzten Insiderinitiative gingen 2019 mehr qualifizierte Bewerbungen als im Vorjahr ein. Es wurden 667 neue Auszubildende eingestellt (2018: 607).

Interne Karrieremobilität

Vor dem Hintergrund unserer Ziele bei den Mitarbeiterzahlen wurde ein neuer Einstellungsprozess verabschiedet, bei dem Neueinstellungen auf Positionen beschränkt werden, die für den Erfolg und das künftige Wachstum der Bank als entscheidend angesehen werden. Der Fokus liegt zudem stärker auf der internen Mobilität von Mitarbeitern und der Identifizierung von Aufgabenbereichen, die aufgegeben werden können. Diese Richtlinien zur selektiven Einstellung sind vor dem Hintergrund der Kosten- und Personalentwicklungsziele der Bank zu betrachten. Das Management der Mitarbeiterzahlen durch natürliche Fluktuation kann Arbeitsplätze retten. Die Bank wird zudem effizienter, da die Führungskräfte ermitteln müssen, welche Aufgaben verzichtbar sind und welche Möglichkeiten es gibt, Technologie effizienter zu nutzen. Und schließlich gilt es, die Entwicklungschancen für vorhandene Talente voll auszuschöpfen.

Interne Mobilität spielt eine wichtige Rolle, wenn es darum geht, qualifizierte und talentierte Mitarbeiter mit ihrer Fachkompetenz und Erfahrung im Unternehmen zu entwickeln und zu halten. 2019 hat die Deutsche Bank ihre Strategie zur internen Karrieremobilität weiterentwickelt und umgesetzt. Auf diese Weise ist sie ihrer Verpflichtung nachgekommen, offene Stellen mit geeigneten internen Bewerbern zu besetzen. Um zugleich den veränderten Kompetenzanforderungen (siehe oben) gerecht zu werden, besteht das Ziel weiterhin darin, ein Drittel aller offenen Stellen mit internen Bewerbern zu besetzen.

Alle freien Stellen werden zunächst mindestens zwei Wochen lang für interne Mitarbeiter ausgeschrieben. Dass interne Bewerber Vorrang erhalten, hilft den von der Umstrukturierung betroffenen Mitarbeitern dabei, neue Positionen in der Bank zu finden. Zudem wird die bereichsübergreifende Mobilität gefördert, damit die Mitarbeiter ihre Fähigkeiten und ihre Erfahrungen erweitern und abgerundete Qualifikationsprofile entwickeln können. Zudem hilft die interne Mobilität bei der Verringerung der Entlassungs- und Einstellungskosten der Deutschen Bank.

2019 wurden 37,6 % (2018: 37,2 %) aller freien Stellen intern besetzt (ohne Postbank). Insbesondere auf der Ebene von Managing Directors und Directors lag der Anteil der internen Stellenbesetzungen mit 40,2 % über dem Durchschnitt (2018: 40,5 %). Gleiches galt für erfahrene Vice Presidents (VP), bei denen 47,5 % der freien Stellen intern besetzt wurden (2018: 47,8 %). In Deutschland lag diese Zahl aufgrund von Entlassungen wegen Umstrukturierungsmaßnahmen sowie Veränderungen infolge von Digitalisierung und Kontrollfunktionen bei 67,7 % (2018: 65,4 %). Die interne Besetzung von Stellen durch aktive Versetzungsbemühungen führte 2019 zu Einsparungen in Höhe von 32 Mio. € (2018: 39 Mio. €). Insgesamt wurden 76,9 % der geschäftskritischen Positionen intern besetzt (2018: 61,5 %).

Entwicklung von Führungskräften

Seit mehreren Jahren führt die Deutsche Bank erfolgreich Programme zur Entwicklung von Führungskräften durch. Als Teil der Verpflichtung, die Führungskräfte der Bank auf die Zukunft der Arbeit vorzubereiten, wurden 2019 erhebliche Veränderungen und Verbesserungen bei der Entwicklung von Führungskräften vorgenommen. Führungskräfte spielen eine Schlüsselrolle für unsere Unternehmenskultur und die Transformation der Bank.

Unsere Erwartungen an die Führungskräfte sind im Leadership Capability Model und den darin enthaltenen Werten und Überzeugungen definiert. Das Modell bietet einen allgemeinen Überblick über die Fähigkeiten, die erforderlich sind, um unsere Mitarbeiter zu führen und unseren Geschäftserfolg entsprechend der Strategie und Kultur der Bank sicherzustellen. 2019 wurde das Modell aktualisiert und an den Wandel der Arbeitswelt, die Anforderungen an Führungskräfte im digitalen Zeitalter und unsere neue Strategie angepasst. Alle Entwicklungsprogramme für Führungskräfte und Talente sind an dem Modell ausgerichtet.

Im Oktober 2019 haben wir einen neuen Ansatz zur Entwicklung von Führungskräften auf Basis eines flexibleren, benutzerorientierten Modells eingeführt. Gruppen von Führungskräften aus dem gesamten Unternehmen haben bei der Entwicklung der Lerninhalte geholfen, die in kleineren Einheiten präsentiert werden. Große, langfristige Programme werden durch kurze Lernworkshops ersetzt, einschließlich virtueller Lernmöglichkeiten für kleine Standorte. Diese alternativen Formen sind in sogenannte Learning Journeys eingebettet. Sie umfassen Artikel, Videos, Podcasts und andere Online-Ressourcen. Entwicklungsangebote für Führungskräfte müssen dann verfügbar sein, wenn sie benötigt werden. Deshalb arbeitet der Personalbereich an weiteren Möglichkeiten, dies sicherzustellen, unter anderem mithilfe eines virtuellen Coachings für Leiter von komplexen Teams.

Ein Schwerpunkt liegt darauf, neue Führungskräfte beim Hineinwachsen in eine neue Rolle zu unterstützen (oder bei externen Einstellungen über unsere Führungsphilosophie zu informieren). Dazu hat der Personalbereich ein interaktives Tool für Führungskräfte geschaffen, das ihnen hilft, die Prozesse, Kultur und die wichtigsten regulatorischen Anforderungen der Bank sowie die Vorgehensweise zur Unterstützung und Entwicklung ihrer Teams zu verstehen.

Ein wesentlicher Teil dieses neuen Leitfadens für Führungskräfte betrifft die Selbstverpflichtung der Bank, eine Atmosphäre zu schaffen, die die Mitarbeiter zum offenen Austausch ermutigt. 2019 haben alle Mitarbeiter einen digitalen Leitfaden erhalten, bei dem die Förderung einer Kultur der Offenheit im Fokus steht. Ziel ist es, die Mitarbeiter auf digitale Lernangebote zu Themen wie Zuhören und Feedback, aufmerksam zu machen – einschließlich moderierter virtueller Klassenzimmer.

Die Führungskräfte der Bank werden mit diesem Ansatz in die Lage versetzt, sich um ihre eigene Entwicklung zu kümmern und für sie geeignete Lerninhalte auszuwählen. So können die Lerninhalte jetzt allen Führungskräften der Bank (einschließlich Mitarbeitern mit Führungsfunktion im Rahmen eines Projektes) und nicht nur nach hierarchischen Kriterien ausgewählten Gruppen angeboten werden. Zudem können auch Mitarbeiter, die eine Führungsposition anstreben, auf die Inhalte zugreifen.

Förderung von Talenten

Die Talentförderprogramme der Deutschen Bank verfolgen einen geschäftsübergreifenden Ansatz, um Mitarbeiter bei ihrer beruflichen und persönlichen Entwicklung und ihrer Karriereentwicklung zu unterstützen. 2019 wurde die Postbank vollständig in die Förderprogramme der Deutschen Bank integriert.

Die Accomplished Top Leaders Advancement Strategy (ATLAS) ist ein prominentes Förderprogramm für weibliche Führungskräfte der Ebene Managing Director. Seit der Einführung 2009 wurden fünf Programme durchgeführt; der Jahrgang 2018–2019 war mit 21 Teilnehmerinnen der bisher größte. Das Programm zielt darauf ab, die Zahl der Frauen in Führungspositionen in der gesamten Bank zu steigern. Es umfasst einen zwölfmonatigen strukturierten Entwicklungsweg mit maßgeschneiderter persönlicher Entwicklung. Von den aktiven Alumnae haben 100 % höhere Positionen erreicht.

2019 verzeichnete das 2017 gestartete bankweite Director Acceleration Program 169 Teilnehmer, davon 42 % Frauen (2018: 152 Teilnehmer, davon 36 % Frauen). Das zwölfmonatige Programm verbindet Schulungsmodule und individuelle Coachingelemente.

Das VP Acceleration Program wurde 2019 zum vierten Mal durchgeführt und verzeichnete 490 Teilnehmer, davon 39 % Frauen (2018: 494 Teilnehmer, davon 41 % Frauen). Das VP-Programm wird in fünf Regionen umgesetzt.

Ein Drittel der Teilnehmer des Director Acceleration Program sind inzwischen Führungskräfte der Ebene Managing Director und 40 % der VP-Programm-Teilnehmer wurden zu Führungskräften der Ebene Director befördert. Insgesamt ist die Verbleib- sowie die interne Mobilitätsrate der Mitarbeiter im Unternehmen bei Teilnehmern der Director- und VP-Förderprogramme höher als bei der Vergleichsgruppe.

Zukunftsorientierte Arbeitsweise

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

Im Juli 2019 haben wir damit begonnen, die Deutsche Bank in ein Unternehmen umzuwandeln, das von seinen Kunden inspiriert und von den Mitarbeitern gestaltet wird. Um dieses Ziel zu erreichen, müssen wir unsere Arbeitsweise verändern. Dabei müssen wir auch schwierige oder sogar negative Entwicklungen berücksichtigen.

Vor diesem Hintergrund gilt es, fortwährend Entscheidungen zu treffen: Das erfordert nicht nur Wissen und Erfahrung seitens der Mitarbeiter, sondern auch ein hohes Maß an Bereitschaft und Fähigkeit zur Anpassung an neue und bisher unbekannte Umstände.

Die Gestaltung effektiver und zukunftsorientierter Personalarbeit bedeutet daher, den aktuellen und künftigen Mitarbeitern, den Sinn, die Entwicklungsrichtung und die Ausrichtung des Wegs und der Strategie der Deutschen Bank in einer sich rasant entwickelnden Geschäftsumgebung zu erklären. Wie schnell wir interne und externe Veränderungen erkennen können – und wie effektiv wir darauf reagieren, um Mehrwert für unsere Stakeholder zu schaffen, wird für unseren künftigen Erfolg entscheidend sein.

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

Zudem ergeben sich durch demografischen und kulturellen Wandel, die Diversität von Generationen und die erhöhte Mobilität – um nur drei Aspekte zu nennen – tiefgreifende Veränderungen, die neue Ansätze erfordern. Die Deutsche Bank kann nur dann als Arbeitgeber wettbewerbsfähig bleiben, wenn sie ihre Reaktion auf diese Herausforderungen aktiv gestaltet.

Die Deutsche Bank bereitet ihre Mitarbeiter bereits heute auf diese veränderten Anforderungen vor – sowohl fachlich als auch mental. Dies schließt zusätzlich zu den aktuellen Lernmöglichkeiten und Coachings eine Vielzahl von Gesundheitsangeboten und Möglichkeiten zur Vereinbarung von Privat- und Berufsleben ein.

Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung

GRI 102-12/20, 103-1/2/3

Die Deutsche Bank hat sich einer inklusiven Kultur verschrieben, die die Vielfalt der Mitarbeiter, Kunden und Gemeinschaften achtet. Unser Fokus liegt dabei auf den folgenden Zielen:

- Aufbau von talentierten und vielfältigen Teams zur Förderung der Geschäftsergebnisse
- Schaffung einer respektvollen und inklusiven Umgebung, in der die Menschen sich entfalten können
- Stärkung der Beziehungen zu Kunden, Partnern, Regulierungsbehörden, Gemeinschaften und potenziellen Mitarbeitern

Die Deutsche Bank möchte die am besten geeigneten Mitarbeiter gewinnen, fördern und langfristig an sich binden – unabhängig von kulturellem Hintergrund, Nationalität, ethnischer Zugehörigkeit, Geschlecht, sexueller Orientierung, körperlichen Fähigkeiten, Religion, Werdegang oder Erfahrung. Dabei verfolgt unsere Bank einen weltweit ganzheitlichen und zugleich multidimensionalen Ansatz, um Vielfalt und Teilhabe zu fördern und um sich angemessen auf die Chancen und Herausforderungen vorzubereiten, die sich aus dem demografischen Wandel, der Digitalisierung und einer zukunftsorientierten Arbeitsweise ergeben.

2019 hat die Bank ihren Weg fortgesetzt, Vielfalt und Inklusion in alle Bereiche der Personalarbeit zu integrieren. Diese Arbeit umfasste die folgenden Schwerpunkte:

- Erneuerung unserer Verpflichtung die Geschlechterdiversität zu verbessern: Ende 2018 ist unsere bisherige freiwillige Erklärung zur Erhöhung des Anteils von weiblichen Führungskräften weltweit ausgelaufen. Daher hat der Vorstand zugestimmt, freiwillige Ziele für die nächste Stufe festzulegen. Sie wurden als KPIs auf die Balanced Scorecard der Vorstandsmitglieder und der nächstunteren Ebene aufgenommen (siehe Geschlechterdiversität)
- Stärkung der Vielfalt durch die Anziehung von Talenten: Einbindung von Vielfalt in das Leistungsversprechen gegenüber Mitarbeitern (Employee Value Proposition), gezielte Kampagnen, um mehr Frauen für die Bank zu gewinnen, und Projekte, um Mitarbeiter aus allen Generationen zu gewinnen und zu halten (siehe Geschlechterdiversität)
- Stärkung von generationsübergreifender Zusammenarbeit und generationsübergreifendem Dialog: regionale, von bankeigenen Mitarbeitergruppen (Employee Resource Groups) gestützte Reverse-Mentoring-Programme und eine Ausweitung der plattformbasierten Reverse-Mentoring-Angebote (siehe Inklusive Arbeitsumgebung)
- Förderung der Inklusion von LGBTQI (Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender, Queer, Intersex) auf der ganzen Welt: Anerkennung von 50 Jahren LGBTQI-Pride weltweit. Beispielsweise durch verstärkte Zusammenarbeit mit Organisationen und Einflussplattformen für eine inklusivere und gerechtere Welt zeigt die Bank, dass sie ihre geschäftliche und gesellschaftliche Verantwortung ernst nimmt (siehe Inklusive Arbeitsumgebung)

Geschlechterdiversität

GRI 103-2/3, 405-1

2019 hat die Deutsche Bank ihre Bemühungen um die Förderung von Frauen im Beruf fortgesetzt.

Ende 2019 betrug der Frauenanteil im Aufsichtsrat mit sieben Frauen 35 % (2018: 30 %). Dies entsprach der gesetzlichen Vorgabe von mindestens 30 % für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige deutsche Unternehmen entsprechend der 2015 eingeführten gesetzlichen Geschlechterquote.

Das letzte vom Aufsichtsrat für den Vorstand festgelegte Ziel aus dem Jahr 2017 sieht einen Frauenanteil von mindestens 20 % bis zum 30. Juni 2022 vor. Da der Vorstand acht bis zwölf Mitglieder umfasst, entspricht dies zwei Frauen. Ende 2019 gab es keine Frau im Vorstand. Am 1. Januar 2020 ist eine Frau, die für das Geschäft der Bank in Amerika verantwortlich ist, in den Vorstand eingetreten. Der Vorstand arbeitet an einem Ziel für 2022 und berücksichtigt dabei die Diversitätsgrundsätze der Nachhaltigkeitsrichtlinien für die Auswahl der Vorstandsmitglieder.

Ende 2019 waren 19,7 % der Führungspositionen in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands mit Frauen besetzt (2018: 20,8 %). In der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands lag die Quote bei 19,5 % (2018: 20,9 %). Die Bank hat sich entsprechend der gesetzlichen Vorgabe in Deutschland die Ziele 20 % (erste Ebene) bzw. 25 % (zweite Ebene) für den 31. Dezember 2020 gesteckt.

Frauen sind in der Deutschen Bank nicht so stark vertreten, wie das Unternehmen es sich wünscht. Deshalb überwacht der Personalbereich weiterhin die Fortschritte und berichtet diese dem Vorstand. Zur Vielzahl der bereits umgesetzten Maßnahmen gehören Talententwicklungsprogramme, Managerschulungen, Best Practices für personalbezogene Entscheidungen, interne Überwachung und maßgebliche Unterstützung von Initiativen, die von den Mitarbeitern getragen werden.

Der Vorstand verpflichtet sich weiterhin, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu verbessern. Im März 2019 beschloss der Vorstand, die freiwilligen konzernweiten Ziele zum Frauenanteil zu ändern. Da Transparenz Veränderung fördert, wurden Zwischenziele bis Dezember 2021 genannt. Sie konzentrieren sich auf die drei höchsten Corporate-Title-Stufen (in Kopfbuchstaben): Managing Director (21 %), Director (28 %) und VP (35 %, ohne Postbank). Dadurch wird auch die interne Pipeline an Talenten für die zwei Ebenen unterhalb des Vorstands gestärkt. Die Deutsche Bank ist der festen Überzeugung, dass eine ausgewogenere Geschlechterverteilung in den Führungspositionen einen bedeutenden Beitrag zu ihrem künftigen Erfolg leistet.

Ende des Jahres 2019 waren 18,3 % der Managing Directors, 25,1 % der Directors und 31,4 % der VPs Frauen. Die Ziele wurden unter Berücksichtigung der Ernennungen Anfang 2020 gesetzt. Einschließlich dieser Ernennungen erreichten wir 18,9 % bei Managing Director, 25,9 % bei Director und 32,6 % bei VP (ohne Postbank).

Inklusive Arbeitsumgebung

GRI 103-1

Wir wissen, dass die effektive Zusammenarbeit über Generationen hinweg von großer Bedeutung ist, um von vielfältigen Ideen und Perspektiven zu profitieren. Dabei ist es wichtig, auch die unterschiedlichen Bedürfnisse der Generationen anzuerkennen, sowohl im Hinblick auf Leistungen und Unterstützung in jeder Lebensphase als auch um die Chancen für die Mitarbeiter auf jeder Karrierestufe zu fördern. Zur Altersstruktur siehe „Personalkennzahlen“.

Unser Reverse-Mentoring-Programm, bei dem jüngere Mitarbeiter ältere Kollegen coachen, wird weiterhin weltweit ausgebaut. Ebenso waren auch unsere Mitarbeiterressourcengruppen (ERG) das ganze Berichtsjahr über zu Generationenthemen aktiv:

- dbGeneration hat seine Reihe „Future of Work“ 2019 fortgesetzt. In einer Veranstaltung ging es darum, wie wir uns auf die Veränderungen der Arbeit und Arbeitsumgebung vorbereiten können. Experten zu Themen wie Langlebigkeit, soziale Gerechtigkeit und Arbeitsmuster haben die Auswirkungen auf verschiedene Generationen und eine alternde Bevölkerung erörtert.
- Die NextGen-Gruppen in den USA haben ihre Arbeit 2019 fortgesetzt: In New York beziehen sie aktive Führungskräfte als Mentees in ihr Reverse-Mentoring-Programm ein. Mentoring-Paare werden zusammengeführt und betreut.
- In Großbritannien unterstützt die dbFamily-Initiative ihre Mitglieder weiterhin mit generationsübergreifenden Veranstaltungen zu Themen wie Pflege aus der Ferne oder geistige Gesundheit sowie Wohlergehen und Resilienz von jungen Menschen.

Die Mitarbeiter der Deutschen Bank erhalten weiterhin während des gesamten Arbeitslebens Unterstützung, z. B. bei familiären Aufgaben von der Kinderbetreuung bis zur Angehörigenpflege, durch flexible Arbeitsmodelle sowie Sozialleistungen entsprechend den verschiedenen Karrierephasen.

Zur Unterstützung der LGBTQI-Mitarbeiter der Bank verfügt die Deutsche Bank unter anderem über ein Allies-Programm. Diese sichtbaren Allies (Verbündete), die selbst keiner bestimmten LGBTQI-Gruppe angehören, spielen eine wesentliche Rolle dabei, eine bankweite Kultur der Inklusion zu fördern. Als Vorreiter und Verfechter von Veränderungen auf allen Ebenen des Unternehmens helfen sie LGBTQI-Mitarbeitern, sich am Arbeitsplatz sicher zu fühlen, keinen Teil von sich verstecken zu müssen und in der Folge produktiver zu sein.

Im Rahmen unserer beinahe zwanzigjährigen Erfahrung mit Vielfalt und Inklusion wurde eine Reihe von wichtigen Partnerschaften auf der ganzen Welt aufgebaut. Diese Partnerschaften helfen der Deutschen Bank nicht nur bei der Umsetzung ihres internen Programms. Sie ermöglichen auch den Austausch von Best Practices und verstärken die positiven Auswirkungen der Bank auf die Gesellschaften, in denen sie tätig ist. Wir sind überzeugt, dass dies unsere Beziehungen zu Kunden, Partnern und Gemeinschaften stärkt.

- In Deutschland ist die Bank Gründungsmitglied und aktuell Vorstandsmitglied der Charta der Vielfalt, einem Verband unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel zur aktiven Förderung von Vielfalt am Arbeitsplatz.
- Die Deutsche Bank ist auch Gründungsmitglied der UK Treasury’s Women in Finance Charter zur Förderung der Geschlechterdiversität in der Finanzdienstleistungsbranche und Partner von Open For Business, einem Zusammenschluss von globalen Unternehmen, der sich aus geschäftlicher und wirtschaftlicher Sicht für LGBTQI-Rechte einsetzt.

Personalkennzahlen

GRI 102-7/8, 103-3, 401-1, 405-1

Nachstehend sind die wichtigsten Personalkennzahlen aufgeführt. Nähere Informationen über unsere Personalkennzahlen, die strategischen Prioritäten unseres Personalbereichs und über unsere Entwicklung und Erfolge in der Personalarbeit sind im Personalbericht 2019 der Bank zu finden.

	2019		2018	
	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG	Deutsche Bank Konzern	Davon: Deutsche Bank AG
Mitarbeiter (Vollzeitkräfte) ^{1,2}	87.597	25.326	91.737	26.728
Rekrutierung und Mitarbeiterentwicklung				
Eingestellte globale Trainees und Auszubildende (Kopfzahl)	1.622	437	1.517	416
Eingestellte globale Trainees	955	404	910	382
Eingestellte Auszubildende	667	33	607	34
Durchschnittliche Dauer, offene Stellen zu besetzen (in Tagen) ^{3,4}	56	53	61	57
Anteil intern besetzter Stellen (in %) ⁴	37,6	27,1	37,2	32,9
davon Managing Director und Directors (in %)	40,2	38,7	40,5	38,5
davon Vice Presidents (in %)	47,5	35,8	47,8	39,0
Geschäftskritische Stellen (in %)	76,9	80,0	61,5	80,0
Einsparungen aufgrund von Versetzungen (in Mio €) ⁴	32	20	39	22
Teilnahmen an bereichsübergreifenden Talent Acceleration Programmen (Kopfzahl)				
ATLAS Acceleration Program für weibliche senior Managing Directors	21	20	21	20
Director Acceleration Program	169	104	152	94
davon Frauen (in %)	42,0	45,2	35,5	37,2
Vice President Acceleration Program	490	245	494	265
davon Frauen (in %)	39,0	41,6	41,1	41,1
Geschlechterdiversität (Kopfzahl) ²				
Frauen im Aufsichtsrat (in %)	35,0	35,0	30,0	30,0
Frauen im Vorstand	0	0	1	1
Frauen in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands (in %) ⁵	19,7	19,7	20,8	20,8
Frauen in der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands (in %) ⁵	19,5	19,5	20,9	20,9
Weibliche Mitarbeiter nach Corporate Title (Kopfzahl) ^{2,6}				
Managing Directors (in %)	18,3	20,4	18,1	20,1
Directors (in %)	25,1	24,9	24,5	24,5
Vice Presidents (in %)	31,4	32,2	31,2	32,1
Assistant Vice Presidents und Associates (in %)	40,6	43,8	40,2	43,0
Non-Officer (in %)	59,6	55,0	59,8	55,9
Weibliche Mitarbeiter insgesamt (Kopfzahl, in %) ⁶	46,3	39,5	46,2	39,5
Alter (Kopfzahl)				
Bis 29 Jahre (in %)	15,1	11,6	15,5	11,5
30 - 39 Jahre (in %)	28,6	28,7	29,3	30,2
40 - 49 Jahre (in %)	27,1	33,1	27,6	33,8
Über 49 Jahre (in %)	29,2	26,6	27,6	24,5

¹ 2019 passte die Betriebskrankenkasse Deutsche Bank die Berechnung der Mitarbeiter auf Basis von Vollzeitkräften per 31. Dezember 2019 an. Dies führte zu einer Reduktion um 81 Vollzeitkräfte für den Konzern (vorherige Periode wurde nicht angepasst).

² Stand per 31. Dezember 2019.

³ Dauer von Anforderung bis zum Angebotsdatum.

⁴ Ohne Postbank.

⁵ 2018 um Postbank angepasst.

⁶ Ausweis wurde von Vollzeitkräften an Kopfzahl angepasst, da im März 2019 ein neuer Ansatz mit freiwilligen konzernweiten Zielen festgelegt wurde. Postbank in die Jahre 2018 und 2019 einbezogen, bei den ausgewiesenen Corporate Titles der Postbank (einschließlich Tochtergesellschaften) handelt es sich nur um eine hilfsweise technische Ableitung, die nicht im Zusammenhang mit arbeitsvertraglichen Gegebenheiten zu verstehen ist.

Rundungsdifferenzen möglich

Anmerkung: Internationale Standards für das Personalmanagement (ISO 30414) schlagen vor, auch Kennzahlen offenzulegen, die Ausfallzeiten für Verletzungen, die Anzahl der Arbeitsunfälle und die Anzahl der während der Arbeit getöteten Personen widerspiegeln. Diese gesundheits- und sicherheitsbezogenen Kennzahlen sind in erster Linie für die verarbeitende Industrie relevant, hier nicht wesentlich und daher nicht offengelegt.

Digitale Transformation

Digitalisierung und Innovation

GRI FS14

Neue Technologien verändern kontinuierlich die Kundenerwartungen. Gleichzeitig bieten neue Wettbewerber auch traditionelle Bankdienstleistungen an. Strukturelle Veränderungen und digitale Trends, wie die immer rasantere Entwicklung von künstlicher Intelligenz (KI), wirken sich auf das Geschäftsmodell aus und drängen Banken dazu, ihre Produkte und Prozesse zu überdenken und anzupassen. Ein Umdenken ist bei etablierten Banken auch deshalb erforderlich, weil Millennials transparentere Produkte und Preismodelle fordern. Hinzu kommen immer strengere regulatorische Vorgaben und die Konkurrenz durch aufstrebende FinTechs. Die Banken müssen reagieren und den Umbruch nutzen, der derzeit in der Branche stattfindet. Neue Technologien ermöglichen es uns, innovative Produkte und Leistungen anzubieten. Und sie helfen uns, unsere Arbeitsweise einfacher und effizienter zu gestalten.

Governance

GRI 102-20, 103-2/3

Im Zentrum unserer Digitalisierungsvision steht die Transformation unseres Kerngeschäfts hin zu vollständig digitalisierten Bankprozessen. So schaffen wir ein digitales Ökosystem, das es uns ermöglicht, über innovative Geschäftsmodelle neue Zielgruppen zu erreichen und unseren Umsatz zu steigern, indem wir über Plattformen die besten Eigen- und Fremdprodukte anbieten. Gleichzeitig möchten wir unseren Datenbestand nutzen, um unsere Kunden und ihre Bedürfnisse besser zu verstehen und zu bedienen.

Im Jahr 2019 hat der Vorstand der Deutschen Bank eine neue Technologiestrategie verabschiedet. Sie konzentriert sich darauf, die Entwicklungskompetenz zu stärken, ein agiles Bereitstellungsmodell einzuführen, den administrativen Aufwand zu senken, Anwendungen in unserer IT-Umgebung zu entkoppeln, um sie schneller und günstiger bereitzustellen. Darüber hinaus geht es darum, die IT-Infrastruktur der Bank durch langfristige Investitionen und den Einsatz von Cloud Computing zu modernisieren.

Um eine bankweite integrierte IT-, Daten- und Sicherheitsagenda zu gewährleisten, haben wir eine separate konzernweite Technologie-, Daten- und Innovationsfunktion unter der Leitung eines Vorstandsmitglieds geschaffen.

Forschung und Entwicklung

Die Deutsche Bank möchte Innovationen gezielt fördern und hat zu diesem Zweck ein weltweites Netzwerk von Forschungs- und Entwicklungseinrichtungen aufgebaut. Dieses umfasst fünf Innovationslabore sowie ein Datenlabor in Dublin (Irland), die Digitalfabrik in Frankfurt am Main und Exzellenzzentren für Softwareentwicklung in Moskau und St. Petersburg (Russland), Bukarest (Rumänien), Pune (Indien) und Cary (USA). Unsere Innovationslabore identifizieren und bewerten neue Technologien und unterstützen deren Einführung. Ihr Ziel ist es, unser Leistungsangebot für unsere Kunden zu verbessern und weiterzuentwickeln. Entwickelt und zur Marktreife gebracht werden die vielversprechendsten Ideen dann von unseren divisionalen Technologieteams oder in unseren Entwicklungszentren, wie beispielsweise in der Digitalfabrik in Frankfurt.

Partnerschaften

Die Zusammenarbeit mit Start-ups ist integraler Bestandteil des Entwicklungsprozesses vieler unserer neuen und innovativen Online- und Mobil-Banking-Funktionen. Zudem haben wir in ausgewählte Start-ups investiert. Dazu gehören beispielsweise [Modo](#) (digitale Zahlungen), [Quantigoous](#) Solutions (Open Banking), [dwins](#) (Gründer von [Finanzguru](#)), [TrustBills](#) (Handelsplattform für Forderungen) und [Zeitgold](#) (Buchhaltung für kleine Unternehmen). 2019 haben wir außerdem einen Anteil in Höhe von 5 % an dem FinTech Deposit Solutions erworben.

Offene Innovation

Traditionell entwickeln Banken ihre Produkte und Dienstleistungen weitgehend eigenständig, um sich einen Wettbewerbsvorteil zu verschaffen und ihr geistiges Eigentum zu schützen. Dies trifft zwar für einige Bereiche weiterhin zu, in anderen ist jedoch eine stärkere Offenheit unabdingbar, da Kunden zunehmend einheitliche Industriestandards fordern. Deshalb unterstützen wir als eine der ersten Banken die Global-Payments-Innovation-Initiative von SWIFT. Diese branchenweite Initiative verbindet die verschiedenen Parteien entlang der Zahlungskette über eine Cloud-Lösung. Dadurch können Kunden in Echtzeit sehen, wo sich ihre Zahlungen in der Zahlungskette zwischen dem Absender und dem Empfänger befinden. Bereits seit 2017 tragen wir zur Open-Source-Bewegung im Finanzdienstleistungssektor bei, indem wir Teile unseres Computercodes öffentlich zugänglich machen. Damit tragen wir dazu bei, dass Kundenanwendungen enger zusammenarbeiten und ein besseres Verständnis für IT-Umgebungen entwickeln. 2019 haben wir ein Open-Source-Software-Governance-Programm eingeführt, das einen formalen Prozess für die Nutzung von Open-Source-Software schafft. Dies ermöglicht es uns, die Innovationsmöglichkeiten zu maximieren und gleichzeitig das Risiko durch robuste Kontrollen zu mindern. Wir kooperieren außerdem mit der Fintech Open Source Foundation (FINOS), um mit Industriepartnerschaften gemeinsame Herausforderungen anzugehen und so die Kosten in diesen Bereichen zu senken.

Im November 2019 haben wir angekündigt, den chinesischen Instant-Messaging-Dienst WeChat in die Kollaborationsplattform Symphony zu integrieren. Damit unterstützen wir eine Partnerschaft zwischen Symphony und dem chinesischen Internetunternehmen Tencent. Ziel ist es, die Symphony-Nutzer – 450.000 Fachleute aus aller Welt – mit dem WeChat-Netzwerk zu verbinden. Dies ermöglicht es der Bank, mit Kunden in Echtzeit auf WeChat zu kommunizieren – unter Einhaltung der Compliance- und Governance-Richtlinien. Die Deutsche Bank gehörte 2014 zu den Gründungsinvestoren von Symphony. Im Juli 2019 erweiterten wir unsere Beteiligung, da Symphony über den Bereich Messaging hinaus zunehmend zum Industriestandard für digitale Zusammenarbeit heranwächst. 2020 wird die Bank einen Open-Source-Beitrag in Form neuer Softwarebibliotheken leisten. Damit wollen wir Entwicklern die schnelle Erstellung von neuen Bots und Anwendungen mithilfe des weit verbreiteten Spring-Boot-Framework ermöglichen. Dies spart viele Stunden an Entwicklungsaufwand und ermöglicht somit eine stärkere Konzentration auf wertschöpfende Funktionalitäten.

Wir beteiligen uns an einer Reihe von Projekten, um das Potenzial der Blockchain-Technologie zu erforschen und den Ausbau der erforderlichen Marktinfrastruktur voranzutreiben. Im September 2019 sind wir dem [Interbank Information Network \(IIN\)](#) beigetreten – einer auf Blockchain-Technologie basierenden Peer-to-Peer-Plattform. Dieses neue von J.P. Morgan betriebene Netzwerk ermöglicht es den Mitgliedsbanken, Informationen zu grenzüberschreitenden Zahlungen in Echtzeit auszutauschen. Auf diese Weise können Reibungen im Gebührenzahlungsprozess reduziert werden. Mehr als 300 Banken sind dem Netzwerk beigetreten, und über 50 Banken nutzen das Angebot bereits.

Neue Arbeitsweisen

Um ein technologiegetriebenes Unternehmen zu werden, schaffen wir ein Umfeld, das die aktive Mitwirkung unserer Mitarbeiter an der Gestaltung der digitalen Transformation der Bank fördert. So organisieren wir Gespräche und Diskussionen zu den neusten Technologietrends, bei denen interne und externe Experten zu Wort kommen. Und wir veranstalten weltweite Hackathons. An der Veranstaltung im Oktober 2019 zum Thema „Banking on Sustainability“ nahmen mehr als 1.100 Mitarbeiter von mehr als 20 Standorten weltweit teil.

Unsere branchenführende Cloud-[Plattform Fabric](#) ermöglicht es unseren Entwicklern, sich auf die Software-Entwicklung zu konzentrieren – und weniger auf die Infrastruktur, die für den Einsatz ihrer Anwendungen erforderlich ist. Die Plattform macht es Entwicklern einfach, Rechenleistung und Speicherplatz nach Bedarf aus unserer Cloud-Infrastruktur zu nutzen. So können sie Apps innerhalb von Minuten, und nicht wie zuvor innerhalb von Monaten, bereitstellen. 2019 gewann Fabric einen [Red Hat Innovation Award](#), eine der angesehensten Auszeichnungen in der Technologiebranche.

Außerdem arbeiten wir daran, unsere Daten noch besser zu nutzen. Experten in unserem Datenlabor in Dublin unterstützen unsere Geschäfts- und Infrastrukturbereiche dabei, ihre Daten zu analysieren, neue Umsätze zu generieren, ihre Anlagen zu schützen, bessere Leistungen und Produkte bereitzustellen und den Betrieb zu optimieren. Beispielsweise hat das Datenlabor unserer Abteilung zur Verhinderung von Finanzkriminalität dabei geholfen, ein System zu entwickeln, das Trends, Muster und Ausnahmen bei der Suche nach kriminellen Verhalten erkennt und analysiert.

Wir wollen die Effizienz unserer IT-Umgebung weiter steigern und Veränderungen schneller umsetzen. Dabei konzentriert sich die Deutsche Bank zunehmend auf die Verbesserung ihrer IT-Architektur. Das bedeutet, dass wir individuelle Anpassungen und Doppelarbeit reduzieren, während wir gleichzeitig die Akzeptanz bankweiter Standards und Lösungen erhöhen. So wurden 2019 mehr als 300 Altanwendungen außer Betrieb genommen. Es laufen bereits Maßnahmen, um 2020 weitere zu identifizieren. Außerdem wurden alle Veränderungsmaßnahmen vor der Investition bewertet, um sicherzustellen, dass sie die Entwicklung hin zu einer strategischen, agileren und kostengünstigeren IT-Umgebung vorantreiben. Auf diese Weise wollen wir künftig taktische Bereitstellungen vermeiden, die die Komplexität erhöhen und langfristig kostspielige Nachbesserungen erfordern.

Weitere Entwicklungen 2019

Im Verlauf des Jahres 2019 haben wir bei der Digitalisierung der Bank erhebliche Fortschritte in allen Geschäfts- und Infrastrukturbereichen erzielt.

Als eines der ersten Unternehmen (und als einziges Finanzdienstleistungsunternehmen) ist die Deutsche Bank in das neue Microsoft Azure Cloud-Rechenzentrum in Frankfurt am Main eingezogen. Dieser Schritt ermöglicht es uns, einige Anwendungen zu Azure zu übertragen und dabei gleichzeitig die lokalen Vorschriften einzuhalten, Datensicherheit zu gewährleisten und die Effizienz zu verbessern. Desweiteren haben wir so die Gelegenheit, mit einigen Innovationen von Microsoft zu arbeiten, zum Beispiel aus den Bereichen künstliche Intelligenz und maschinelles Lernen.

Für unsere Investmentbanking-Kunden haben wir eine neue App für den Devisenhandel (Foreign Exchange, FX) entwickelt: Autobahn FX. Mit dieser App können institutionelle Anleger unabhängig von ihrem Aufenthaltsort mit rund 200 Währungspaaren handeln – rund um die Uhr, an sechs Tagen in der Woche. Die App ist der neuste Zugang zu unserer Handelsplattform Autobahn, die von rund 7.000 institutionellen Kunden weltweit genutzt wird. Außerdem haben wir Cobalt, die Infrastruktur für den Devisenhandel, live geschaltet. Sie basiert auf Shared-Ledger- und Hochleistungstechnologie und wurde zur Neugestaltung der FX-Nachhandelsinfrastruktur und -prozesse entwickelt.

In der Unternehmensbank (Corporate Bank, CB) haben wir wesentliche Fortschritte bei der Digitalisierung unserer Kundenlösungen gemacht. So ermöglichen wir es unseren Kunden, ihre aktuellen und künftigen Geschäfte effizient und reibungslos abzuwickeln. Mit der Einführung unseres digitalen Signaturangebots sowie der Entwicklung unserer E-Vault-Lösung (einer sicheren digitalen Ablage zum Austausch von Dokumenten) unterstützen wir unsere Kunden auf ihrem Weg hin zu einem papierlosen Betrieb. Damit unsere Kunden bessere Finanz- und Anlageentscheidungen treffen können, haben wir einen Push-Mitteilungsdienst entwickelt, der in Echtzeit Kontostände und laufende Salden liefert. Im Rahmen unseres allgemeinen Automatisierungsprogramms arbeiten wir auch an der Weiterentwicklung unserer Technologie zur intelligenten Dokumentenerkennung (IDR) und optischen Zeichenerkennung (OCR). Auf diese Weise möchten wir unsere Dokumentenverarbeitung beschleunigen und verbessern.

2019 hat die Deutsche Bank außerdem bekanntgegeben, CloudMargin in ihre Plattform zur Sicherheitenverwaltung einbinden zu wollen. Das macht uns zur ersten „Tier 1“-Bank, die für eine kritische Infrastrukturkomponente einen öffentlichen cloudbasierten Dienst nutzt.

Mit Postbank [FYRST](#) haben wir ein neues digitales Bankangebot für Firmenkunden eingeführt. FYRST richtet sich an Kunden, die ein digitales Bankkonto suchen, das mit allen Funktionen eines normalen Kontos ausgestattet ist, auf das über Smartphone, Tablet oder Computer zugegriffen werden kann und das zudem günstig und auf ihre Anforderungen zugeschnitten ist. In den ersten drei Monaten nach dem offiziellen Start hat FYRST bereits zwei Auszeichnungen des Handelsblatts erhalten.

Die Privatkundenbank (PB) stellt auf die papierlose Kundenkommunikation um – sofern lokale gesetzliche Anforderungen und die Kunden dem nicht widersprechen. Rund sechs Millionen Bestandskunden erhalten regelmäßig Kundeninformationen in Papierform, davon sind etwa vier Millionen für das Online-Banking registriert. Die Hälfte von ihnen hat auch ihren eSafe aktiviert (Stand 2019). Unser Ziel ist es jedoch, dass alle Kunden zusammen mit der mobilen App der Deutschen Bank auf diese Lösung für das Online-Banking umstellen (einschließlich Digital Postbox Personal Safe und Password Safe). Um einen Beitrag zum Schutz natürlicher Ressourcen zu leisten, pflanzen wir für jeden neu aktivierten digitalen Posteingang für Privatkunden einen Baum. Dabei arbeiten wir mit dem gemeinnützigen Verein Trinkwasserwald e. V. zusammen.

In technischer Hinsicht bietet die neue dbAPI (Application Programming Interface) externen Technologie- und Geschäftspartnern eine effiziente Programmierschnittstelle, die über die Vorgaben der neuen Zahlungsdienstrichtlinie PSD2 hinausgeht. Die dbAPI wird gerade ausgebaut. Diese Plattform kombiniert die Vorteile eines übersichtlichen und leicht zugänglichen Dienstleistungsangebots mit den erforderlichen Effizienzzielen. Auf diese Weise ermöglicht sie sowohl die Integration bankfremder Dienstleistungen als auch die Vernetzung mit ausgewählten externen Partnern. Produkte, die ursprünglich nur digital angeboten wurden, können Bestands- und Neukunden deutschlandweit in Filialen und unseren regionalen Beratungszentren aktivieren. Die dbAPI wurde in wesentlichen Bereichen weiterentwickelt und es wurden zusätzliche Kooperationsvereinbarungen abgeschlossen, um den digitalen Mehrwert für unsere Kunden zu erhöhen. Anfang 2020 wird die dbAPI einen offenen Quellcode veröffentlichen. Außerdem werden wir ein Tutorial und eine Simulation bereitstellen, um die Einbindung neuer Drittanbieter zu erleichtern.

Im stationären Vertrieb schreiten wir mit der Automatisierung von Arbeitsprozessen in den Filialen voran. In der gesamten Prozesskette werden manuelle Aufgaben, Kontrollaktivitäten und Verarbeitungsschritte erheblich verringert. Dabei liegt der Fokus auf zukunftsweisenden Konzepten. Dazu gehören beispielsweise: die Gestaltung des digitalen Arbeitsplatzes in den Filialen, eine Verbesserung der Dienstleistungen im Kundenkontakt und von standardisierten Serviceprozessen, die Verringerung von Kontroll- und Unterstützungsaufgaben für den Vertrieb und eine effizientere Gestaltung der Schnittstellen zwischen Vertriebseinheiten und Servicebereichen durch durchgängige Prozesse.

Ergänzende Informationen nach GRI

61	Nachhaltigkeitsansatz
64	Reputationsrisiken
69	Menschenrechte
71	Klimarisiken
76	Zugang und Teilhabe
77	Steuern
78	Betriebsökologie
84	Soziale Verantwortung
90	Kunst, Kultur und Sport

Im folgenden Abschnitt des Nichtfinanziellen Berichts gehen wir auf die Themen ein, die unsere Interessengruppen und wir – auch ohne Regulierungsbestimmungen – für wichtig erachten (siehe Kapitel Rechtliche Grundlagen/Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse 2019). Die aufgeführten Themen sind Teil unserer strategischen Nachhaltigkeits- und CSR-Agenda.

Nachhaltigkeitsansatz

GRI 102-27, G4 DMA

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Fortschritt zu ermöglichen, indem wir einen positiven Beitrag für unsere Kunden, Investoren, Mitarbeiter und die Gesellschaft leisten. Dieses Ziel ist die Leitlinie für unser gesamtes Handeln und ist zusammen mit unserem Bekenntnis zu Nachhaltigkeit in unserem [Verhaltenskodex](#) verankert.

Im Jahr 2019 haben wir unseren Verhaltenskodex angepasst und darin unter anderem unsere Nachhaltigkeitsgrundsätze aufgeführt:

- Wir verpflichten uns, wirtschaftlichen Erfolg mit ökologischer und sozialer Verantwortung in Einklang zu bringen
- Wir thematisieren die ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeiten
- Wir fördern Geschäfte, die nachhaltiges Wachstum ermöglichen
- Wir orientieren uns an international anerkannten Prinzipien und Standards
- Wir stellen sicher, dass unsere Nachhaltigkeitsstrategie fest auf einer soliden Governance basiert
- Wir fördern eine transparente Kommunikation und einen offenen Dialog mit Interessengruppen

Unser Verhaltenskodex legt die Verhaltensnormen fest, die für uns als Bank sowie für alle unsere Mitarbeiter bindend sind. Diese Normen kommen auch in unseren Führungsstrukturen, Richtlinien, Prozessen und Kontrollsystemen zum Ausdruck.

Im Juli 2019 gab die Deutsche Bank ihre strategischen Pläne zur Umgestaltung und Restrukturierung ihres Geschäfts bekannt. In diesem Zusammenhang wurde Nachhaltigkeit als einer von vier Schwerpunkten neben unseren Finanzziele definiert (siehe Kapitel Über die Deutsche Bank). Diese Entwicklung spiegelt die zunehmende Bedeutung von Nachhaltigkeit im öffentlichen und politischen Diskurs wider.

Im Einklang mit unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen arbeiten wir kontinuierlich daran, die Nachhaltigkeitsleistung in unserem eigenen Betrieb (einschließlich unserer Initiativen im Bereich soziale Verantwortung) und in unserem Kerngeschäft zu verbessern. Bei Letzterem streben wir nachhaltige Finanzierungen und ein verantwortungsvolles Bankgeschäft an.

Governance

GRI 102-15/16/18/20/26

Über unsere Governance-Struktur stellen wir sicher, dass die unterschiedlichen Nachhaltigkeitsaspekte in den zuständigen Abteilungen und Gremien diskutiert und bei Entscheidungen berücksichtigt werden. Seit 2018 hat unser konzernweiter Nachhaltigkeitsrat die Aufgabe, den Vorstand zu Nachhaltigkeitsthemen zu beraten und die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in unsere tägliche Geschäftspraxis voranzutreiben. Der Rat setzt sich aus Führungskräften unserer Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen zusammen. Um die Bedeutung des Themas Nachhaltigkeit zu unterstreichen, hat unser Vorstandsvorsitzender im Jahr 2019 den Ratsvorsitz übernommen. 2019 tagte der Nachhaltigkeitsrat elf Mal und diskutierte vor allem über nachhaltige Geschäftsmöglichkeiten und Maßnahmen, um die Bank in diesem Feld zu positionieren und das Angebot an Produkten und Dienstleistungen mit Bezug zu nachhaltige Finanzierung auszubauen.

Unser zentrales Nachhaltigkeitsteam (Group Sustainability, GS) ist für die Entwicklung unseres strategischen Nachhaltigkeitsansatzes verantwortlich. Es schlägt entsprechende Konzernricht- und -leitlinien vor, bewertet aufkommende Themen und führt den Austausch mit Interessengruppen, insbesondere mit Vertretern der Zivilgesellschaft, Investoren und Kunden in enger Zusammenarbeit mit unseren Geschäftsbereichen und Investor Relations. Zudem berät das Team zu Nachhaltigkeitsaspekten bei Kundengeschäften und setzt die nichtfinanzielle Berichterstattung der Bank in enger Kooperation mit unserer Finanzabteilung um. Um spezifischen Anforderungen gerecht zu werden, haben wir in unseren Geschäftsbereichen weitere nachhaltigkeitsbezogene Governance-Strukturen, Richtlinien und Prozesse etabliert.

Der Vorstand der Deutschen Bank, das Group Management Committee und andere Führungsgremien wie der konzernweite Reputationsrisikoausschuss und das Enterprise Risk Management sowie der Integritätsausschuss unseres Aufsichtsrats werden regelmäßig über aktuelle Nachhaltigkeitsthemen und -entwicklungen informiert.

Unser Nachhaltigkeitsansatz berücksichtigt internationale Vereinbarungen wie die Nachhaltigkeitsziele der Vereinten Nationen (Sustainable Development Goals, SDGs) und das Pariser Klimaabkommen. Wir verpflichten uns freiwillig zu

internationalen Grundsätzen, u. a. zu den zehn Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) und den UN-Leitsätzen für Wirtschaft und Menschenrechte. Im Jahr 2019 ergänzte die Deutsche Bank diese Verpflichtungen, indem sie als Gründungspartner die Grundsätze für ein verantwortungsbewusstes Bankgeschäft (UN Principles for Responsible Banking) unterzeichnete. Wir bekräftigen zudem unsere Verpflichtung, zum Klimaschutz beizutragen – beispielsweise indem wir den Aktionsplan der Europäischen Union für nachhaltige Finanzierung (EU Action Plan on Sustainable Finance) offiziell unterstützen. Außerdem fühlen wir uns dem Schutz der Menschenrechte verpflichtet, wie man aus unserer veröffentlichten Menschenrechtserklärung entnehmen kann.

Engagement

GRI 102-12

Wir beteiligen uns an richtungsweisenden Initiativen. Als Gründungsmitglied der Value Balancing Alliance (VBA) unterstützt die Deutsche Bank die Entwicklung eines Standards, mit dem der Beitrag von Unternehmen für die Gesellschaft gemessen und transparent gemacht werden kann. Wir veröffentlichen Studien zu ESG-Themen und binden unsere Mitarbeiter bei unseren Aktivitäten durch Kommunikationsmaßnahmen und Initiativen mit ein. Wir kommunizieren zum Beispiel regelmäßig intern über nachhaltige Produkte, Initiativen und Best-Practice-Ansätze und stellen Mitarbeitern Plattformen zur Verfügung, die den Austausch und persönliches Engagement ermöglichen.

Im Jahr 2019 legten wir einen Schwerpunkt darauf, Mitarbeiter als Multiplikatoren für unser Nachhaltigkeitsengagement zu gewinnen. Im Rahmen einer Podiumsdiskussion in Frankfurt am Main diskutierten ein Klimaforscher und ein Philosoph mit unseren Mitarbeitern darüber, welche Rolle Banken und insbesondere die Deutsche Bank bei der Bewältigung des Klimawandels spielen. Über unsere Intranetseite #Positivelmpact konnten unsere Mitarbeiter im Zuge der #MyGreenImpact-Kampagne Best Practices, Ratschläge und Tipps austauschen, wie sie ihren persönlichen CO₂-Fußabdruck und den unseres Unternehmens verringern können. Zudem haben wir einen Hackathon zum Thema „Banking on Sustainability“ ausgerichtet. Im Zuge dieses kreativen Workshops arbeiteten über 1.100 Mitarbeiter daran, digitale Lösungen zu entwerfen, mit denen die Deutsche Bank einen Beitrag zu einer nachhaltigen Zukunft leisten kann. Weitere von Mitarbeitern angeregte Initiativen waren die Kampagne #WenigerPlastik, das Projekt Save Birkie zur Reduzierung unseres Papierverbrauchs sowie etwa 70 Baumpflanzaktionen.

Wirkungsmessung und SDGs

GRI 102-12

Unsere Geschäftstätigkeit hat sowohl positive als auch potenziell negative wirtschaftliche, ökologische und gesellschaftliche Auswirkungen. Im Berichtsjahr haben wir weiter daran gearbeitet, unsere Aktivitäten an globalen Vereinbarungen wie den SDGs auszurichten, und für verschiedene interne und externe Arbeitsabläufe untersucht, wie wir die Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit ermitteln und messen können.

UNEP FI Positive Impact Initiative

Gemeinsam mit anderen Banken tragen wir zur Diskussion bei, welchen Beitrag die Finanzbranche zur Wirkungsmessung im Kontext der SDGs leisten kann. Wir nehmen beispielsweise an einer Arbeitsgruppe der Positive-Impact-Initiative teil, die von der UNEP FI ins Leben gerufen wurde. Die Arbeitsgruppe beschäftigt sich damit, wie Wirkungsanalysen standardmäßig in Finanzierungen, die zu den SDGs beitragen, integriert werden können. Sie setzt sich aus Bankenvertretern, Investoren und Beratern zusammen und entwickelt und testet eine Methode zur Analyse der Auswirkungen von Unternehmensfinanzierungen mit nicht spezifizierter Mittelverwendung. Ziel der Arbeitsgruppe ist es, ein Instrumentarium für Banken und Investoren bereitzustellen, damit diese eigene Methoden zur Wirkungsmessung entwickeln oder verbessern können. Es soll auch dabei helfen zu ermitteln, für welche Bereiche wirkungsorientierte Ziele formuliert werden können.

Value Balancing Alliance

Seit August 2019 ist die Deutsche Bank Gründungsmitglied der VBA. Zusammen mit sieben weiteren Unternehmen und mit Unterstützung der vier größten Wirtschaftsprüfungsgesellschaften haben wir uns dazu verpflichtet, ein standardisiertes Modell zur Wirkungsmessung und -bewertung („Impact Measurement and Valuation“, IMV) zu entwickeln. Es soll den Wert transparent machen, den Unternehmen für die Gesellschaft erbringen. Dabei sollen externe Effekte gemessen und als Kosten oder gesellschaftliche Wertbeiträge ausgewiesen werden. Experten aus der Bank stehen in einem regelmäßigen Austausch mit der VBA und bringen ihre Erfahrung bei der Entwicklung des Modells ein. So soll auch sichergestellt werden, dass die Ergebnisse der VBA in der Praxis anwendbar sind. Die Deutsche Bank führt außerdem ein internes Pilotprojekt durch, um ihre wesentlichen Wirkungsbereiche zu identifizieren und Ansätze zu testen, mit denen diese Bereiche bewertet werden können.

Sustainable Development Goals (SDGs)

Über unsere Geschäftstätigkeit in verschiedenen Branchen tragen wir zum Erreichen der SDGs bei. Unsere Initiativen im Bereich soziale Verantwortung sind direkt auf bestimmte SDGs ausgerichtet (siehe Kapitel Soziale Verantwortung). Unser Asset Management (AM) berücksichtigt einige SDGs in ESG- und nachhaltigen Investmentfonds. In anderen Bereichen haben wir noch nicht systematisch abgeglichen, welchen Beitrag die Bank zu den SDGs leistet.

Unseren Beitrag zu den SDGs beschreiben wir in diesem Bericht. Im Folgenden führen wir einige Beispiele auf:

- SDG 7 (bezahlbare und saubere Energie) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz): Finanzierung erneuerbarer Energien und Emission von grünen Anleihen (siehe Kapitel Nachhaltige Finanzierung)
- SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur): Investitionen in lebenswichtigen Infrastrukturprojekten (siehe Kapitel Nachhaltige Finanzierung)
- SDG 12 (nachhaltiger Konsum und Produktion), SDG 11 (nachhaltige Städte und Gemeinden), SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz): Begleitung von Investitionsinitiativen, die von finanzieller Eingliederung und Mikrofinanzierung bis hin zu nachhaltiger Landwirtschaft, erneuerbaren Energien und sauberem städtischem Verkehr reichen (siehe Kapitel Nachhaltige Finanzierung)
- SDG 4 (hochwertige Bildung) und SDG 5 (Geschlechtergleichheit): Die CSR-Programme Born to Be und Made for Good fördern eine integrative, gerechte Bildung und stärken die Position von Frauen und Mädchen (siehe Kapitel Soziale Verantwortung)
- SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz): Kaufen und Stilllegen von hochwertigen Emissionsreduktionszertifikaten, um unvermeidbare CO₂-Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 sowie Emissionen, die aus Geschäftsreisen entstehen, zu kompensieren (siehe Kapitel Betriebsökologie)

Reputationsrisiken

GRI 102-15/31, 103-1

Die Vielfaltigkeit unseres Geschäftsmodells verlangt, dass wir Risiken identifizieren, messen, aggregieren und beurteilen und das Kapital innerhalb unserer Geschäftsbereiche dementsprechend zuordnen. Risiko und Kapital werden gemäß Rahmenwerken, organisatorischen Strukturen sowie Mess- und Überwachungsprozessen gesteuert und eng mit den Aktivitäten der einzelnen Infrastrukturfunktionen und Geschäftsbereiche abgestimmt. Fälle im Asset Management (AM) werden von einem AM-spezifischen Reputationsrisikokomitee geprüft und bei Bedarf an die Geschäftsführung von AM eskaliert.

Unser Reputationsrisikorahmenwerk (RepRisk-Rahmenwerk) umfasst spezifische konzernweite Regelungen und Leitlinien, sodass Entscheidungen über potenzielle Reputationsfragen je nach Wesentlichkeit des betreffenden Risikos auf angemessener Ebene erfolgen. Primäre Reputationsrisiken sind Risiken, die sich aus unseren Entscheidungen im Kundengeschäft ergeben, zum Beispiel, im Rahmen einer Transaktion, Tätigkeit oder Unterlassung, von der vorab bekannt ist, dass sie ein Reputationsrisiko bergen kann. Alle Mitarbeiter sind dafür verantwortlich, potenzielle Reputationsrisiken zu identifizieren und im Rahmen des Unit-Reputational-Assessment-Prozesses (Unit RRAP) zu melden. Vorgänge, bei denen ein moderates Reputationsrisiko zu erwarten ist, werden im Rahmen des relevanten Unit RRAP geprüft. Sollte ein Vorgang ein wesentliches Reputationsrisiko bergen und/oder die Kriterien für eine verbindliche Eskalation erfüllen, muss er zur weiteren Prüfung an eines unserer vier regionalen Reputationsrisikokomitees (RRRC) weitergeleitet werden. Dabei handelt es sich um Unterkomitees des Konzern-Reputationsrisikokomitees (GRRC). Das GRRC erhält vierteljährliche Berichte und prüft spezifische Reputationsrisiken. Kann ein Vorgang nicht vom GRRC entschieden werden, wird der Fall an das Konzern-Risikokomitee oder an den Vorstand eskaliert. Die Reputationsrisikofunktion ist für das RepRisk-Rahmenwerk verantwortlich, erstellt dazu Berichte, leitet den Überprüfungsprozess und bietet Schulungen an.

Die Deutsche Bank verlangt, dass gewisse Themen von spezialisierten Kontrollfunktionen geprüft werden. Diese Themen werden in den nächsten zwei Kapiteln näher erläutert.

Anhand des Reputationsrisikorahmenwerks beurteilte Vorgänge

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

Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht

GRI 102-11/12/15/16/18/20/26/29/31, 103-2/3, 412-2, G4 DMA

Unser Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken (ES-Risikorahmenwerk) enthält Regelungen und Leitlinien für unser Tagesgeschäft. Eine [Zusammenfassung](#) ist öffentlich verfügbar. Das ES-Risikorahmenwerk ist Teil des Reputationsrisikorahmenwerks der Bank.

Das ES-Risikorahmenwerk gilt für unsere Unternehmensbank (Corporate Bank, CB) und Investmentbank (IB) sowie für das Kreditgeschäft in unserer Privatkundenbank (PB). Es legt Verfahrensweisen und Zuständigkeiten für die Risikoidentifizierung und -bewertung sowie die Entscheidungsfindung fest. Darüber hinaus regelt es die transaktionsunabhängige Risikoerkennung sowie die Identifizierung von Unternehmen mit einem kontroversen ES-Profil und bestimmt die Anforderungen an den Prüfungsprozess für ES-Risiken (ES Due Diligence). Für Projektfinanzierungen orientiert sich unsere ES Due Diligence an den Leistungsstandards der International Finance Corporation (IFC), denen auch die Äquatorprinzipien zugrunde liegen.

Zudem berücksichtigt unser Ansatz globale Rahmenwerke, wie

- die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte,
- die Leistungsstandards der International Finance Corporation (IFC),
- die Erklärung der internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zu grundlegenden Arbeitsprinzipien und –rechten sowie
- die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Entsprechend den Anforderungen unseres ES-Risikorahmenwerks sind in erster Linie die Mitarbeiter in unseren Geschäftseinheiten dafür zuständig, ES-Risiken zu identifizieren. Wir haben kritische Branchen definiert, auf die wir unsere Maßnahmen konzentrieren. Außerdem haben wir Kriterien festgelegt, in welchen Fällen Group Sustainability (GS), unser zentrales Nachhaltigkeitsteam, verpflichtend in den Prüfungsprozess einbezogen werden muss. Für alle Branchen, bei denen die Einbeziehung von GS verpflichtend ist, stehen ausführliche Branchenleitlinien zur Verfügung. Alle Geschäfte, bei denen wir ein moderates oder höheres Reputationsrisiko aufgrund von ökologischen oder sozialen Faktoren erkennen, fallen unter unseren Prüfprozess zur Beurteilung von Reputationsrisiken (siehe Kapitel Reputationsrisiken).

Branchenleitlinien

Bei den folgenden Branchen sehen wir ein erhöhtes Potenzial für negative Umwelt- und Sozialauswirkungen. Der Umfang der Branchen, die wir besonders beachten, hat sich 2019 im Vergleich zum Vorjahr nicht verändert:

- Metallverarbeitung und Bergbau
- Öl und Gas
- Energieversorgung
- Industrielle Land- und Forstwirtschaft
- Chemie
- Infrastrukturprojekte in bestimmten Ländern
- Sonstige Tätigkeiten, bei denen hohe CO₂-Emissionen anfallen und/oder die Gefahr von Menschenrechtsverstößen besteht

Wir überprüfen und aktualisieren diese Branchenübersicht regelmäßig. 2019 haben wir unsere Öl- und Gasrichtlinie aktualisiert. Sie durchläuft derzeit den internen Genehmigungsprozess.

Zur Unterstützung unserer Entscheidungsfindung und für die interne Bewertung berücksichtigen wir bei Umwelt- und sozialen Themen regelmäßig branchenbezogene Standards und branchenrelevante Best-Practice-Beispiele. Außerdem beobachten wir globale Entwicklungen, unter anderem in Bezug auf den Klimawandel oder den Schutz der Menschenrechte.

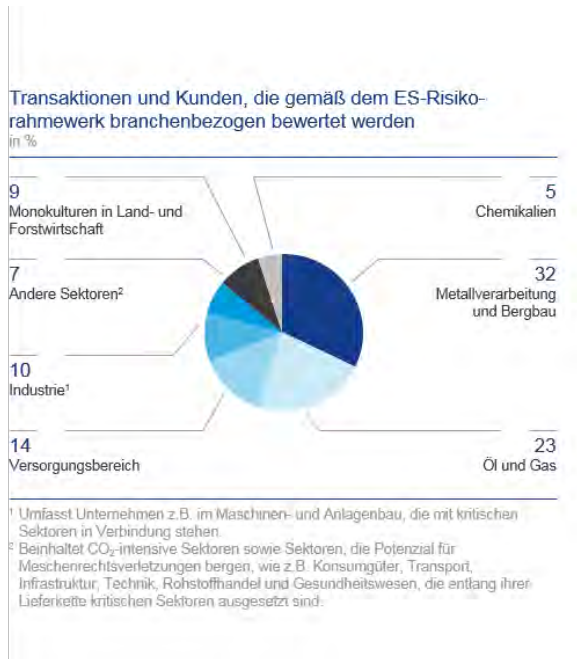
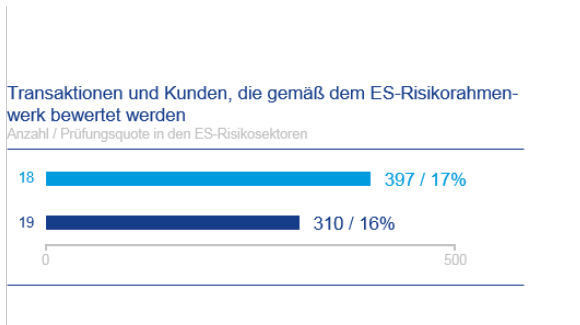
Ziele und wesentliche Maßnahmen

Wir sind bestrebt, Risiken jeder Art so effektiv und effizient wie möglich zu steuern. Deshalb legen wir unseren Schwerpunkt auf die Identifizierung von Transaktionen und/oder Kunden, die potenziell ES-Risiken bergen, sowie auf eine belastbare und effektive ES Due Diligence. Unser übergeordnetes Ziel ist eine stetige Verbesserung unserer Leistung, die wir vor allem durch die folgenden Maßnahmen erzielen wollen:

- Überprüfung der Effektivität unserer Prozesse und Richtlinien sowie Anpassung von Prozessen zur Steigerung der Belastbarkeit von Prüfungen in Branchen mit hohem Potenzial für ES-Risiko, in Übereinstimmung mit unserer internen Definition
- Steigerung des Risikobewusstseins und Fokus auf Risiken durch Mitarbeiterschulungen

Transaktionsprüfungen

Im Jahr 2019 wurden 310 Transaktionen und Kunden gemäß unserem ES-Risikorahmenwerk überprüft, rund 22 % weniger als 2018. Trotz der geringeren Anzahl an Prüfungen lag unsere Prüfungsquote 2019 fast unverändert bei 16 % (2018: 17 %). Dies ist vor allem auf eine geringere Anzahl an Transaktionen in den festgelegten Branchen zurückzuführen. Um uns insbesondere auf Transaktionen mit einem erhöhten ES-Risikopotenzial zu konzentrieren, haben wir die Kriterien für Transaktionen mit verbindlicher ES-Due-Diligence durch GS genauer definiert und unseren Prüfungsumfang zum Beispiel auch auf Offshore-Windparks ausgeweitet. Von den im Berichtsjahr bewerteten 310 Geschäften und Kunden lehnten wir sechs direkt ab. Gemäß unserem Reputationsrisikoprozess wurden sieben weitere Geschäfte in den dafür vorgesehenen Ausschüssen diskutiert. Eines sagten wir letztendlich ab, sechs genehmigten wir.



Wir arbeiten an einem systematischeren Ansatz zur Bewertung der ES-Profile unserer Kunden. Dieser soll unsere ES-Due-Diligence effizienter gestalten und die frühzeitige Einbindung unserer Kunden ermöglichen. 2019 haben wir unter anderem einen Leitfaden erstellt, um negative Meldungen zu Umwelt- und Sozialthemen bei unseren Kunden besser erkennen und bewerten zu können. Zudem haben wir die Anweisungen für Mitarbeiter aktualisiert, wie sie nach relevanten Nachhaltigkeitszertifizierungen der Kunden in der Agrarrohstoffbranche suchen können.

Zudem konzentrierte sich unser Austausch insbesondere auf Kunden in den Branchen Bergbau und Energieversorgung. Als Mitglied der [Banking Environment Initiative](#) (BEI) und als Anwender des [Soft Commodities Compact](#) berichten wir über unseren Ansatz und die Fortschritte, die wir bei der Unterstützung von Kunden in der Agrarrohstoffbranche machen. Ziel ist es, eine Null-Netto-Entwaldung zu erreichen. 2019 haben wir unser Agrarrohstoffportfolio überprüft und den Dialog mit kritischen Kunden begonnen. Diesen Prozess werden wir 2020 fortsetzen.

Schulung und Sensibilisierung

Mitarbeiterschulungen tragen dazu bei, dass ES-Risiken in unseren Geschäftsbereichen besser identifiziert und genauer bewertet werden können. So können Geschäfte mit einem erhöhten Risikoprofil gezielter an GS weitergeleitet werden. 2019 haben wir unser Schulungsprogramm für die CB und IB fortgeführt und dabei einen Schwerpunkt auf ausgewählte Teams in Brasilien gelegt. Die Schulungen deckten die Themen Klimaschutz, Menschenrechte (einschließlich des UK Modern Slavery Act), Schutz von Welterbestätten und Urwäldern ab. Eine IT-gestützte Erinnerungsfunktion hilft unseren Mitarbeitern, GS rechtzeitig in den Prüfprozess einzubinden.

Rüstungssektor

Die Deutsche Bank hat ein Rahmenwerk, das gesonderte Sorgfaltspflichten für Kunden und Transaktionen mit Bezug zur Rüstungsindustrie festlegt. Das Rahmenwerk umfasst die Herstellung und den Vertrieb von Waffen und militärischen Technologien, einschließlich Hardware und Software sowie Hauptkomponenten und Dienstleistungen für militärische, sicherheitsdienstliche und polizeiliche Zwecke. Entsprechende Vorgänge müssen von einer Kontrollfunktion geprüft und, falls erforderlich, gemäß unseres RepRisk-Rahmenwerks eskaliert werden.

Unser Ziel ist es, unsere Geschäftstätigkeit verantwortungsvoll auszuführen. Die kontinuierliche Prüfung unserer Geschäftsaktivität im Rüstungssektor unterstützt dieses Ziel und schützt die Bank gleichzeitig vor Reputationsschäden. Als Ergebnis unserer Prüfungen haben wir 2019 den restriktiven Umgang mit solchen Geschäften formalisiert, die eine Verbindung zu Konfliktländern oder primären militärischen Protagonisten (gemäß der Genfer Konvention von 1949) haben, es sei denn die Parteien handeln im Rahmen eines internationalen Mandats. Zudem hat unsere Kontrollfunktion aufkommende Themen in der Rüstungsindustrie sowie Kritik an Waffenausfuhrkontrollen und an neuen Technologien, wie zum Beispiel tödliche autonome Waffensysteme geprüft.

2019 hat unsere Kontrollfunktion 1.356 Vorgänge mit einem Bezug zur Rüstungsindustrie aus einer Reputationsperspektive geprüft. Dies entspricht einem Rückgang von 29 % gegenüber 1902 Transaktionen in 2018. Der Rückgang ist insbesondere auf Klarstellungen in unserer Richtlinie zurückzuführen. Wir prüfen zum Beispiel keine Transaktionen mehr, wenn der Endnutzer die Güter nur für zivile Zwecke nutzt.

Glücksspielsektor

Die Glücksspielindustrie birgt spezifische rechtliche, soziale und Reputationsrisiken, die gezielte Leitlinien in Bezug auf eine Beteiligung der Deutschen Bank in diesem Sektor rechtfertigen. Glücksspiel ist in einigen Ländern illegal. Das hat zur Folge, dass selbst die Abwicklung des Zahlungsverkehrs (z. B. die Hinterlegung von Wetteinsätzen und die Auszahlung von Gewinnen) als verbotene Tätigkeit angesehen werden kann. Auch in Ländern, in denen Glücksspiele (bzw. einige Formen davon) gegebenenfalls legal sind, möchte die Deutsche Bank nicht mit Beteiligten aus dieser Branche in Verbindung gebracht werden, wenn sich Anzeichen für eine Nähe zu problematischen Bereichen (z. B. Rotlichtszene) erkennen lassen oder diese möglicherweise als Ausgangspunkt für illegale Handlungen (wie Geldwäsche und Betrug) dienen. Diese Vorgänge müssen daher von einer Kontrollfunktion geprüft und, falls erforderlich, gemäß dem RepRisk-Rahmenwerk eskaliert werden.

2019 hat die Kontrollfunktion 144 Vorgänge mit einem Bezug zur Glücksspielindustrie aus einer Reputationsperspektive geprüft. Dies stellt einen Anstieg von 1 % im Vergleich zu 2018 dar.

Weitere aktuelle Themen und aufkommende Risiken

GRI 102-44

Um ein tiefgehendes Verständnis von aktuellen und aufkommenden Reputationsrisiken zu erhalten, überprüft die Deutsche Bank seit 2019 im Rahmen eines formalen Prozesses aktuelle Themen, welche die Aufmerksamkeit von Nichtregierungsorganisationen auf sich ziehen. Unser Ziel ist es, Themen, die erhöhter Sorgfaltspflichten bedürfen, besser identifizieren zu können, um Reputationsrisiken zu verhindern oder zu minimieren.

Im Laufe des Jahres 2019 wurden mehrere sensible Themen von einer Kontrollfunktion erkannt. Eine Gemeinsamkeit, die identifiziert wurde, war der Bezug all dieser Themen zum Thema Gesundheit. Die unten diskutierten Themen – Opiate, Cannabis und elektronische Zigaretten – haben einen Einfluss auf das Wohlbefinden und die Gesundheit von Kunden und Endnutzern. Zudem wurden durch weitere Analysen Werbepraktiken, begrenzte Regulierungen und andere unethische Geschäftsgebaren als gemeinsame Bedenken identifiziert.

Opiate

2019 hat die amerikanische Opioid-Krise zu über 2.000 Strafverfahren alleine gegen Hersteller und Vertrieber von Opioiden geführt. Eine außergerichtliche Einigung löste die Insolvenz von einem der Hauptproduzenten von Opiaten aus. Andere Firmen sind von Gerichtsverfahren und den Kosten der außergerichtlichen Einigungen direkt betroffen, da sie beschuldigt werden, durch Werbepraktiken und die Förderung einer erhöhten Verschreibung von Opiaten einen Beitrag zu der Krise geleistet zu haben. Die Deutsche Bank hat sich eine erhöhte Sorgfaltspflicht bei potenziellen Geschäftsaktivitäten mit einem Bezug zu diesem Thema auferlegt.

Cannabis

Die Legalisierung von nicht medizinischem Cannabis in Kanada und die fortschreitende Legalisierung von medizinischem Cannabis in anderen Ländern hat eine Diskussion über das Thema in der Finanzindustrie ausgelöst. Einer der Hauptpunkte ist die Differenzierung von medizinischem und nicht medizinisch genutztem Cannabis. Die meisten Bedenken in der öffentlichen Diskussion beziehen sich auf die Legalisierung von Cannabis für nicht medizinische Zwecke, was die größeren Reputationsrisiken birgt. Die Deutsche Bank verhält sich zurückhaltend in Bezug auf Geschäftsaktivitäten mit Cannabis und wendet erhöhte Sorgfaltspflichten für Geschäfte mit Unternehmen an, die einen Bezug zur Herstellung und Verteilung von nicht medizinisch genutztem Cannabis haben.

Elektronische Zigaretten

In den letzten zwölf Monaten ist vermehrt Kritik an elektronischen Zigaretten aufgekommen, nachdem sie anfangs als eine Alternative zu traditionellen Tabakprodukten beworben wurden. Kritisiert wurde, dass die Werbepraktiken der Vertrieber zu vermehrtem Rauchen von Minderjährigen führen. Untersuchungen der U.S. Food and Drug Administration weisen auf einen potenziellen Zusammenhang zwischen den Produkten und Lungenerkrankungen hin bei regelmäßigen Nutzern von Elektronischen Zigaretten. Vor allem die Produktion sowie der Vertrieb und Verkauf von elektronischen Zigaretten mit fruchtigem oder süßem Geschmack wird kritisiert.

Die amerikanischen Aufsichtsbehörden haben die Hersteller von elektronischen Zigaretten darauf hingewiesen, dass ihre Werbestrategien gegen das amerikanische Werberecht verstoßen könnten. Außerdem haben sie eine Warnung veröffentlicht, dass die Produkte zu einem erhöhten Risiko für Lungenerkrankungen führen. Die gesundheitlichen Bedenken haben einige Bundesstaaten der USA, Indien und Thailand dazu bewegt, Verbote oder Restriktionen für elektronische Zigaretten einzuführen. Daher hat die Deutsche Bank zusätzliche Governance-Anforderungen für Transaktionen und Geschäftsbeziehungen mit einem Bezug zu elektronischen Zigaretten eingeführt.

Menschenrechte

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

„Die Würde des Menschen ist unantastbar“ - dieser Grundsatz ist das Fundament einer jeden respektvollen Zusammenarbeit. Aus diesem Grund ist die Achtung der Menschenrechte als Leitprinzip im Verhaltenskodex der Deutschen Bank verankert.

Wir unterstützen internationale Standards und Richtlinien, wie die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte, die internationale Menschenrechtscharta und die Kernarbeitsnormen der internationalen Arbeitsorganisation (ILO).

Unsere Menschenrechtserklärung bekräftigt unser Engagement und beschreibt unseren Ansatz im Umgang mit diesem wichtigen Thema. Zusätzlich haben wir die Erklärung der Deutschen Bank zur Bekämpfung von moderner Sklaverei und Menschenhandel (UK Modern Slavery Act) veröffentlicht. Unser Ansatz deckt alle Bereiche unseres unternehmerischen Handelns ab, von Kundengeschäften über unsere Beziehungen zu Lieferanten und Dienstleistern bis hin zum Umgang mit unseren Mitarbeitern. Unser Grundsatz lautet, uns nicht an Aktivitäten oder Geschäftsbeziehungen zu beteiligen, bei denen es klare Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen gibt.

Wir beteiligen uns aktiv an der Thun-Gruppe und erörtern dort aktuelle Fokusthemen im Bereich Menschenrechte und Bankwesen. Dabei liegt unser Augenmerk besonders auf wichtigen rechtlichen und regulatorischen Themen sowie den weiteren Entwicklungen in diesem Themenbereich.

Entwicklungen 2019

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

Seit einigen Jahren verfolgt die Deutsche Bank einen proaktiven Ansatz, um die Achtung der Menschenrechte zu gewährleisten. Dazu haben wir eine erweiterte Überprüfung menschenrechtlicher Aspekte in unseren eigenen Geschäftsaktivitäten, den Geschäftsaktivitäten mit Kunden und unseren Beziehungen zu Lieferanten und Zulieferern integriert. Wir konzentrieren uns dabei auf die Identifizierung der wesentlichen Risiken für Rechteinhaber und die Entwicklung gezielter Maßnahmenpläne. Dazu hat die Deutsche Bank Ende 2018 eine Arbeitsgruppe für Menschenrechte (Human Rights Working Group, HRWG) etabliert, die 2019 ihre Arbeit aufgenommen hat.

In der HRWG kommen monatlich Entscheidungsträger aus den verschiedenen Geschäfts- und Infrastruktureinheiten der gesamten Bank zusammen. Eines der wichtigsten Ziele der HRWG ist die kontinuierliche Verbesserung unserer Prozesse und Richtlinien sowie die Kommunikation zu Menschenrechtsthemen. Die HRWG orientiert sich an den Definitionen der UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte („verursachen“, „beitragen“ und „unmittelbar verbunden sein“). So gelingt es ihr, die möglichen und tatsächlichen Auswirkungen von Bankaktivitäten auf Rechteinhaber zu bewerten.

2019 haben wir unsere Stärken analysiert und Bereiche identifiziert, in denen die Deutsche Bank ihre Menschenrechtsbeiträge verbessern kann. Die Diskussionen in der HRWG führten zu konkreten Vereinbarungen mit den einzelnen Mitgliedern der Arbeitsgruppe, die in einem Aktionsplan für Menschenrechte zusammengefasst wurden. Die darin enthaltenen Maßnahmen zielen auf die bedeutendsten Menschenrechtsauswirkungen und -risiken der Deutschen Bank für die Rechteinhaber ab. Sie legen die Verantwortung der Geschäftsbereiche und Fristen für die Umsetzung fest. Ein Überblick über die vereinbarten Maßnahmenpunkte findet sich in den folgenden Abschnitten.

Kunden

Es wurden 18 kundenbezogene Maßnahmen festgelegt, für die die Unternehmensbank (Corporate Bank, CB), die Investmentbank (IB), das Asset Management (AM), die Abteilung zur Verhinderung von Finanzkriminalität (AFC), die AFC-Einheit Financial Crime Operations (FCO) und die Nachhaltigkeitsabteilung (Group Sustainability, GS) verantwortlich sind. Diese Maßnahmen reichen von vertieften Überprüfungsprozessen menschenrechtlicher Risiken in Kundenbeziehungen über die Integration von expliziten Menschenrechtsregeln in Investitionsprozessen bis hin zur Ausweitung unserer Menschenrechtsschulungen.

2019 haben wir 310 Kunden und Geschäfte gemäß unserem Rahmenwerk zum Umgang mit Umwelt und Sozialrisiken (ES Risikorahmenwerk) überprüft. Diese Überprüfungen haben zu sieben Ablehnungen geführt. Keine der Ablehnungen war explizit auf schwere Menschenrechtsprobleme zurückzuführen. Jedoch wurden in verschiedenen Fällen spezifische Maßnahmen zur Verhinderung oder Abmilderung von negativen Auswirkungen auf Rechteinhaber vereinbart.

Zudem gingen im Rahmen der laufenden Zusammenarbeit unserer FCO mit der Joint Money Laundering Intelligence Taskforce (JMLIT) 2019 23 Auskunftsanträge zu Finanzströmen mit möglicher Verbindung zu potenziellen Menschenrechtsverletzungen ein. Die FCO hat sämtliche Anträge geprüft und den Strafverfolgungsbehörden in jedem einzelnen Fall Auskunft erteilt.

Lieferkette

GRI 102-9, 103-2/3, 414-2

Im oben genannten Aktionsplan wurden sechs Schwerpunktmaßnahmen bezüglich unserer Lieferkette definiert. Dazu gehören die Entwicklung eines eigenständigen Verhaltenskodex für Lieferanten und die Verbesserung des Lieferantenrisikomanagement- und Überprüfungsprozesses. Die Verantwortung für die Umsetzung der Maßnahmen tragen die Einkaufsabteilung und GS.

2019 hat die Deutsche Bank einen neuen Lieferanten-Überprüfungsprozess eingeführt, der jetzt spezifischere Menschenrechtskontrollen für neue Lieferanten sowie die Überprüfung von bestehenden Lieferanten vorsieht. Der Prozess dient dazu, die ES-Risiken in Zusammenhang mit Lieferanten, mit denen die Deutsche Bank global zusammenarbeitet, zu managen. Dabei liegt der Schwerpunkt auf Lieferanten, die häufig mit Menschenrechtsrisiken verbundene Leistungen in Ländern mit einem erhöhten Risiko für Menschenrechtsverletzungen erbringen. Erfüllt ein Lieferant bestimmte Kriterien für eine detailliertere ES-Analyse, muss er spezifische ökologische und soziale Lieferantenkontrollanforderungen (Vendor Control Requirements, VCR) erfüllen. Der Lieferant muss dann seinen Ansatz für die verschiedenen VCR erläutern und seine Antworten angemessen belegen. Wenn der Lieferant keine ausreichenden Informationen oder Belege liefert oder liefern kann, besprechen wir intern den Umgang mit dieser Verletzung unserer ES-Standards; gegebenenfalls werden mit dem Lieferanten Maßnahmen zur Erfüllung der Standards vereinbart, die innerhalb einer angemessenen Frist umgesetzt werden müssen. Ist dies nicht möglich, kann das letztendlich auf eine Beendigung der Geschäftsbeziehung mit dem betreffenden Lieferanten hinauslaufen.

Mit der Einführung dieses neuen Lieferanten-Überprüfungsprozesses wollen wir sicherstellen, dass bestehende Lieferanten, die eine detailliertere ES-Analyse auslösen, auch unsere ES-Standards erfüllen. Bei der Prüfung der ES-Leistung unserer bestehenden Lieferanten, die bis Mitte 2020 abgeschlossen sein soll, werden wir durch einen externen Dienstleister unterstützt. Aufgrund der Einführung unseres neuen Lieferanten-Überprüfungsprozesses haben wir den ursprünglich für 2019 geplanten Start der speziellen Menschenrechtsschulung für unsere Mitarbeiter in der Einkaufsabteilung auf Anfang 2020 verschoben.

Mitarbeiter

GRI 412-2

Im Aktionsplan wurden vier Schwerpunktmaßnahmen bezüglich unserer Mitarbeiter definiert und die Verantwortung hierfür dem Personalbereich und GS zugewiesen. Ein Maßnahmenpunkt ist die Entwicklung einer Mitarbeiterschulung. Ziel ist es, ein Bewusstsein dafür zu schaffen, wie wichtig es ist, bei sämtlichen Geschäftsaktivitäten der Bank die Achtung der Menschenrechte sicherzustellen. Themen der Schulung sind zudem die individuelle Verantwortung der Mitarbeiter sowie die Richtlinien, Verfahrensweisen und Maßnahmen, die die Bank bereits umgesetzt hat und künftig umsetzen wird.

Auch wenn unsere Mitarbeiterrichtlinien je nach Standort kulturelle Nuancen berücksichtigen müssen, hat es für uns hohe Priorität, allen Mitarbeitern weltweit die gleichen Rechte zu gewähren. Eine ausführlichere Analyse wird uns dabei helfen, Verbesserungsbereiche zu identifizieren.

Klimarisiken

GRI 102-15

Der Klimawandel ist eine der größten Herausforderungen für unsere moderne Gesellschaft. Die Deutsche Bank begrüßt, dass das Thema Klimawandel an die Spitze der gesellschaftlichen, aufsichtsrechtlichen und politischen Agenda gerückt ist.

Im Rahmen der umfassenderen Reaktion des Konzerns auf den Klimawandel (siehe Kapitel Nachhaltige Finanzierung) hat die Deutsche Bank begonnen, ein ganzheitliches Risikorahmenwerk für den Umgang mit Klimarisiken zu entwickeln. Eine eigens gegründete interne Arbeitsgruppe verknüpft bestehende Risikomanagementpraktiken – die zum Teil bereits klimabezogene Risiken berücksichtigen – mit innovativen Ansätzen, um sicherzustellen, dass wir potenzielle negative Auswirkungen erkennen und gut gegen sie geschützt sind. Zu diesen möglichen Auswirkungen gehören:

- höhere Ausfallrisiken und/oder Bewertungsverluste aus Engagements bei Kunden oder Vermögenswerten, die von physischen und/oder transitorischen Klimarisiken betroffen sein können, zum Beispiel von klimabedingten Entwicklungen von Richtlinien und Vorschriften, vom Aufkommen disruptiver Technologien oder Geschäftsmodelle, von Veränderungen des Marktklimas oder gesellschaftlichen Präferenzen,
- Reputationsrisiken, die entstehen, wenn es nicht gelingt, sich auf Klimarisiken einzustellen, und die Schadenersatzansprüche von dritter Seite nach sich ziehen können, sowie
- das Risiko von Störungen unserer Geschäftsabläufe, die Bürogebäude, Mitarbeiter und/oder Prozesse an Standorten betreffen, die physischen Klimarisiken ausgesetzt sind, zum Beispiel extremen Wetterereignissen und/oder längerfristigen klimatischen Veränderungen.

Gleichzeitig erwarten vielfältige Interessengruppen – darunter Kunden, Investoren, Mitarbeiter und die Gesellschaft – dass wir unsere Klimarisiken offenlegen und über deren Steuerung berichten.

Die Erarbeitung dieses Risikorahmenwerks für den Umgang mit Klimarisiken bietet uns auch die Möglichkeit, Chancen für eine Steigerung unseres nachhaltigen Finanzgeschäfts zu erkennen (siehe Kapitel Nachhaltige Finanzierung).

2019 wurden Regulierungstätigkeiten in Verbindung mit dem Klimawandel intensiviert. Die Deutsche Bank trug zu klimabezogenen Gesetzgebungsinitiativen bei und nahm an industrieweiten Konsultationen auf EU-Ebene und auf nationaler Ebene teil, sowohl in Form von direktem Engagement als auch in Form von Beiträgen zu Befragungen/Strategiepapieren der Bankenverbände. Diese Beiträge richteten sich unter anderem an die Europäische Kommission im Zusammenhang mit bestimmten Teilen des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums.

Mit der Veröffentlichung des Supervisory Statement SS3/19 der Prudential Regulation Authority (PRA) der Bank of England sowie des Merkblatts zum Umgang mit Nachhaltigkeitsrisiken der Bundesanstalt für Finanzaufsicht (BaFin) wurden die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) als Kernelemente künftiger aufsichtsrechtlicher Anforderungen an die Offenlegung von Klimarisiken weiter verankert.

TCFD-Empfehlungen

GRI 102-12

Das G20 Financial Stability Board beauftragte die TCFD im Dezember 2015 damit, einen Berichtsrahmen für Unternehmen – einschließlich Finanzinstitute – zu entwickeln. Ziel war es, Anlegern, Kunden und anderen Stakeholdern konsistente, vergleichbare und nützliche Informationen zu klimabezogenen Risiken und Chancen an die Hand zu geben. Im Juni 2017 veröffentlichte die TCFD ihre Empfehlungen zur freiwilligen Offenlegung klimabezogener finanzieller Angaben, die Informationen zu folgenden Aspekten beinhalten sollen:

- Governance im Kontext klimabezogener Risiken und Chancen,
- tatsächliche und mögliche Auswirkungen auf die Geschäftstätigkeiten, die Strategie und die Finanzplanung der Unternehmen,
- Risikomanagementprozesse, um Klimarisiken zu erkennen, zu bewerten und zu steuern, sowie
- verwendete Kennzahlen und Zielvorgaben, um relevante klimabezogene Risiken und Chancen zu bewerten und zu steuern.

Die TCFD erwartet, dass Unternehmen mit der Zeit ihre eigenen Ansätze erarbeiten und dass die Offenlegung klimabezogener Angaben analog dazu weiterentwickelt wird. Die Deutsche Bank strebt sowohl intern als auch im Rahmen externer Brancheninitiativen die Umsetzung der TCFD-Empfehlungen an. 2020 wird sich unsere interne Arbeitsgruppe auf die folgenden Aspekte konzentrieren: (i) Etablierung einer internen Taxonomie für Klimarisiken, (ii) Verfeinerung von Szenarioanalysen – inklusive Anwendung auf weitere Sektoren, (iii) Ansätze zur Definition von Klimarisikoappetit und bessere Integration von Klimarisiken in Entscheidungsprozesse und (iv) Überarbeitung von Rollen und Zuständigkeiten innerhalb unserer Organisation.

Pilotprojekt der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen

GRI 102-12

Die Deutsche Bank nimmt seit 2019 an der zweiten Phase des Pilotprojekts der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) teil – einem gemeinsamen Projekt von 36 internationalen Banken mit Unterstützung des UNEP-Sekretariats und externer Berater. Ziel ist es, Risikomanagementpraktiken weiterzuentwickeln und auf die Umsetzung der TCFD-Empfehlungen hinzuwirken. Diese Phase soll bis Mitte 2020 laufen. Die Banken konzentrieren sich dabei auf die im Folgenden aufgeführten Bereiche:

- Szenarioanalyse: Entwicklung eines umfassenderen Verständnisses dafür, wie Risikofaktorpfade aus Referenzszenarien abgeleitet werden und zur Bewertung von Portfoliorisiken herangezogen werden können
- Daten und Methodik: Überprüfung und Verständnis der Verfügbarkeit und Anwendung von klimabezogenen Daten; die Bankengruppe wird eine Reihe von Best Practices bezüglich branchenspezifischer und geografischer Bewertungen vereinbaren
- Berichtswesen und Governance: Erarbeitung eines gemeinsamen Verständnisses von aufsichtsrechtlichen Erwartungen, Entwicklung einer Berichtsvorlage und Abstimmung von Branchen-Best-Practices zu Klimarisiko-Governance

Die Teilnahme der Deutschen Bank an dieser Initiative unterstützt auch die interne Arbeitsgruppe bei der Weiterentwicklung von Risikomanagementpraktiken und der Angleichung der Offenlegungen.

Governance

GRI 102-20/26, 103-2/3, G4 DMA

Wie im Kapitel Nachhaltige Finanzierung dargestellt, ist der konzernweite Nachhaltigkeitsrat der Deutschen Bank unter der Leitung des CEO dafür verantwortlich, den Vorstand zu Nachhaltigkeitsthemen wie dem Klimawandel zu beraten und die Integration von Nachhaltigkeit im Tagesgeschäft voranzutreiben. Vertreter des Risikomanagements des Konzerns gehören diesem Gremium an.

Der konzernweite Risikoausschuss unter der Leitung des Risikovorstands (CRO) und des Finanzvorstands (CFO) hat die Verantwortung für die Steuerung von Klimarisiken an unser Enterprise Risk Committee (ERC) übertragen. Das ERC (i) beaufsichtigt die Entwicklung des Risikorahmenwerks der Bank und (ii) definiert spezifische Schwellenwerte für den Risikoappetit in bestimmten Industrien und andere Einschränkungen zwecks Risikosteuerung der Bank.

Das ERC verantwortet die ganzheitliche Steuerung von Klimarisiken. Die tägliche Steuerung und Genehmigung von klimabezogenen Reputationsrisiken und physischen Risiken für unsere Mitarbeiter, Infrastruktur und Prozesse liegen hingegen weiter bei anderen Ausschüssen:

- Transaktionen mit potenziellen klimabezogenen Reputationsrisiken werden gemäß dem globalen Reputationsrisikorahmenwerk der Bank identifiziert und entsprechend der Risikobeurteilung an einen der vier regionalen Reputationsausschüsse verwiesen, die dem konzernweiten Reputationsausschuss nachgeordnet sind und an diesen berichten.
- Risiken für Mitarbeiter, Infrastruktur und wichtige Prozesse der Deutschen Bank an Standorten, die physischen Klimarisiken ausgesetzt sein könnten, werden vom Non-Financial Risk Committee – einem dem Vorstand nachgeordneten Gremium – beobachtet und gesteuert.

Risikomanagementstrategie und -prozesse

GRI 102-15/29/31, 201-2, 305-5, G4 DMA

Die übergeordnete Strategie der Bank in Bezug auf die Entwicklung einer ganzheitlichen Produktpalette für nachhaltige Finanzierung, einschließlich solcher Produkte, die den Klimawandel adressieren, wird im Kapitel Nachhaltige Finanzierung dargestellt. In diesem Abschnitt beschreiben wir, wie wir Klimarisiken heute steuern. Außerdem fassen wir die Schritte zusammen, die wir ergreifen, um die Steuerung unserer Klimarisiken künftig im Einklang mit den TCFD-Anforderungen zu verbessern.

Transitionsrisiken für kohlenstoffintensive Industrien

Das Rahmenwerk zum Industry Risk Management ist das wichtigste Instrument der Deutschen Bank, um unsere Engagements in bestimmten Industrien zu steuern. Ein wesentliches Element für die industriespezifische Risikobewertung, die Festlegung des Risikoappetits und die Häufigkeit der Überprüfung sind unsere kurz- und langfristigen Industrierisikoeinstufungen. Eingebettet in diese Risikoeinstufungen ist auch eine Einschätzung der jeweiligen Anfälligkeit einer Industrie gegenüber Klimarisiken.

Industrierisikoeinstufungen fließen auch in unser internes Bewertungsmodell für die Ausfallwahrscheinlichkeit (Probability of Default/PD) von Gegenparteien ein. Dabei führen höhere Industrierisikoeinstufungen zu einem niedrigeren PD-Rating der Gegenpartei und einem geringeren Risikoappetit.

Die Forderungen aus dem Kreditgeschäft in den Bereichen Öl und Gas, Elektrizitäts- und Gasversorger, Stahl, Metall und Bergbau sind gemessen an den Gesamt-Darlehensinanspruchnahmen der Bank relativ niedrig. Die relativen Anteile dieser Branchen sind im Vergleich zum Jahresende 2016 gesunken, da wir die Schwellenwerte für den Risikoappetit – zum Teil aufgrund höherer transitorischer Klimarisiken – gesenkt haben. Zum Jahresende 2019 sahen sie wie folgt aus:

- Forderungen aus dem Kreditgeschäft mit der Öl- und Gasindustrie: 8,4 Mrd. € oder der Gegenwert von 2 % der Gesamtsumme für den Konzern, zuzüglich 6,9 Mrd. € widerruflicher und unwiderruflicher Kreditzusagen. Der überwiegende Teil unseres Engagements in der Öl- und Gasindustrie betrifft als Investment Grade eingestufte diversifizierte Konzerne und nationale Öl- und Gasunternehmen
- Forderungen aus dem Kreditgeschäft mit Elektrizitäts- und Gasversorgern: moderate 4,2 Mrd. € oder 1 % der Gesamtsumme für den Konzern, zuzüglich 7,9 Mrd. € widerruflicher und unwiderruflicher Kreditzusagen. Der Großteil unseres Portfolios im Bereich Elektrizitäts- und Gasversorger betrifft die großen, etablierten Unternehmen in der EU und den USA, die von einer Diversifikation entlang der Wertschöpfungskette – inklusive Netz- und Distributionsgeschäft – und/oder einem ausgewogenen Energiemix profitieren
- Forderungen aus den Industrien Stahl, Metall und Bergbau: moderate 4,0 Mrd. € oder 1 % der Gesamtsumme für den Konzern, zuzüglich 4,4 Mrd. € widerruflicher und unwiderruflicher Kreditzusagen. Unser Portfolio im Bereich Kohlebergbauunternehmen⁸ ist vernachlässigbar gering, da dieses in den vergangenen Jahren eng gesteuert und reduziert wurde. Seit Ende 2016 sind diese Forderungen insgesamt um 31 % gesunken.

Szenarioanalysen

Szenarioanalysen sind ein wichtiges Instrument, um die möglichen Auswirkungen von Regulierungs- und Verhaltensänderungen zu bewerten, die notwendig sind, um den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu unterstützen. Dabei stehen Unternehmen, die Szenarioanalysen erstellen wollen, vor einer Herausforderung: Sie müssen die langfristigen makroökonomischen, demografischen Prognosen und Nachfrageprognosen, die sich unter bestimmten Klimaszenarien ergeben, in industrie- und kundenspezifische finanzielle Auswirkungen übersetzen. Die UNEP verfügt über Arbeitsgruppen zur Ermittlung dieser Auswirkungen. Diese werden künftig ein zentrales Element bei unserer Erstellung von Szenarioanalysen sein.

⁸ Kundengruppen mit Umsatz überwiegend aus dem Kohlebergbau.

2019 hat die Deutsche Bank Übergangs-Szenarioanalysen für die Kreditportfolios der Bank in den kohlenstoffintensivsten Industrien erarbeitet: Öl und Gas, Elektrizitäts- und Gasversorger sowie Stahl, Metall und Bergbau. Dabei wendeten wir den folgenden Ansatz an:

- Szenarioauswahl: Wir zogen das Szenario „Sustainable Development“ der Internationalen Energieagentur (IEA) als Grundlage für die Analyse heran. Das Szenario basiert auf dem Ziel des Klimaabkommens von Paris, den Anstieg der weltweiten Durchschnittstemperatur auf deutlich unter 2 °C gegenüber vorindustriellen Werten zu begrenzen. Es enthält Prognosen zur Energienachfrage aus wichtigen Quellen, die im Einklang mit diesem Ziel stehen.
- Portfolio-Folgenabschätzung: Wir wandten PD-Rating-Herabstufungen auf Portfolios an, wobei sich die Anzahl der Herabstufungen nach folgenden Kriterien richtete: (i) Anfälligkeit der Kunden für transitorische Risiken auf Basis ihrer aktuellen Geschäftsmodelle – das heißt Energiemix, (ii) Schätzungen der Finanzkapazität der Kunden, um notwendige Investitionen für den Übergang zu einer kohlenstoffarmen Wirtschaft zu tätigen (basierend auf internem PD-Rating und Marktkapitalisierung), (iii) Beurteilung der ökologischen Leistung, Anfälligkeit für Übergangsrisiken, Transparenz und Ergebnisse bei Befragungen von externen Experten (sofern verfügbar).
- Außerdem wurden erhöhte Verlustquoten bei Ausfall (Loss Given Default, LGD) für alle Kunden angenommen.
- Die Ergebnisse wurden in Schätzungen übersetzt, wie sich der erwartete Verlust (Expected Loss, EL) für die ausgewählten Portfolios mittel- bis langfristig entwickeln wird.

Zwar erwarten wir im Sustainable-Development-Szenario (vor Maßnahmen zur Abmilderung) erhebliche Ratingabwertungen für unsere kohlenstoffintensiven Portfolios, die Gesamtauswirkung auf die Bilanzqualität der Bank dürfte dank unserer Fokussierung auf gut bewertete und diversifizierte Kunden jedoch begrenzt sein.

Risiken aus Rohstoffpreisschwankungen

Innovationen und Veränderungen im regulatorischen Umfeld, die auf eine deutliche Senkung der CO₂-Emissionen abzielen, können mittel- bis langfristig auch tiefgreifende Auswirkungen auf Rohstoffpreise (insbesondere bei Rohöl) und deren Schwankungen haben. Die Deutsche Bank führt regelmäßig sogenannte Stresstests für ihre Handelsbestände unter verschiedenen ungünstigen Szenarien durch, wobei ein Einbruch von Rohstoffpreisen Bestandteil der makroökonomischen Szenarien ist. So stellt die Bank sicher, dass das Risiko von Preis- und Kursrückgängen auch unter ungünstigen Szenarien beherrschbar bleibt. Ende 2019 war die Anfälligkeit der Deutschen Bank für Preisschwankungen von Rohstoffen in ihren Handelsbüchern moderat und begrenzt.

Physische Risiken für unsere Vermögenswerte

Ein Expertenteam unserer Abteilung Enterprise Risk Management bewertet und beobachtet Länder und Städte hinsichtlich potenzieller Risiken. Dazu zählen Risiken für unsere Vermögenswerte und Betriebsabläufe durch Naturgefahren. Diese Risikobeurteilungen dienen als Grundlage für die strategische Planung der Standorte und den Entwurf von Szenarien, mit denen wir unser Krisenmanagement erproben und umsetzen. Damit verfolgen wir das Ziel, robuste Betriebskontinuitäts- und Krisenmanagementpläne sicherzustellen. Die Beurteilungen unterstützen auch Sicherheitsplanungen für unsere Mitarbeiter, insbesondere hinsichtlich des Gesundheitsschutzes im Rahmen unserer Fürsorgepflichten und hinsichtlich der Gebäudesicherheit.

Physische Risiken für unsere Kunden und Vermögenswerte werden bei der Bewertung von Kredit- und Marktrisiken berücksichtigt, die erheblich von akuten Ereignissen betroffen sein könnten, zum Beispiel bei Versicherungsgesellschaften, die klimabedingte Risiken absichern. Sofern wir solche Risiken bei spezifischen Transaktionen oder Gegenparteien als maßgeblich einschätzen, werden Credit Risk Management und Market Risk Management dies bei Risikoentscheidungen berücksichtigen.

ES-gesteuerte Begrenzung von Klimarisiken

GRI G4 DMA

Neben unseren industriespezifischen Schwellenwerten für den Risikoappetit gelten im Rahmen unserer ESG- und Reputationsrisikorahmenwerke die folgenden Einschränkungen, um unser Engagement bei fossilen Brennstoffen zu senken:

- Keine Finanzierung von neuen Kohlekraftwerken und Reduzierung der bestehenden Engagements bei Kraftwerksunternehmen, die stark von Kohle abhängig sind.
- Keine Finanzierung von neuen Minen für Kraftwerkskohle. Wir haben unsere Selbstverpflichtung aus dem Jahr 2016 erfüllt, das Portfolio an bestehenden Engagements bei Kohlebergwerksunternehmen bis 2020 um 20 % zu reduzieren. Unsere verbleibenden Engagements sind sehr klein. Wir werden unser Portfolio in diesem Segment kontinuierlich weiter überprüfen.
- Für CO₂-intensive Sektoren, wie zum Beispiel Öl und Gas, Metall und Bergbau sowie Versorger, ist ein Due-Diligence-Prozess für ökologische und soziale Aspekte erforderlich (siehe Reputationsrisiken). Dieser Prozess beinhaltet eine Prüfung und Genehmigung durch die Kontrollfunktion Group Sustainability.
- Die Schwellenwerte für Risikokonzentrationen in den Bereichen Öl und Gas, Versorger und Stahl sowie Metall und Bergbau wurden im Jahr 2019 reduziert – auch unter Berücksichtigung der damit einhergehenden langfristigen Klimarisiken.

Zukünftige Entwicklungen

Wir wissen, dass wir unser Risikomanagementverständnis und unseren Ansatz für Klimarisiken fortentwickeln müssen. Der konzernweite Risikoausschuss hat die Abteilung Enterprise Risk Management der Deutschen Bank damit beauftragt, unsere Prozesse und Rahmenwerke im Einklang mit den TCFD-Anforderungen weiterzuentwickeln. Das umfasst folgende Maßnahmen:

- Weiterentwicklung unseres Ansatzes für die Übergangs-Szenarioanalyse und die Analyse von physischen Risiken, einschließlich Erweiterung der Szenarioanalysen für eine breite Palette an Industrien
- Stärkere Integration von Nachhaltigkeitsfaktoren in unsere Risikoanalyse auf Kundenebene – inklusive PD-Ratings und Annahmen hinsichtlich Verlustquoten (LGD)
- Festlegung von klimaspezifischen Schwellenwerten für den Risikoappetit/Zielvorgaben und Kontrollen
- Verbesserung unserer Offenlegungen zu Klimarisiken

Um das zu erreichen, gilt es eine Reihe von Herausforderungen zu bewältigen. Wir müssen beispielsweise in der Lage sein, Auswirkungen des Klimawandels in präzisen Modellen abzubilden und in Entwicklungen von Portfoliorisiken zu übersetzen. Außerdem müssen wir Offenlegungen zu Klimarisiken auf Kundenebene verbessern und eine Taxonomie für Klimarisiken entwickeln. Um diese Herausforderungen zu meistern, arbeiten wir im Rahmen der UNEP FI mit Mitbewerbern zusammen und tauschen uns auch auf anderen Ebenen aus.

Zugang und Teilhabe

Barrierefreiheit

GRI FS14

In Übereinstimmung mit der europäischen Richtlinie zur Barrierefreiheit hat die Deutsche Bank eine Reihe von Maßnahmen umgesetzt, mit denen Menschen, die unfreiwillig keinen oder nur eingeschränkten Zugang zu Finanzdienstleistungen haben, ungehinderte Mobilität sowie der Zugang zu Selbstbedienungsangeboten und Online-Banking ermöglicht werden.

Viele Filialen der Deutschen Bank verfügen über behindertengerechte Eingänge. Im Filialfinder der Deutschen Bank sind für jede Filiale Angaben zum barrierefreien Zugang, zum Bargeld- und Selbstbedienungsbereich sowie zu den Beratungsangeboten abrufbar. Neue Filialen werden nach Möglichkeit in ebenerdigen oder behindertengerechten Gebäuden eingerichtet. Die Anordnung des Mobiliars gewährleistet einen ungehinderten Durchgang für Rollstuhlfahrer. Zudem sind die Filialen so ausgelegt, dass sie von Menschen jeder Größe und von Kunden im Rollstuhl einfach genutzt werden können. Die Selbstbedienungsautomaten sind mit einer Tastaturunterstützung für Sehbehinderte ausgestattet. Bargeldautomaten verfügen über eine zusätzliche Sprachausgabe über Kopfhörer, um den Kunden durch das Menü und die Eingabefunktionen des Automaten zu führen. Andere Automaten ermöglichen es, bestimmte Leistungen über spezielle Tastenkombinationen direkt anzuwählen. Die einzelnen Bestandteile der Selbstbedienungsautomaten, wie Karteneingabe, Druckausgabe, Bargeldeingabe und Bargeldausgabe, sind mit Brailleschrift versehen.

Um sehbehinderten Menschen den Zugang zum Online-Banking zu ermöglichen, stellen wir bei der aktuellen Umstellung der Postbank auf ein neues Content-Management-System sicher, dass die Seiten künftig mithilfe eines Screenreaders auslesbar sind. Die Umstellung soll bis Ende 2020 abgeschlossen sein. Die Deutsche Bank Banking-App für iOS unterstützt eine VoiceOver-Funktion. Diese Funktion vereinfacht den Zugang für blinde und sehbeeinträchtigte Nutzer sowie für Nutzer mit Lese-Rechtschreibstörung.

Finanzielle Inklusion

Die Deutsche Bank ist sich bewusst, welche Veränderungen durch finanzielle Inklusion erreicht werden können – insbesondere für benachteiligte Gruppen, die häufig keinen Zugang zu Finanzdienstleistungen haben. Um den Zugang für diese Gesellschaftsgruppen zu verbessern, setzt die Deutsche Bank im Rahmen ihrer Verpflichtung zur finanziellen Inklusion eine Reihe von Maßnahmen um. Ziel ist es, den Kunden günstige, faire und sichere Finanzprodukte und -dienstleistungen zur Verfügung zu stellen.

Mikrofinanzierung

Unsere Unternehmensbank (Corporate Bank, CB) und Investmentbank (IB) verpflichten sich dazu, Kleinstunternehmen sowie kleinen und mittelständischen Unternehmen (KMU) den Zugang zu langfristiger Finanzierung zu ermöglichen. Dazu unterstützen sie die Einrichtung von Mikrofinanzfonds durch die Beschaffung von privatem Fremdkapital für Kleinstunternehmen und KMUs. Im Jahr 2019 wurde ein neuer Fonds aufgelegt, der sich auf die Förderung der landwirtschaftlichen Entwicklung in Afrika konzentriert. Er ergänzt die bereits gesammelten 70 Mio. € um weitere 25 Mio. €.

Zu den nachhaltigen Investmentfonds in unserem Asset Management (AM) zählen der Global Microfinance Fonds III sowie der Fonds Global Commercial Microfinance Consortium II. Beide Fonds ermöglichen vor- und nachrangige Fremdfinanzierung für Mikrofinanzinstitute und Banken in Entwicklungsländern, um deren Zugang zu hochwertigen Finanzdienstleistungen zu verbessern. Für jeden SI-Investmentfonds findet eine Kontrolle und Dokumentation auf Basis der Sozial- und/oder Umweltleistung des Kapitalnehmers statt. Branchenbezogene Kennzahlen werden mithilfe von fondsspezifischen Instrumenten überwacht. Der Global Microfinance Fonds III wird beispielsweise über unser Geschäft mit Vermögenskunden (Wealth Management, WM) an professionelle Anleger (nach MiFID II) vertrieben.

Sperrkonten

Die Deutsche Bank bietet Studierenden aus Nicht-EU-Ländern die Möglichkeit, ein zugunsten der Bundesrepublik Deutschland gesperrtes Konto einzurichten. Dies ermöglicht ihnen, die Visumsanforderungen für die Aufnahme eines Studiums in Deutschland zu erfüllen.

Finanzielle Allgemeinbildung

GRI FS14

Mangelnde Kenntnisse in Sachen Geld und Finanzen können zu einer finanziellen Notlage führen – insbesondere bei jungen Menschen. Umgekehrt versetzt ein grundlegendes Verständnis von Wirtschaftsthemen und Finanzinstrumenten Jugendliche dazu in die Lage, ein selbstbestimmtes Leben zu führen. Unter dem Dach ihrer [Born to Be-Jugendprojekte](#) fördert die Deutsche Bank finanzielle Bildung, indem sie ihre Expertise und die Fachkenntnisse ihrer Mitarbeiter in die Programme einbringt.

In Deutschland sensibilisiert der Videowettbewerb [FinanzTuber](#) Schüler der sechsten bis achten Klassenstufen spielerisch für Finanzfragen in ihrem Alltag und ermutigt sie, Kurzvideos für Gleichaltrige zu drehen. In dem Projekt [So geht Geld](#) vermitteln Mitarbeiter der Deutschen Bank und Postbank Schülern aller Schularten ab der fünften Klasse Finanzkenntnisse. Denselben Ansatz verfolgen die Programme *Your Finance, Your Future* und *Bankers in front of the classroom* in Spanien und den Niederlanden.

Ein durchlässigeres Bank- und Finanzwesen in Großbritannien wollen die Deutsche Bank und Sutton Trust mit ihrem gemeinsamen Jugendprogramm [Pathways to Banking and Finance](#) erreichen. 2017 gegründet, bietet die Initiative 300 besonders begabten Schülern aus benachteiligten Familien Brancheneinblicke, Kompetenzaufbau, Praktika und Beratungsangebote und ebnet ihnen über einen Zeitraum von vier Jahren den Weg zu einer Karriere im Bank- und Finanzwesen.

Seit mehr als 25 Jahren arbeitet die Deutsche Bank Americas Foundation in den USA mit der Non-Profit-Organisation *Accion* zusammen, um Gründern den Zugang zu Finanzdienstleistungen und Weiterbildung zu ermöglichen. 2019 wurden damit 2.100 Kleinunternehmer erreicht. Über die gemeinsame Arbeit in New York hinaus unterstützte die Deutsche Bank Americas Foundation die Einrichtung eines neuen *Accion*-Standorts in Jacksonville, Florida. Darüber hinaus haben 150 Deutsche Bank-Mitarbeiter in vier US-Städten an einem [Hackathon](#) teilgenommen, um eine App zur finanziellen Bildung für das *Working in Support of Education (W!se)*-Programm zu entwickeln.

In Zusammenarbeit mit der Organisation *Plan India* hat die Deutsche Bank in Indien seit 2016 Kurse zur Berufsqualifizierung für mehr als 3.000 Jugendliche ermöglicht. Nahezu 80 % der Teilnehmer haben einen Arbeitsplatz gefunden.

Steuern

GRI 102-16

Für das Management unserer Steuerangelegenheiten wenden wir die Grundsätze aus unserem [Steuerstrategiedokument](#) an. Diese Steuergrundsätze sind Teil des Kontrollrahmens der Bank und wurden von unserem Vorstand genehmigt. Zusammengefasst zielt die Regelung unserer Steuerangelegenheiten darauf ab, nachhaltigen Wert für alle Interessengruppen zu generieren und sicherzustellen, dass die steuerlichen Konsequenzen unserer Geschäftstätigkeit auf ihre wirtschaftlichen, regulatorischen und geschäftlichen Konsequenzen angemessen abgestimmt sind, wobei die potenzielle Sichtweise der betreffenden Finanzbehörde ausreichend zu berücksichtigen ist.

Wir beabsichtigen stets proaktiv, transparent, professionell, höflich und zeitgerecht mit Steuerbehörden zu kommunizieren und gute Arbeitsbeziehungen zu ihnen aufzubauen und zu pflegen.

Wir setzen einen Kontrollrahmen und eine klare Governance-Struktur ein, um sicherzustellen, dass wir die geltenden Steuergesetze in allen wesentlichen Aspekten einhalten, korrekte Steuererklärungen abgeben und die fälligen Steuerbeträge entrichten.

Steuerhinterziehung ist illegal und steht im Widerspruch zu unserer Unternehmenskultur sowie unseren Werten und Überzeugungen. Entsprechend untersagen unsere Richtlinien die Beihilfe oder Anstiftung hierzu. Wir haben bereits Geschäftsbeziehungen zu Kunden beendet, und werden dies bei Bedarf auch weiterhin tun, um unsere Bank vor dem Risiko von Steuerhinterziehungen und anderen Formen der Finanzkriminalität zu schützen.

Unsere Ertragsteueraufwendungen und -erträge in den verschiedenen Rechtsgebieten, in denen wir tätig sind, sind in unserem [Geschäftsbericht 2019](#) offengelegt, Anhangangabe 43 „Länderspezifische Berichterstattung“.

Betriebsökologie

GRI 103-1/2

Wir sehen es als integralen Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung an, unseren ökologischen Fußabdruck zu steuern und so weit wie möglich zu reduzieren. Er entsteht insbesondere durch den Betrieb unserer Gebäude und durch Reisetätigkeit.

Mit der Unterzeichnung des Paris Pledge for Action hat sich die Deutsche Bank verpflichtet, zur Umsetzung der Ziele des Pariser Klimaabkommens beizutragen. Im Rahmen der Betriebsökologie verringern wir dazu unseren CO₂-Ausstoß, nutzen Energie und sonstige Ressourcen möglichst effizient, beziehen Strom aus erneuerbaren Quellen und kompensieren die verbleibenden Emissionen. Nicht zuletzt bemühen wir uns um eine verantwortungsbewusste Nutzung von Wasser und Papier und streben danach, die Auswirkungen der Lieferketten unserer Geschäftstätigkeit zu minimieren sowie unsere Abfallmengen zu reduzieren. Ein neuer Schwerpunkt unserer Abfallstrategie, mit der wir in Deutschland und Großbritannien begonnen haben, ist die Reduzierung des Verbrauchs von Einweg-Kunststoff und die Nutzung von wiederverwendbaren Materialien.

Governance

GRI 103-1/2/3

In Deutschland ist unser Energiemanagementsystem nach ISO 50001 zertifiziert. In den 20 EU-Ländern, in denen wir tätig sind, folgen wir der sogenannten Energy Efficiency Directive (EED) und führen unsere Energieaudits auf Basis der jeweiligen nationalen Vorgaben durch. Durch die Anwendung des internationalen Treibhausgas (THG)-Standards ISO 14064 haben wir ein Rahmenwerk für die Datenerhebung und das Berichtswesen sowie die Definition unseres Ansatzes und die Quantifizierung von Emissionen geschaffen. Zudem verifizieren wir jährlich unsere Energie- und Kosteneinsparungsziele gemäß den Prozessvorgaben nach ISO 50001.

Innerhalb unserer Infrastrukturfunktion Corporate Real Estate and Services legt das Eco-Performance Management Office (EcoPMO) mit Hilfe der Arbeitsanweisung „Utility Saves“ fest, auf welche Weise Energiesparinitiativen bewertet und genehmigt werden. Unsere Facility-Management-Teams schlagen Energie-, Wasserspar-, Abfall- und Recyclingprojekte vor und setzen diese um. Die Ergebnisse werden vom EcoPMO erfasst und verifiziert. Wir sammeln Daten aus all diesen Quellen, um unsere Umweltleistung zu kontrollieren, und erstellen pro Region monatliche Berichte über unseren Energie- und Wasserverbrauch. Die Berichte werden von den Linienvorgesetzten geprüft, um unsere Fortschritte kontinuierlich mit unseren Zielen abzugleichen.

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

Unsere Berichtskategorien sind folgendermaßen definiert:

- Scope 1: direkte Emissionen durch örtliche Verbrennung (flüssige und gasförmige fossile Brennstoffe, eigene und geleaste Fahrzeuge, austretende Kältemittel aus Kühlanlagen)
- Scope 2: indirekte Emissionen durch bezogene Energie (Strom, Fernwärme, Dampf und Kühlwasser)
- Scope 3: indirekte Emissionen durch Geschäftsreisen (Flüge, Zugfahrten, Taxis und Mietfahrzeuge)

Umweltrelevante Maßnahmen

GRI 103-2/3, G4 DMA

Im Folgenden werden die wichtigsten Maßnahmen beschrieben, mit denen wir die Umweltauswirkungen unserer Geschäftstätigkeit minimieren.

Energieeffizienz und –einsparung

GRI 302-4

Laut der Internationalen Energieagentur (IEA) waren Gebäude und Baumaßnahmen 2018 für mindestens 36 % des globalen Energieverbrauchs und fast 40 % der energie- und prozessbedingten THG-Emissionen verantwortlich. Daher legen wir beim Bestreben, unsere Gesamtenergieeffizienz zu verbessern und unseren Energieverbrauch zu senken, einen besonderen Schwerpunkt auf unsere Gebäude. Vor diesem Hintergrund optimieren wir kontinuierlich die Energieeffizienz der Gebäude und senken unseren Energieverbrauch durch den Einsatz neuer und effizienterer Technologien. In elf Ländern beziehen wir Strom aus erneuerbaren Energien; Ende des Jahres 2019 stammten bankweit 78 % unseres Stroms aus erneuerbaren Quellen. 30 unserer Gebäude oder Projekte verfügen über eine gültige LEED-Zertifizierung des U.S. Green Building Council; weitere fünf Standorte befinden sich derzeit im Zertifizierungsprozess.

Ein Beispiel: In einem unserer Büros in Bangalore konnten wir bei der Renovierung der Infrastruktur 1,45 GWh einsparen und die Energiekosten um 180.000 € pro Jahr senken. Dies haben wir erreicht, indem wir Kanal-Kompaktklimageräte durch hocheffiziente VRV-Anlagen ersetzt und ein intelligentes Power-over-Ethernet-Beleuchtungssystem mit LED-Leuchtmitteln installiert haben, das den Energieverbrauch für Beleuchtung um 50 % gesenkt hat.

In den vergangenen drei Jahren ist unser Energieverbrauch um 9 % gesunken. 2019 wurde eine tatsächliche Senkung um 5,5 % erreicht. Unser EcoPMO führt jedes Jahr eine tiefgehende Analyse durch, um die Leistung unserer Einsparinitiativen mit unseren Zielen abzugleichen und regionenübergreifende Synergieeffekte zu erzielen. In unseren Büros wurden dank 220 Initiativen insgesamt 8,6 GWh eingespart (unterjährige Einsparungen, d. h. eine im Juni umgesetzte Sparmaßnahme führt im Jahr 2019 nur zu einem Einsparzeitraum von sechs Monaten). Bei der Berechnung der Energieeinsparung wurden Strom, Fernkälte, Fernwärme und Erdgas einbezogen. Die Gesamtzahlen berücksichtigen keine Einsparungen bei der Postbank.

Klimaneutralität

GRI 201-2, 305-5

Eines unserer wichtigsten Umweltziele, das durch unseren Vorstand unterstützt wird, ist es, CO₂-neutral zu wirtschaften. Dieses Ziel erreichen wir seit 2012. 2019 haben wir erneut unvermeidbare Kohlendioxidemissionen aus THG-Scope 1 und THG-Scope 2 sowie aus Geschäftsreisen durch den Erwerb und die Stilllegung von hochwertigen Emissionsminderungszertifikaten kompensiert. Die für 2019 erworbenen CO₂-Zertifikate spiegeln Investitionen in ein vielfältiges Produktportfolio wider, um den Klimawandel abzuschwächen und die wirtschaftliche Entwicklung in Afrika, Lateinamerika und Asien zu fördern. Alle Kompensationsprojekte entsprechen anerkannten globalen Standards, wie dem Gold Standard (62 %) und dem Verified Carbon Standard.

CO₂-Ausgleichs-Portfolio nach unterstützten Projekten und Regionen

	31.12.2019			
	Africa	Americas	Asia	Anteil
Windenergie		35.000		15,0 %
Energie aus Biomasse/Biogas				–
Effiziente Kochherde	45.000			20,0 %
Energie aus Erdwärme			45.000	20,0 %
Energie durch Wasserkraft				–
Nachhaltige Waldbewirtschaftung (REDD) ¹	15.000	25.000		18,0 %
Solarenergie/Photovoltaik			60.834	27,0 %
Anteil	26,57 %	26,57 %	46,86 %	100,0 %
Insgesamt	60.000	60.000	105.834	225.834

¹ Reduzierung von Emissionen aus Entwaldung und zerstörerischer Waldnutzung

Ökoeffizienzdaten

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

Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)¹

in t von CO ₂ e (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2019 ¹	31.12. 2018 ²	31.12. 2017 ²
Gesamte THG-Emissionen (markt-basierte)³	-6,1	201.201	214.322	220.215
Markt-basierte Emissionen durch Energieverbrauch in Gebäuden	-2,3	133.316	136.505	138.968
Emissionen durch Geschäftsreisen	-16,3	61.108	72.975	77.290
Scope 1, direkte THG-Emissionen	-3,4	49.712	51.473	52.071
Erdgasverbrauch	-5,0	28.855	30.358	30.670
Flüssige fossile Brennstoffe ⁴	-25,1	453	605	753
Fluorkohlenwasserstoffe ⁵	39,9	6.777	4.843	3.956
Eigene/geleaste Fahrzeuge	-13,0	13.627	15.667	16.692
Scope 2, indirekte THG-Emissionen	-1,5	104.009	105.541	107.546
Markt-basierte Emissionen durch Stromverbrauch ⁶	0,6	68.308	67.901	67.717
Dampf, Fernwärme und Kühlung	-5,2	35.701	37.640	39.829
Scope 3, andere indirekte THG-Emissionen	-17,1	47.480	57.308	60.598
Flugreisen	-17,9	43.782	53.341	56.284
Gemietete Autos und Taxis ⁷	6,9	2.484	2.324	2.684
Bahnreisen	-26,1	1.214	1.643	1.630
Emissionsminderung	N/A	0	0	0
Kompensierte markt-basierte THG-Emissionen durch die Stilllegung hochwertiger Kohlendioxidzertifikate ⁸	0	100	100	100
Markt-basierte THG-Emissionen (inkl. erneuerbare, ohne Kohlenstoffgutschriften)/vermietbare Fläche pro m ² ⁹	-3,2	0,06402	0,06615	0,06463
Markt-basierte THG-Emissionen (inkl. erneuerbare, ohne Kohlenstoffgutschriften) pro VZÄ ¹⁰	-1,0	2,22351	2,24653	2,25709
Gesamtenergieverbrauch in GJ¹¹	-5,5	3.148.899	3.331.138	3.455.721
Gesamtenergieverbrauch in GWh¹¹	-5,5	875	925	960
Stromverbrauch in GWh	-4,9	508	534	552
Energie aus primären Energiequellen (Öl, Gas, etc.) in GWh	-7,0	204	219	226
Delivered Wärme und Kühlung in GWh ¹²	-5,2	163	172	181
Strom aus erneuerbaren Energiequellen in GWh ¹²	-5,2	396	417	440
Flächen-normierter Energieverbrauch in kWh pro m ²	-2,5	278	286	282
Normierter Energieverbrauch in kWh pro VZÄ	-0,3	9.666	9.699	9.839

¹ Die für 2019 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019. Q4 2018 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2019 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % für alle KPI.

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

³ Die Gesamtemissionen basieren auf tatsächlichen, geschätzten oder hochgerechneten Daten. Sämtliche Annahmen und Berechnungsmethoden entsprechenden Richtlinien nach ISO 14064 Richtlinien mit unterstützender Dokumentation. Für jeden Aktivitätsdatentyp wurden die am besten geeigneten Emissionsfaktoren aus international anerkannten Quellen, wie z. B. DEFRA (2018 und 2019), THG-Protokoll, eGRID (2016) und IEA (2019), RE-DISS (2018) oder, wenn zutreffender, aus länder- oder vertragspezifischen Quellen, verwendet. Die Faktoren enthalten nach Möglichkeit alle THG und das Treibhauspotenzial der Gase gemäß IPCC-Bewertungen.

⁴ Die Emissionen flüssiger fossiler Brennstoffe gingen 2019 aufgrund der Schließung von Standorten im asiatisch-pazifischen Raum und in den USA zurück.

⁵ Die Emissionen durch FKW haben 2019 zugenommen. Der Anstieg liegt im erwarteten Bereich, unter Berücksichtigung der durchgeführten Wartungsarbeiten.

⁶ Die Emissionsfaktoren der IEA (2019) für Strom wurden für die Länder, in denen die Deutsche Bank tätig ist, verwendet (mit Ausnahme der USA, wo die eGRID (2016) Faktoren verwendet wurden). Die vorherigen Faktoren sind nur in t CO₂ verfügbar, während die eGRID-Faktoren in CO₂e angegeben sind. Da jedoch der Anteil der Nicht-CO₂-Emissionen an den THG-Emissionen im Vergleich zu CO₂ äußerst gering ist, berichten wir alle Emissionen durch Strom in CO₂e.

⁷ Die Emissionen von Mietfahrzeugen und Taxis sind gestiegen, was auf die Zunahme der mit Mietfahrzeugen zurückgelegten Entfernungen in Deutschland zurückzuführen ist.

⁸ Für 2019 wurde die CO₂-Neutralität durch den Erwerb und die Stilllegung von geprüften Emissionsminderungseinheiten erreicht.

⁹ Allen Bodenflächen-Kennzahlen liegt ein aus den Daten für Oktober 2018 bis September 2019 abgeleiteter Jahresdurchschnitt zugrunde (3,14 Mio. m²).

¹⁰ Allen Vollzeitmitarbeiter-Kennzahlen liegt ein Jahresdurchschnitt für 2019 zugrunde (90.488).

¹¹ Der Gesamtenergieverbrauch in Gigawattstunden umfasst sämtliche Energiequellen aus Scope 1 und Scope 2: Erdgas, flüssige fossile Brennstoffe (mobil und stationär), erneuerbarer Strom und Netzstrom, Fernwärme, Fernkälte und Dampf. Für die Umrechnung von Joule in kWh wurden Standardumrechnungsfaktoren verwendet. Die einzige verwendete erneuerbare Energiequelle ist Strom mit einem Wert von 395.694.776 GWh. Es erfolgte kein Verkauf von Strom, Wärme, Kälte oder Dampf.

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

2019 beliefen sich die Gesamtemissionen aus dem marktbasieren Reporting (einschließlich des durch den Einkauf von erneuerbarem Strom verursachten Effekts) auf 201.200 metrische Tonnen CO₂-Äquivalente (CO₂e), während die Emissionen aus dem standortbasierten Reporting (ohne erneuerbare Energien) 356.086 metrische Tonnen CO₂e betragen. Die Differenz zwischen Markt- und Standortemissionen ist auf Verträge für erneuerbare Energien zurückzuführen – insbesondere in Deutschland, Großbritannien und den USA, den drei Ländern mit dem höchsten Stromverbrauch.

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

Geschäftsreisen

Die Deutsche Bank reduziert ihre Geschäftsreisen (insbesondere Flüge), um sowohl Emissionen als auch Kosten zu senken. Unsere Reiserichtlinie zielt darauf ab, die Anzahl der geschäftlich bedingten Flüge unserer Mitarbeiter zu begrenzen. Infolgedessen nimmt das Flugreisevolumen weiter ab. 2019 sind Flüge im Vergleich zum Vorjahr um 17,8 % zurückgegangen. Der Rückgang der Reisekennzahlen zwischen 9 % und 18,3 % ist hauptsächlich auf ein disziplinierteres Vorgehen bei Geschäftsreisen zurückzuführen. Die durchschnittliche Zahl an Mitarbeitern (Vollzeitbeschäftigte) ging in diesem Zeitraum um 5,2 % zurück.

Reisen

In km (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2019 ⁴	31.12. 2018 ⁵	31.12. 2017 ⁵
Gesamte gereiste Entfernung	-16,0	532.099.332	633.103.924	667.184.227
Gesamte Flugreisen¹	-17,8	396.726.240	482.841.207	508.925.234
Kurzstreckenflugreisen	-17,5	16.006.857	19.401.142	20.865.472
Mittelstreckenflugreisen	-14,7	53.269.978	62.470.252	61.841.447
Langstreckenflugreisen	-18,3	327.449.404	400.969.812	426.218.316
VZÄ-normierte Reisen in km pro VZÄ	-13,4	4.384	5.061	5.216
Gesamte Zugreisen²	-12,0	41.067.476	46.665.754	47.162.896
Gesamte Autoreisen³	-9,0	94.305.616	103.596.964	111.096.096
VZÄ-normierte gesamte gereiste Entfernung in km pro VZÄ	-11,4	5.880	6.636	6.838

¹ Die Inlands- und Auslandsflüge sind von 99,86 % der tatsächlichen Flugdaten abgeleitet; die restlichen 0,14 % wurden anhand der Kosten extrapoliert. Für Flugreisen werden die Emissionsfaktoren des THG-Protokolls angewandt. Strahlungsantriebsfaktoren werden nicht angewandt.

² Die Bahnfahrten sind von 96,76 % der tatsächlichen Bahnfahrdaten abgeleitet; die restlichen 3,24 % wurden anhand der Kosten extrapoliert.

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

⁴ Die für 2019 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019. Q4 2018 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2019 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % für alle KPI.

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

Angesichts des Veröffentlichungsdatums dieses Berichts und der Verfügbarkeit von Daten, wie zum Beispiel Energierechnungen, waren geringfügige Hochrechnungen zur Ermittlung der Daten für 2019 erforderlich. Wir prüfen regelmäßig, ob dies wesentliche Auswirkungen auf die Daten hat.

Abfall, Wasser- und Papierverbrauch

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

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

Abfall und Papier

in t (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2019 ¹	31.12. 2018 ²	31.12. 2017 ²
Abfall				
Entsorgter Abfall ³	-17,0	7.596	9.157	9.276
Normierter entsorgter Abfall in t pro VZÄ	-12,5	0,08395	0,09599	0,09507
Produzierter Abfall	-16,8	16.614	19.958	21.683
Normierter produzierter Abfall in t pro VZÄ	-12,2	0,18361	0,20920	0,22224
Recycelter Abfall ⁴	-16,5	9.018	10.801	12.407
Normierter recycelter Abfall in t pro VZÄ	-12,0	0,09966	0,11321	0,12717
Recycelter Abfall in %	0,3	54,3	54,1	57,2
Kompostierter Abfall ⁵	-12,4	3.999	4.565	3.440
Abfall mit Energierückgewinnung ⁶	-29,2	2.377	3.358	4.539
Verbrannter Abfall (ohne Energierückgewinnung) ⁶	-14,6	722	845	982
Deponieabfälle	28,2	498	389	314
Sondermüll/gefährlicher Abfall ⁷	-86,4	34	253	189
Ungefährlicher Abfall	-15,9	16.580	19.705	21.493
Papier				
Verbrauchtes Kopier-/Druckpapier ⁸	-6,8	3.289	3.528	3.681
Recyclingpapier ⁹	81,6	247	136	172
Recycelte Bestandteile in %	94,7	7,5	3,9	4,7
Normierter Papierverbrauch in t pro VZÄ	-1,7	0,03635	0,03698	0,03773

¹ Die für 2019 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019. Q4 2018 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2019 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % für alle KPI.

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

³ Die Abfalldaten, einschließlich der Entsorgungsmethode und der Aufteilung in gefährlich/ungefährlich, wurden anhand der vom Entsorger bereitgestellten Angaben ermittelt. Die Abfalldaten wurden auf der Grundlage von Vollzeitstellen aus Deutschland, Großbritannien, den Vereinigten Staaten und siebzehn anderen Ländern, die 84.1% der Vollzeitstellen abdecken, extrapoliert. Die Abfalldaten enthalten keine Projektabfälle, z.B. aus Sanierungen.

⁴ Der Rückgang der recycelten Abfälle um 16,5 % war auf Abfallreduzierungskampagnen in Amerika, APAC und EMEA zurückzuführen.

⁵ Jahr 2019 ging die Menge an kompostierten Abfällen in Deutschland um 14 % zurück aufgrund eines verbesserten Abfall- und Ressourcenmanagements.

⁶ Die Menge der verbrannten Abfälle ging um 33 % zurück, insbesondere aufgrund von überdurchschnittlich vielen Büroschließungen in Großbritannien.

⁷ Die Menge des Sondermülls stieg aufgrund eines Batterie-Recyclingprogramms auf dem Gelände des Jacksonville 5022 Gate Parkway, Florida 32256 erheblich an.

⁸ Die Kopierpapierdaten („verbrauchte Materialien“ nach GRI-Reporting-Terminologie) wurden auf Basis des Verbrauch pro VZÄ in 23 Ländern extrapoliert. Die Daten decken durchschnittlich 83 % der VZÄ ab.

⁹ Der Rückgang um 6,8 % ist hauptsächlich auf einen Rückgang des Papierverbrauchs in der Postbank zurückzuführen, der auf der Umstrukturierung des Portfolios und Filialschließungen beruht. Die durchschnittliche Zahl der Vollzeitkräfte der Postbank ging im Vergleich zur vorherigen Berichtsperiode um 17 % zurück.

Kunststoff

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

Papier

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

Wasser

in m ³ (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2019 ¹	31.12. 2018 ²	31.12. 2017 ²
Gesamter Trinkwasserverbrauch³	(6,3)	1.614.603	1.723.236	1.965.340
Normierter Wasserverbrauch in m ³ pro VZÄ	(1,2)	17,8	18,1	20,1
Flächennormierter Wasserverbrauch in m ³ pro m ²	(3,4)	0,51	0,53	0,58

¹ Die für 2019 angegebenen Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2018 bis 30. September 2019. Q4 2018 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2019 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % für alle KPI.

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

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

Wasser

Da Wasser in vielen Ländern der Welt zunehmend zu einem knappen Gut wird, haben wir eine Vielzahl von Maßnahmen eingeführt, um Wasser zu sparen. Zu unseren Wassersparinitiativen gehören der Einbau von Armaturen mit Luftbeimischung sowie die Installation von wassereffizienten Produkten, sobald neue Anlagen erforderlich sind oder Einrichtungen renoviert werden. An unserem Standort DBC Süd in Frankfurt haben wir den Sollwert für die absolute Luftfeuchtigkeit für die allgemeinen Klimaanlageensysteme von 8,5 g auf 7,0 g pro kg umgestellt. Durch diese kleine Veränderung ist der Wasserverbrauch um mehr als 2.000 m³ pro Jahr gesunken (etwa 0,1 % des jährlichen Gesamtverbrauchs); unser Energieverbrauch ist ebenfalls zurückgegangen.

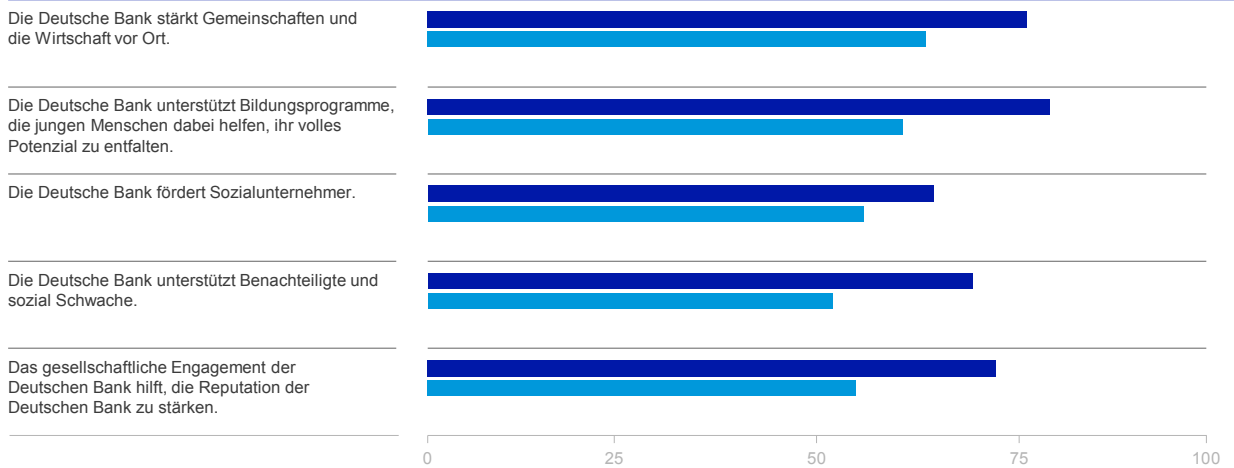
Soziale Verantwortung

Unser gesellschaftliches Engagement untermauert den Anspruch der Bank, Wirtschaftswachstum und Fortschritt zu ermöglichen, und leistet einen positiven Beitrag in der Gesellschaft, wo immer wir tätig sind. Mit unseren Corporate Social Responsibility (CSR)-Projekten haben wir trotz des fortgesetzten Budgetdrucks im Berichtsjahr 1,6 Millionen Menschen weltweit erreicht.

Ziel unseres gesellschaftlichen Engagements ist es, Menschen und die Wirtschaft vor Ort zu stärken. Unsere CSR-Projekte bündeln wir strategisch in drei Handlungsfeldern: Bildung, Unternehmertum, Menschen und Gemeinschaften. Zudem ermutigen wir unsere Kollegen, sich persönlich zu engagieren und ihre Erfahrung und ihre professionellen Kompetenzen in unsere CSR-Projekte einzubringen. Die Postbank bündelt ihre CSR-Aktivitäten unter dem Motto „Wir für Kinder“.

Alle konzernweiten CSR-Initiativen bilden Vertrauen, steigern die Identifikation der Mitarbeiter mit dem Unternehmen sowie die Kundenbindung und verbessern die Reputation der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster und verlässlicher Partner, der den Wandel mitgestaltet. Um eine größtmögliche Wirkung zu erzielen, binden wir Mitarbeiter in Projekte ein, kooperieren eng mit öffentlichen und gemeinnützigen Partnern sowie anderen Unternehmen und fördern den gesellschaftspolitischen Diskurs.

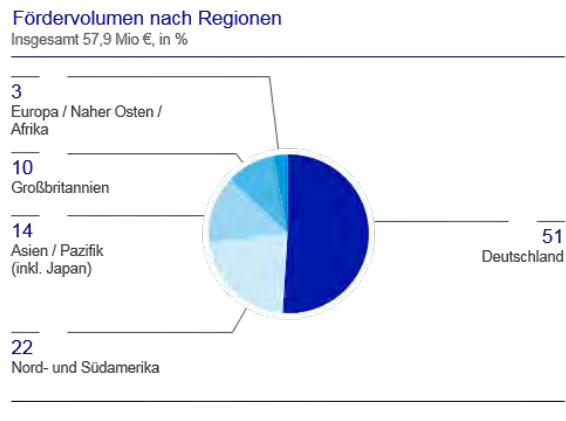
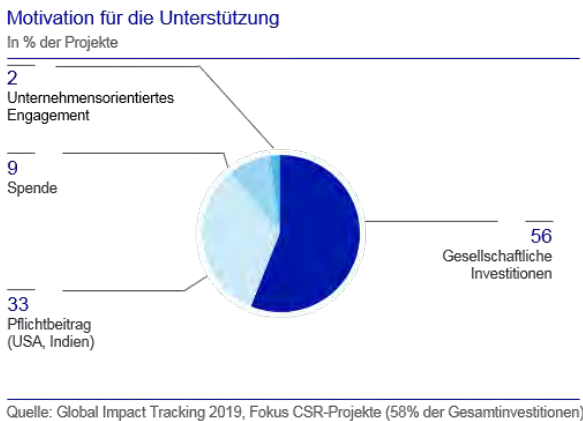
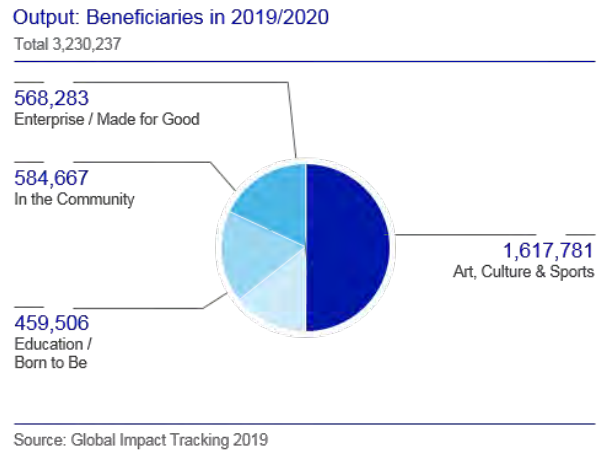
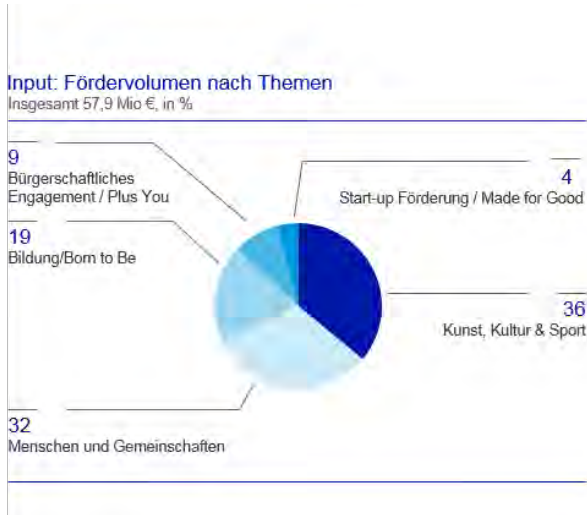
Relevanz des CSR-Engagements für Stakeholder



■ Repräsentative Befragung der Mitarbeiter weltweit, 2018 (Top-2-Werte auf 5er-Skala, in %).

■ Repräsentative Befragung im globalen B2C-Markt, 2018 (Top-2-Werte auf 5er-Skala, in %).

Unser gesellschaftliches Engagement hat eine lange Tradition. Die Kennzahlen 2019 bestätigen erneut unseren strategischen Ansatz und die Wirksamkeit unserer Programme. Im Berichtsjahr haben wir insgesamt mehr als 3,2 Millionen Menschen weltweit erreicht – 1,6 Millionen mit unseren CSR-Initiativen, und weitere 1,6 Millionen mit unseren Kunst-, Kultur- und Sportprojekten. Wir investierten 57,9 Mio. € in diese Programme. Fast 19.000 Deutsche Bank-Mitarbeiter (25 % der Belegschaft der Deutschen Bank) und 140 Postbank-Kollegen in Deutschland haben sich in sozialen Projekten ehrenamtlich engagiert.



CSR-Leistungskennzahlen

	2019	2018	2017
Fördervolumen in Mio. €	57,9	53,7	64,2
Externe Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger in % (globaler B2B Markt) ¹	68	60	65
Begünstigte von CSR-Projekten in Mio.	3,2	4,2	5,2
Davon:			
Born to Be, Made for Good, Menschen und Gemeinschaften	1,6	1,8	2,1
Kunst, Kultur und Sport	1,6	2,4 ²	3,1

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

² Abweichende Erhebungsgrundlage

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

Grundsätze, Richtlinien und Wirkungsmessung

Der Bereich Kommunikation und soziale Verantwortung (Communications & Corporate Social Responsibility) berichtet direkt an den Vorstandsvorsitzenden. Die Grundsätze unserer Strategie und Governance – sowie diejenigen zu Spenden, Mitgliedschaften und Sponsorings – sind in der konzernweit gültigen CSR-Richtlinie festgelegt. Sie gilt für alle Konzerngesellschaften, Mitarbeiter und externen Dienstleister gleichermaßen. Regionale Teams und unabhängige Stiftungen verankern vor Ort das gesellschaftliche Engagement der Bank. Neue Projektvorschläge können anhand festgelegter Kriterien bewertet werden und müssen je nach Umfang der Investition von lokalen CSR-Teams, regionalen CSR-Gremien und/oder einzelnen Vorstandsmitgliedern genehmigt werden.

In Ländern, in denen rechtliche oder aufsichtsbehördliche Anforderungen für die soziale Verantwortung von Unternehmen gelten, geht unser Engagement über das geforderte Mindestmaß hinaus, da wir neben unserem finanziellen Beitrag stets auch unsere Netzwerke und das Fachwissen der Bank sowie unserer Mitarbeiter in die Projekte einbringen. So unterstützen wir aktiv den Companies Act 2013 in Indien sowie das Black Economic Empowerment (BEE)-Gesetz in Südafrika. In den USA wird unser Engagement im Rahmen des Community Reinvestment Act (CRA) von der New Yorker Federal Reserve Bank seit mehr als 25 Jahren mit dem Prädikat „herausragend“ gewürdigt.

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

Impact: Welche Wirkung hatten die Projekte auf die Teilnehmer?

Alle Projekte, in %

Projekte	Total n=349	Born to Be n=122	Made for Good n=52	Menschen und Gemeinschaften n=123
Einmaliges Erlebnis/ leichter Einfluss	48	48	21	42
Längerfristige Verbesserung/ mittlerer Einfluss	37	53	23	22
Grundsätzliche Veränderung/ hoher Einfluss	42	48	75	27

Quelle: Global Impact Tracking 2019, Fokus CSR-Projekte

Born to Be: unsere Jugendprojekte

Wir sind davon überzeugt, dass Bildung die Grundvoraussetzung für gesellschaftliche Entwicklung, wirtschaftlichen Fortschritt und ein selbstbestimmtes Leben ist. Unsere [Born to Be-Jugendprojekte](#) zielen darauf ab, Teilhabe zu ermöglichen und Arbeitslosigkeit frühzeitig vorzubeugen. Sie stärken das Selbstvertrauen von Kindern und Jugendlichen, vermitteln ihnen technische, fachliche und arbeitsmarktrelevante Fähigkeiten und erleichtern den Zugang zu Bildungs- und Beschäftigungsangeboten. Im Fokus der Postbank-Projekte steht die Förderung benachteiligter Kinder – ermöglicht auch durch Spenden von Mitarbeitern und Kunden. 2019 haben wir konzernweit mit 122 Bildungsprojekten in 25 Ländern rund 460.000 Kindern und Jugendlichen geholfen, ihre Potenziale zu entfalten. Mit insgesamt 4,7 Millionen Begünstigten seit 2014 sind wir auf einem guten Weg, unser selbstgestecktes Ziel zu erreichen, bis 2020 einen positiven Beitrag im Leben von fünf Millionen jungen Menschen zu leisten.

Born to Be – Zahlen und Fakten

	2019	2018	2017
Born to Be			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	62	62	65
Teilnehmer an Born to Be-Projekten; kumuliert in Mio. (seit 2014)	4,7	4,4	3,9

Born to Be – ausgewähltes Projekt in den USA

Im Rahmen unserer langjährigen Partnerschaft mit der Organisation StreetWise haben sich Mitarbeiter der Deutschen Bank ehrenamtlich als Mentoren für Studenten des Community College der City University of New York (CUNY) zur Verfügung gestellt und ihnen dabei geholfen, neue Fähigkeiten zu erwerben und sich Netzwerke aufzubauen, um ihre Karriere vorzubereiten. Außerdem arbeiten wir mit dem [Center for an Urban Future](#) zusammen, um ein besseres Verständnis für die niedrigen Abschlussquoten an den CUNY Community Colleges zu erhalten. Die neue Studie beleuchtet unter anderem, wie sich Mangelernährung sowie Transport- und Kinderbetreuungskosten neben den Studiengebühren auf die Bildungskarrieren von Studenten aus einkommensschwachen Verhältnissen auswirken (mehr als 70 % der Familien verdienen weniger als 30.000 US\$ pro Jahr) und wie diese Hindernisse auf dem Weg zu einem erfolgreichen Abschluss überwunden werden können.

Made for Good: Förderprogramm für Start-ups

Überall auf der Welt ist Unternehmertum der Motor für Wachstum und Wohlstand. Eine neue Generation von Sozialunternehmern stellt sich Herausforderungen wie Armut, Arbeitslosigkeit und Ungleichheit und entwickelt Lösungen, die Menschen neue Perspektiven eröffnen. In Europa beispielsweise ist jedes vierte Start-up ein Sozialunternehmen. Forschungsergebnisse belegen, dass 90 % aller Gründer scheitern, und für Sozialunternehmer sind die Hürden sogar noch höher. Unsere Expertise und unsere Netzwerke können einen positiven Beitrag zum gesellschaftlichen Wandel leisten und Gründern, Mikrounternehmen oder gemeinnützigen Organisationen helfen, ihr Geschäftsmodell auf eine tragfähige Basis zu stellen. Seit 2016 profitierten über 19.200 Sozialunternehmen und fast 940.000 Menschen von unserem [Made for Good-Förderprogramm](#). Allein im vergangenen Jahr investierten Kollegen fast 14.000 Stunden, um 5.735 gemeinnützigen Organisationen und Sozialgründern in zehn Ländern zur Seite zu stehen. Mit Blick auf unser Ziel, bis 2020 insgesamt 20.000 Start-ups bei ihrer Weiterentwicklung zu begleiten, haben wir im Berichtsjahr deutliche Fortschritte erzielt.

Gemeinsam mit der Thomson Reuters Foundation haben wir 2019 die zweite globale Expertenbefragung zum Thema [Die besten Länder für soziale Gründer](#) durchgeführt. Unsere Untersuchung zeigt Stärken und Schwächen der 45 größten Volkswirtschaften der Welt auf – und wie sich diese in den letzten drei Jahren verändert haben. Die Ergebnisse der Umfrage liefern Sozialunternehmern, politischen Entscheidungsträgern und Investoren die nötigen Erkenntnisse, um weitere Diskussionen zu führen und innovative soziale Geschäftsmodelle und -ideen zu entwickeln. Zum ersten Mal beleuchtet die [Umfrage](#) auch, in welchen Ländern Frauen und junge Sozialunternehmer eine größere Rolle spielen und identifiziert Städte, die als Trendsetter für Unternehmen mit gesellschaftlichem Mehrwert gelten.

Made for Good – Zahlen und Fakten

	2019	2018	2017
Made for Good			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	40	48	38
Unterstützte Sozialunternehmen; kumuliert (seit 2016)	19.232	14.733	11.754
Personen, die von diesen Sozialunternehmen profitieren; kumuliert (seit 2016)	939.424	564.022 ¹	229.696 ¹

¹ Vorjahreswerte angepasst.

Made for Good – ausgewähltes Projekt in Deutschland

Das [Global Goals Lab](#) bildet die Brücke zwischen dem *Made for Good*- und den kommerziellen Start-up-Programmen der Deutschen Bank und leistet einen Beitrag zur Erreichung der UN-Nachhaltigkeitsziele. Experten und Mitarbeiter der Deutschen Bank beraten Sozialunternehmer dabei, ihren Geschäftsplan weiterzuentwickeln, ihre Angebote zu skalieren und sich neue Netzwerke oder Finanzierungsquellen zu erschließen. Im März 2019 haben wir drei Sozialunternehmen, die sich für mehr Zusammenhalt und mehr Chancengerechtigkeit einsetzen (SDGs 4, 10 und 11), mit dem Global Goals Wirkungsfonds-Preis ausgezeichnet (insgesamt 35.000 €). Das diesjährige Global Goals Lab steht unter dem Motto „Für mehr Klimaschutz und verantwortungsvollen Konsum“ (SDGs 12 und 13).

Menschen und Gemeinschaften: lokal engagiert

Ein weiterer Schwerpunkt unserer CSR-Agenda ist es, zur wirtschaftlichen und sozialen Stabilisierung infrastrukturschwacher Gemeinden beizutragen und benachteiligte Menschen zu fördern. Dabei ist es uns wichtig, mehr als Geld zur Verfügung zu stellen, um Menschen in Notsituationen wie Armut, Migration, Arbeits- und Obdachlosigkeit zu unterstützen. Wir setzen darauf, möglichst wirkungsvolle Maßnahmen gemeinsam mit Partnern, Meinungsführern und unseren Mitarbeitern zu entwickeln. Außerdem leisten wir Soforthilfe bei Naturkatastrophen und bringen uns in den öffentlichen Diskurs ein. 2019 haben wir 123 [soziale Projekte](#) in 21 Ländern gefördert und damit fast 585.000 Menschen erreicht. Seit 2015 haben wir 3,1 Millionen Menschen unterstützt. Unser Ziel ist es, bis 2020 einen positiven Beitrag im Leben von vier Millionen Menschen zu leisten.

Menschen und Gemeinschaften – Zahlen und Fakten

	2019	2018	2017
Menschen und Gemeinschaften			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	48	53	52
Begünstigte Personen; kumuliert in Mio. (seit 2015)	3,1	2,8	2,4

Menschen und Gemeinschaften – ausgewähltes Projekt der Region Asien-Pazifik:

In Indien arbeiten wir mit der gemeinnützigen [Swades Stiftung](#) zusammen, die sich auf Infrastrukturprojekte im ländlichen Raum konzentriert: Wir unterstützen ein Wasserversorgungsprojekt, das 2.000 Dörfern in der dürranfälligen Region Raigad in Maharashtra Zugang zu Trinkwasser und die Bewässerung der Felder ermöglicht. Damit beleben wir auch die derzeit noch angeschlagene Wirtschaft vor Ort. Seit 2016 haben wir mit der Initiative nicht nur rund 39.000 Dorfbewohner erreicht und 200 Liter Trinkwasser pro Tag bereitgestellt, sondern auch Zugang zu 100 staatlichen Wasserleitungen und Stauseen geschaffen. Rund 400 Mitarbeiter haben sich 2019 bei Swades-Projekten ehrenamtlich engagiert. So konnten wir zur Verbesserung der Lebensumstände von 7.633 Haushalten beitragen.

Plus You: Mitarbeiter engagieren sich und spenden Zeit und Geld

Seit über 25 Jahren ermutigen wir unsere Mitarbeiter, sich persönlich für soziale Projekte zu engagieren. Dieses ehrenamtliche Engagement spiegelt die Werte der Bank wider und ist Ausdruck des positiven Beitrags, den wir in der Gesellschaft leisten. Die Deutsche Bank und die Postbank bieten zahlreiche Programme an, in denen Mitarbeiter ihre Zeit und ihr Fachwissen einbringen oder sich an Fundraising-Aktionen zugunsten gemeinnütziger Einrichtungen beteiligen können. Dieses Engagement verstärkt nicht nur die Wirkung unserer Programme, sondern wirkt sich auch positiv auf die persönliche Entwicklung, die Motivation und die Bindung der Mitarbeiter an das Unternehmen aus.

2019 waren weltweit fast 19.000 Deutsche Bank-Mitarbeiter aktiv – 25 % der Belegschaft. Postbank-Mitarbeiter beteiligten sich an 40 Aktionstagen in Deutschland. Deutsche Bank-Mitarbeiter investierten fast 220.000 Stunden – 52 % innerhalb der Arbeitszeit und 48 % in der Freizeit. Zudem wurden rund 8,4 Mio. € durch Verdoppelungs- oder gehaltsbasierte Programme sowie durch Spendenaktionen gesammelt. So können unsere Mitarbeiter Organisationen und Projekte ihrer Wahl unterstützen.

Trotz des schwierigen Umfelds konnten wir die Beteiligung an unseren [Plus You-Mitarbeiterprogrammen](#) weiter steigern. Auch in den nächsten Jahren wollen wir mindestens 20 % unserer Kollegen ehrenamtlich in unsere Projekte einbinden und die Angebote ausbauen, in denen Mitarbeiter ihre Expertise einbringen können. Wir werden auch weiterhin Spendenaktionen für gemeinnützige Partnerorganisationen unterstützen und planen, dafür künftig eine jährliche Spendensumme für Verdoppelungs- und gehaltsbasierte Programme in Höhe von mindestens 5 Mio. € zur Verfügung zu stellen. Die weitere Steigerung des Mitarbeiterengagements ist uns in Anbetracht des 150. Jubiläums der Bank im Jahr 2020 – trotz Restrukturierungsmaßnahmen und anhaltendem Budgetdruck – besonders wichtig.

Plus You – Zahlen und Fakten

	2019	2018	2017
Plus You - Mitarbeiterengagement (exkl. Postbank Marke)			
Mitarbeiter, die sich in Bankprogrammen engagieren	18.963	17.946	17.417
In % der Belegschaft	25	23	22
Geleistete Stunden ehrenamtlichen Engagements	219.517	209.122	235.783
Matched Giving: Spenden von Mitarbeitern und Bank in Mio. €	8,4	7,6	10,5

Plus You – Ausgewähltes Projekt in Großbritannien

Mit dem [Charities of the Year-Programm](#) in Großbritannien fördert die Bank gemeinnützige Organisationen, die von unseren Mitarbeitern jeweils für zwei Jahre ausgewählt werden. Wir unterstützen die Einrichtungen mit Spendenaktionen und durch Beratung, damit sie nachhaltig wachsen und noch mehr Wirkung erzielen können. Im Jahr 2019 wurden fast 2,1 Mio. £ für die Wohltätigkeitsorganisationen des Jahres, Cure Leukaemia und Rays of Sunshine, eingeworben; 900.000 £ wurden alleine durch die Donate One Day-Initiative bereitgestellt. Cure Leukaemia fördert Forschungsprojekte zu lebensrettenden Behandlungen von Patienten mit derzeit unheilbaren Formen von Blutkrebs, Rays of Sunshine Children's Charity erfüllt Wünsche schwerkranker Kinder und schenkt ihren Familien Freude. Beide Organisationen werden auch über die 24-monatigen Partnerschaft hinaus vom Charities of the Year-Programm profitieren und ihr Angebot weiterentwickeln. Seit 1999 haben wir über 24,6 Mio. £ für 26 Charities of the Year gesammelt. 2020/21 ist Hospice U.K. unser Partner, der die Hospizpflege modernisieren und den gesellschaftlichen Diskurs über Tod, Verlust und Trauer verändern will.

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Die [Alfred Herrhausen Gesellschaft](#) (AHG) setzt sich für eine freie und offene Gesellschaft und für deren Zusammenhalt ein. Mit ihrer Arbeit richtet sie sich an Menschen, die Verantwortung übernehmen: an aktuelle und zukünftige Entscheidungsträger, Gestalter aus Politik, Wirtschaft, Medien und Gesellschaft, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene. Dabei fokussiert sie sich auf die Arbeitsfelder „Europa“ und „Stadt“. Das dritte Arbeitsfeld „Frei Denken“ gibt der Gesellschaft die Flexibilität, aktuelle gesellschaftspolitische Themen aufzugreifen. In dem Multimediaprojekt „Weiter. Denken. Ordnen. Gestalten.“ setzt die AHG auf Alfred Herrhausens intellektuelles Erbe, indem sie seine Aufsätze und Reden als Ausgangspunkt nimmt und mehr als 30 prominenten Referenten die Möglichkeit gibt, Themen wie soziale Marktwirtschaft, Demokratie, Unternehmertum, Nachhaltigkeit und Bildung sowie weitere europäische und internationale Themen zu reflektieren.

Yad Vashem

Im Mai 2019 fand die Grundsteinlegung für das „Haus der Sammlungen“ in Yad Vashem, der Holocaust-Gedenkstätte in Israel, statt. In diesem Neubau sollen künftig Gegenstände aufbewahrt und präsentiert werden, die Holocaust-Überlebende der Gedenkstätte übergeben haben. Als Zeichen gegen Antisemitismus, Rassismus und gegen das Vergessen haben wir uns mit einer Spende über eine Million Euro beteiligt.

Kunst, Kultur und Sport

Mit unserem Engagement im Bereich Kunst, Kultur und Sport investieren wir in die Zukunft unserer Gesellschaft, indem wir unsere Initiativen und Projekte möglichst vielen Menschen zugänglich machen sowie vielversprechende Talente unterstützen. Die Kontrollprinzipien und Verantwortlichkeiten sind in der Richtlinie Art, Culture & Sports definiert.

PalaisPopulaire

Das PalaisPopulaire ist unser interdisziplinäres und innovatives Forum für Kunst, Kultur und Sport in bester Lage in Berlin. Wechselnde Ausstellungen in Kooperation mit der Sammlung Deutsche Bank und bedeutenden internationalen Museen sowie Partnern werden hier gezeigt. Darüber hinaus laden wir die Öffentlichkeit, Kunden und Mitarbeiter zu themenübergreifenden Gesprächen sowie zu Kulturveranstaltungen, wie Konzerten, Lesungen, aber auch Sportworkshops ein. Das PalaisPopulaire bietet außerdem ein breites Bildungsprogramm für Kinder und Erwachsene sowie spezielle barrierefreie Angebote für blinde und sehbehinderte Besucher. Montags ist der Eintritt frei – gemäß unserem Motto „Open House for Open Minds“.

Kunstprogramm

Seit 40 Jahren bietet die Deutsche Bank ihren Mitarbeitern und Kunden wie auch der Öffentlichkeit Zugang zu zeitgenössischer Kunst – mit ihrer Sammlung an mehr als 600 Deutsche Bank-Standorten und im PalaisPopulaire sowie durch gezielte Bildungsprogramme. Darüber hinaus fördert die Deutsche Bank gemeinsame Projekte mit Museen, Kunstmesse und anderen Institutionen und schafft damit eine Plattform für aufstrebende Talente.

ArtWorks – unser globales Kunstprogramm – verfolgt das Ziel, allen Menschen einen Zugang zur Kunst zu eröffnen. Im Hauptsitz der Deutschen Bank in Frankfurt schlägt das Herz des globalen Kunstengagements. 2019 besuchten ca. 2.300 Kunstinteressierte die Doppeltürme in der Taunusanlage in Frankfurt am Main. Jede Etage ist einem Künstler gewidmet und es wird eine Auswahl von mehr als 1.800 Kunstwerken präsentiert.

Kulturelles Engagement

Die Kulturförderung stellt eine wichtige Säule unseres Engagements dar. Dabei setzen wir nicht nur auf langjährige Partnerschaften mit bedeutenden Kultureinrichtungen wie den Berliner Philharmonikern, sondern auch auf die gezielte Förderung junger Talente.

Seit Beginn unserer Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern haben wir gemeinsam mit dem Orchester fast 65.000 Kinder und Jugendliche an die klassische Musik herangeführt. 2019 haben wir unsere 30-jährige Partnerschaft mit den Berliner Philharmonikern gefeiert und diese für weitere fünf Jahre verlängert. Anlässlich des Jubiläums unterstützten wir das kostenlose Open-Air-Konzert der Berliner Philharmoniker am Brandenburger Tor, zu dem rund 35.000 Besucher kamen.

Junge Musiker profitieren von der Partnerschaft der Deutschen Bank mit der Jungen Deutschen Philharmonie sowie dem Musikgymnasium Schloss Belvedere. Während die Junge Deutsche Philharmonie jungen Musikstudenten eine optimale Vorbereitung auf ihre Karriere als Orchestermitglieder ermöglicht, bietet das Musikgymnasium Schloss Belvedere seinen rund 120 Schülerinnen und Schülern exzellente Bedingungen für ihre musikalische und schulische Ausbildung.

Talentförderung im Spitzensport

Bereits seit Jahrzehnten engagiert sich die Deutsche Bank im Spitzensport, denn gerade der Sport verbindet Menschen über Grenzen hinweg und motiviert, Fairness und Leistung zu zeigen, egal in welcher Disziplin.

Seit 1955 unterstützen wir den CHIO Aachen, das Weltfest des Pferdesports. Mit der Deutsche Bank Reitsport-Akademie fördern wir außerdem jedes Jahr bis zu zehn junge Ausnahmetalente im Dressursport, die von der Bundestrainerin der deutschen Dressurreiter ausgewählt werden. Sie erhalten gezielte Trainingsmaßnahmen, Zugang zu ausgewählten Turnieren und eine individuelle Beratung durch Mentoren der Deutschen Bank. Um auch den Nachwuchs der nächsten Generation in der Breite zu fördern, werden unsere Akademisten selbst zu Tutoren und trainieren talentierte Amateurreiter.

Seit 2001 unterstützen wir die Stiftung Deutsche Sporthilfe, die wichtigste private Sportförderinitiative in Deutschland. Auch 2019 haben wir erneut Sporthilfe-Athleten mit dem Deutsche Bank Sport-Stipendium unterstützt. Die von uns geförderte Initiative Sprungbrett Zukunft hilft jungen Athleten bei der beruflichen Weiterentwicklung. 2019 haben wir zudem zusammen mit der Stiftung Deutsche Sporthilfe die Spendenaktion #GripForGold zur Förderung und Unterstützung deutscher Spitzensportler und junger Talente gestartet.

Anhang

92	Unabhängige Prüfvermerke
96	GRI und UN Global Compact
110	Abkürzungsverzeichnis
113	Impressum/Publikationen

Unabhängige Prüfvermerke

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

An den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den für die Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, (im Folgenden „Deutsche Bank“ oder „Gesellschaft“) und den Konzern zusammengefassten gesonderten nichtfinanziellen Bericht sowie den durch Verweis als Bestandteil qualifizierten Abschnitt im Konzernlagebericht „Unsere Organisation“, (im Folgenden „nichtfinanzieller Bericht“) nach §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft sind verantwortlich für die Aufstellung des nichtfinanziellen Berichts in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB.

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

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): „Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Prüfungssicherheit erlangt wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Deutschen Bank zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Deutschen Bank in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zu Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelangen, Achtung der Menschenrechte und Bekämpfung von Korruption und Bestechung, sowie zu weiteren freiwillig berichteten Themen einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern, die für die Bereitstellung von Daten und Informationen, die Durchführung interner Kontrollprozesse sowie die Konsolidierung von Daten und Informationen verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der Angemessenheit der Gesamtdarstellung der Angaben im nichtfinanziellen Bericht.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der nichtfinanzielle Bericht der Deutsche Bank Aktiengesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289b bis 289e HGB aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bescheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf EUR 4 Mio für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 13. März 2020 KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue

Glöckner

Wirtschaftsprüfer

Wirtschaftsprüfer

Bescheinigung über eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit

An den Vorstand der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben auftragsgemäß eine unabhängige betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit hinsichtlich der Angaben zur Nachhaltigkeitsleistung des Geschäftsjahres 2019, dargestellt im „Nichtfinanzieller Bericht 2019“ (im Folgenden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2019 der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, (im Folgenden „Deutsche Bank“) durchgeführt.

Nicht Gegenstand unseres Auftrags war die materielle Prüfung von produktbezogenen oder dienstleistungsbezogenen Angaben im Bericht sowie von Verweisen auf externe Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen sowie zukunftsbezogenen Aussagen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

Die gesetzlichen Vertreter der Deutschen Bank sind verantwortlich für die Aufstellung des Berichts in Übereinstimmung mit den in den Standards zur Nachhaltigkeitsberichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI) genannten Grundsätzen und Standardangaben in Verbindung mit dem Corporate Accounting and Reporting Standard (Scope 1 and 2) und dem Corporate Value Chain Standard (Scope 3) des World Resources Institute/World Business Council for Sustainable Development und der Norm ISO 14064-3 für die Berechnung der Treibhausgasemissionen (Scope 1, 2 und 3), wie in den Kapiteln „Über diesen Bericht“ und „Datenerfassung“ dargestellt (im Folgenden: „Berichtskriterien“).

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst zum einen die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Nachhaltigkeitsberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen zu einzelnen Nachhaltigkeitsangaben, die unter den gegebenen Umständen angemessen sind. Zum anderen umfasst die Verantwortung die Konzeption, Implementierung und Aufrechterhaltung von Systemen und Prozessen, um die Aufstellung einer Nachhaltigkeitsberichterstattung zu ermöglichen, die frei von wesentlichen – beabsichtigten oder unbeabsichtigten – falschen Angaben ist.

Erklärung des Wirtschaftsprüfers in Bezug auf die Unabhängigkeit und Qualitätssicherung

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

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

Verantwortung des Wirtschaftsprüfers

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

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): "Assurance Engagements other than Audits or Reviews of Historical Financial Information" sowie des International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3410: „Assurance Engagements on Greenhouse Gas Statement“, herausgegeben vom IAASB, durchgeführt. Danach haben wir die Prüfung so zu planen und durchzuführen, dass wir mit einer begrenzten Sicherheit beurteilen können, dass uns keine Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Bericht der Gesellschaft in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist. Dies bedeutet nicht, dass zu jeder Angabe jeweils ein separates Prüfungsurteil abgegeben wird. Bei einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit sind die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden Sicherheit weniger umfangreich, sodass dementsprechend eine erheblich geringere Sicherheit gewonnen wird. Die Auswahl der Prüfungshandlungen liegt im pflichtgemäßen Ermessen des Wirtschaftsprüfers. Dies beinhaltet die Beurteilung von Risiken wesentlicher falscher Angaben im Bericht unter Einbezug der Berichtskriterien.

Im Rahmen unseres Auftrags haben wir unter anderem folgende Prüfungshandlungen und sonstige Tätigkeiten durchgeführt:

- Befragungen von für die Wesentlichkeitsanalyse verantwortlichen Mitarbeitern auf Konzernebene, um ein Verständnis über die Vorgehensweise zur Identifizierung wesentlicher Themen und entsprechender Berichtsgrenzen der Deutschen Bank zu erlangen.
- Eine Risikoeinschätzung, einschließlich einer Medienanalyse, zu relevanten Informationen über die Nachhaltigkeitsleistung der Deutschen Bank in der Berichtsperiode.
- Einschätzung der Konzeption und der Implementierung von Systemen und Prozessen für die Ermittlung, Verarbeitung und Überwachung von Angaben zur Nachhaltigkeit im Bericht, einschließlich der Konsolidierung der Daten.
- Befragungen von Mitarbeitern, die für die Bereitstellung von Daten und Informationen, die Durchführung interner Kontrollprozesse sowie die Konsolidierung von Daten und Informationen verantwortlich sind.
- Einsichtnahme in ausgewählte interne und externe Dokumente.
- Analytische Beurteilung der Daten und Trends der quantitativen Angaben, welche zur Konsolidierung auf Konzernebene von allen Standorten gemeldet wurden.
- Einschätzung der Angemessenheit der Gesamtdarstellung der Angaben.

Prüfungsurteil

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung gelangen lassen, dass der Nichtfinanzielle Bericht 2019 der Deutsche Bank Aktiengesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2019 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den Berichtskriterien aufgestellt worden ist.

Verwendungsbeschränkung/AAB-Klausel

Dieser Vermerk ist an den Vorstand der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, gerichtet und ausschließlich für diesen bestimmt. Gegenüber Dritten übernehmen wir insoweit keine Verantwortung.

Dem Auftrag, in dessen Erfüllung wir vorstehend benannte Leistungen für den Vorstand der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main, erbracht haben, lagen die Allgemeinen Auftragsbedingungen für Wirtschaftsprüfer und Wirtschaftsprüfungsgesellschaften in der Fassung vom 1. Januar 2017 zugrunde (<https://www.kpmg.de/bscheinigungen/lib/aab.pdf>). Durch Kenntnisnahme und Nutzung der in diesem Vermerk enthaltenen Informationen bestätigt jeder Empfänger, die dort getroffenen Regelungen (einschließlich der Haftungsbeschränkung auf 4 Mio € für Fahrlässigkeit in Ziffer 9 der AAB) zur Kenntnis genommen zu haben, und erkennt deren Geltung im Verhältnis zu uns an.

Frankfurt am Main, den 13. März 2020

KPMG AG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue

Wirtschaftsprüfer

Glöckner

Wirtschaftsprüfer

GRI und UN Global Compact

GRI 102-55

Unser Nichtfinanzieller Bericht (NFRRep) bietet eine umfassende Offenlegung der wesentlichen Themen unserer Nachhaltigkeitsleistung. Informationen zu den Finanzdaten finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2019. Die im Bericht enthaltenen Angaben wurden auf der Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse 2019 ausgewählt. Angaben zur Betriebsökologie sowie Angaben zu Corporate Social Responsibility-Aktivitäten sind nicht wesentlich.

Um einen besseren Überblick zu ermöglichen, wurde der NFRRep 2019 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Core Option erstellt, einschließlich der spezifischen Sektorstandards für den Finanzdienstleistungssektor. Informationen finden Sie entweder auf den referenzierten Seiten im Bericht, über Links auf andere Berichte (z. B. Geschäftsbericht [GB] oder Personalbericht [PB]) oder direkt in dieser Tabelle. Verweise auf Informationen außerhalb des NFRRep, wie zum Beispiel Informationen in unserem Personalbericht, sind nicht Bestandteil der externen Limited Assurance.

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

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
GRI 102: Allgemeine Angaben			
Organisationsprofil			
102-1	Name der Organisation	Deutsche Bank Konzern	
102-2	Aktivitäten, Marken, Produkte und Dienstleistungen	GB – Der Deutsche Bank Konzern	
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	Frankfurt am Main, Deutschland	
102-4	Betriebsstätten	GB – Anhangangabe 43 „Länderspezifische Berichterstattung“	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Deutsche Bank Aktiengesellschaft	
102-6	Bediente Märkte	GB – Der Deutsche Bank Konzern GB – Anhangangabe 43 „Länderspezifische Berichterstattung“	
102-7	Größenordnung der Organisation	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalkennzahlen GB – Der Konzern im Überblick GB – Konzernabschluss	
102-8	Informationen über Personal und andere Mitarbeiter	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalkennzahlen GB – Mitarbeiter PB – Umsetzung unserer Strategie – Die Rolle von HR – Workforce Entwicklung	Nichtverfügbarkeit der Angaben. Es wurden Standards für die Steuerung festgelegt. Die wesentlichen KPIs werden erfasst und im Personalbericht der Deutschen Bank dargestellt. SDG 8 UNGC 6
102-9	Lieferkette	Menschenrechte – Lieferkette	Teilweise berichtet. Als Finanzdienstleister beziehen sich die Hauptelemente der Lieferkette auf Produkte, die unsere Kernaktivitäten unterstützen. Dazu gehören unter anderem: Facility Services, Logistik, Gebäudeinstandhaltung, IT-Software und -Hardware, Versicherungen, Leasingwagen und Geschäftsreisen, Marketing und Kommunikation
102-10	Wesentliche Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement GB – Zusammengefasster Lagebericht – Die Geschäftsentwicklung – Der Deutsche Bank-Konzern	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	Produktverantwortung –Produktentwicklung und -genehmigung Produktverantwortung –Verhinderung von Überschuldung Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltpflicht	
102-12	Externe Initiativen	Public Policy und Regulierung – Wichtige Themen im Jahr 2019 Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltpflicht Nachhaltige Finanzierung – Governance Klimarisiken – TCFD-Empfehlungen Klimarisiken – Phase 2 der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen Austausch mit Interessengruppen Nachhaltigkeitsansatz – Engagement Nachhaltigkeitsansatz – Wirkungsmessung und SDGs Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusiver Kultur und Arbeitsumgebung	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden		db.com/cr/mitgliedschaften
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	Brief des Vorsitzenden des Vorstands	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	<p>Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung</p> <p>Nachhaltigkeitsansatz – Governance</p> <p>Public Policy und Regulierung</p> <p>Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht</p> <p>Reputationsrisiken – Sektorrisiko</p> <p>Reputationsrisiken – Aufkommende Risiken und aktuelle identifizierte Themen</p> <p>Nachhaltige Finanzierung –</p> <p>Nachhaltige Finanzierung – Asset Management</p> <p>Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und -prozesse</p> <p>Menschenrechte – Entwicklungen 2019</p> <p>Produktverantwortung – Produktentwicklung und -genehmigung</p> <p>Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken</p> <p>Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken – Risikoüberwachungsprozesse</p> <p>Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement</p> <p>Datenschutz</p>		
Ethik und Integrität				
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	<p>Kultur und Integrität – Verhaltenskodex</p> <p>Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten</p> <p>Produktverantwortung</p> <p>Produktverantwortung – Produktentwicklung und -genehmigung</p> <p>Nachhaltige Finanzierung – Governance</p> <p>Nachhaltige Finanzierung – Kreditvergabe und Beratung</p> <p>Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte</p> <p>Datenschutz – Governance für Datenschutzmanagement</p> <p>Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Governance</p> <p>Nachhaltigkeitsansatz – Governance</p> <p>Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht</p> <p>Menschenrechte</p> <p>Steuern</p>	db.com/ir/verhaltenskodex	UNGC 10
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten	<p>Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement</p> <p>Kultur und Integrität – Verhaltenskodex</p> <p>Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken</p>		UNGC 10
Unternehmensführung				
102-18	Führungsstruktur	<p>GB – Vorstand</p> <p>GB – Bericht des Aufsichtsrats</p> <p>GB – Aufsichtsrat</p> <p>GB – Erklärung zur Unternehmensführung gemäß §§ 289f und 315d HGB – Vorstand und Aufsichtsrat</p> <p>Reputationsrisiken</p> <p>Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten</p> <p>Nachhaltige Finanzierung – Governance</p> <p>Nachhaltigkeitsansatz – Governance</p>		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken Datenschutz – Governance für Datenschutzmanagement Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Informationssicherheit – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Chancengleichheit Digitalisierung und Innovation – Governance Nachhaltigkeitsansatz – Governance Klimarisiken – Governance	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Austausch mit Interessengruppen Public Policy und Regulierung – Interaktionen zwischen Mitarbeitern und Interessengruppen Informationssicherheit – Dialog und Kooperation Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung	
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	GB – Vorstand GB – Bericht des Aufsichtsrats GB – Aufsichtsrat GB – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat	SDG 5
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	GB – Vorstand GB – Bericht des Aufsichtsrats GB – Aufsichtsrat GB – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat	
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan		db.com/ir/de/aufsichtsrat.htm db.com/ir/de/vorstand.htm db.com/ir/de/download/GO_Nominierungsausschuss_25_07_2019.pdf
102-25	Interessenkonflikte	Produktverantwortung – Interessenkonflikte	Teilweise berichtet. Details zu Mitgliedschaften in mehreren Gremien oder Kontrollorganen oder Überkreuzbeteiligungen mit Lieferanten und anderen Stakeholdern, werden nicht berichtet.
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Nachhaltigkeitsansatz – Governance Klimarisiken – Governance	db.com/ir/de/ausschuesse-des-aufsichtsrats.htm
102-27	Gemeinwissen des höchsten Kontrollorgans	Nachhaltigkeitsansatz – Governance	
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und -prozesse Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Reputationsrisiken – Transaktionsprüfungen Reputationsrisiken – Aufkommende Risiken und aktuelle identifizierte Themen Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und -prozesse Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte– Asset Management Verhinderung von Finanzkriminalität – Risikoüberwachungsprozesse Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement	
102-32	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Nachhaltigkeitsberichterstattung		Die Non-Financial Report Steering Group hat den Inhalt des Berichts überprüft und vorab genehmigt. Die CFO Disclosure Review Sitzung unter dem Vorsitz des CFO genehmigt den nichtfinanziellen Bericht. Die letzte Verantwortung liegt beim Vorstand. Der Aufsichtsrat prüft den Nichtfinanziellen Bericht inhaltlich.
102-35	Vergütungspolitik	GB – Vergütungsbericht PB – Leistung vergüten	
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholdergruppen	Austausch mit Interessengruppen	
102-41	Tarifverträge	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie - Restrukturierung GB – Mitarbeiter	Wir arbeiten mit Arbeitnehmervertretungen zusammen, die die Interessen unserer Mitarbeiter in Verhandlungen mit der Deutschen Bank als Arbeitgeber wahrnehmen, berichten aber nicht über Tarifverträge.
102-42	Ermittlung und Auswahl der Stakeholder	Austausch mit Interessengruppen Kundenzufriedenheit Produktverantwortung	Wir gehen nicht explizit auf die Identifizierung der Stakeholder im Bericht ein. Als börsennotiertes Unternehmen, Bank und Finanzdienstleister ist unser Geschäftsmodell jedoch insbesondere auf Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Aufsichtsbehörden und die Zivilgesellschaft ausgerichtet.
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	Austausch mit Interessengruppen Nachhaltige Finanzierung Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung für 2019 Austausch mit Interessengruppen Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten – CIC-Schwerpunkte und verpflichtende Initiativen 2019 Kundenzufriedenheit Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte – Asset Management Public Policy und Regulierung – Wichtige Themen im Jahr 2019 Reputationsrisiken – Aufkommende Risiken und aktuelle identifizierte Themen	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	GB – Anhangangabe 37 "Informationen zu Tochtergesellschaften" GB – Anhangangabe 38 „Strukturierte Einheiten“ GB – Verbundene Unternehmen GB – Konsolidierte Strukturierte Gesellschaften	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung für 2019	Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Aktionäre, Gesellschaft) gilt für die folgenden Themen: Verhinderung von Finanzkriminalität, Kultur und Integrität, Klimarisiken, Digitalisierung und Innovation, Reputationsrisiken, Informationssicherheit, Betriebsökologie, Public Policy und Regulierung, Nachhaltige Finanzierung sowie Steuern. Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Gesellschaft) gilt für die folgenden Themen: Datenschutz, Produktverantwortung, Soziale Verantwortung. Die Abgrenzung intern gilt für das Thema Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit. Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Gesellschaft) gilt für das folgende Thema: Menschenrechte.	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019		
102-48	Neudarstellung von Informationen	Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Diversity GB – Risikobewertung		
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	Rechtliche Grundlagen Über diesen Bericht		
102-50	Berichtszeitraum	Über diesen Bericht		
102-51	Datum des letzten Berichts		Der Nichtfinanzielle Bericht 2018 wurde im März 2019 veröffentlicht.	
102-52	Berichtszyklus	Über diesen Bericht		
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	Impressum/Publikationen		
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Über diesen Bericht		
102-55	GRI-Inhaltsindex	GRI und UN Global Compact		
102-56	Externe Prüfung	Unabhängiger Prüfvermerk	Die in diesem Bericht enthaltenen Informationen unterliegen einer zusätzlichen externen Prüfung. Die Informationen im Personalbericht sind nicht Bestandteil der externen Prüfung.	
Themenspezifische Angaben				
GRI 200 Economy				
GRI 201: Wirtschaftliche Leistung				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019		SDG 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Nachhaltige Finanzierung – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken Klimarisiken – Governance		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Nachhaltige Finanzierung – Governance Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken Klimarisiken – Governance		
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB – Der Konzern auf einen Blick GB – Konzernabschluss		SDG 5, 7, 8, 9

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	Nachhaltige Finanzierung – Kreditvergabe und Beratung Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und -prozesse Betriebsökologie – Klimaneutralität DWS-Bericht – Kunden und Produkte: Nachhaltige Finanzierung, ESG-Produkte und verantwortungsbewusstes Investieren	Teilweise berichtet. Wir haben keine substantiellen Änderungen festgestellt, die aufgrund des Klimawandels in Bezug auf den Betrieb, die Einnahmen oder die Ausgaben erforderlich wären. Daher werden für 2019 keine finanziellen Auswirkungen oder Kosten von Maßnahmen berichtet.	SDG 13 UNGC 7
GRI 205: Korruptionsbekämpfung				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Verhinderung von Finanzkriminalität		SDG 16
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Verhinderung von Finanzkriminalität – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken		
205-1	Geschäftsstandorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	Verhinderung von Finanzkriminalität – Verhinderung von Betrug, Bestechung und Korruption	Nicht berichtet. Anzahl und Prozentsatz der untersuchten Unternehmen werden nicht gemeldet. Wir berichten nur in Bezug auf Geschäftsfelder, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden.	UNGC 10
GRI 300 Umwelt				
GRI 301: Materialien				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Betriebsökologie – Governance		SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen		
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch	Teilweise berichtet. Bei den teilweise berichteten Daten wird nicht zwischen nicht-erneuerbaren und erneuerbaren Materialien unterschieden:	SDG 8, 12 UNGC 7, 8
301-2	Eingesetzte Sekundärrohstoffe	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch		SDG 8, 12 UNGC 8
GRI 302: Energie				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Betriebsökologie – Governance		SDG 7, 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen		
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten	Wir geben keinen Gesamtkraftstoffverbrauch aus nicht erneuerbaren Quellen an. Wir berichten über den Gesamtenergieverbrauch (in GJ und GWh) und Strom aus erneuerbaren Energien.	SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 7, 8
302-3	Energieintensität	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten		SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 8

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten	SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 8
GRI 303: Wasser			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Betriebsökologie – Governance	SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen	
303-5	Wasserverbrauch	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch	Teilweise berichtet. Angabe wird nicht als wesentlich angesehen, da keiner unserer Standorte einen bedeutenden Verbrauch in Gebieten mit Wassermangel aufweist.
GRI 305: Emissionen			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Betriebsökologie – Governance	SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten	Wir berichten nicht über biogene CO ₂ -Emissionen, da wir keine haben.
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten	SDG 3, 12, 13, 14, 15 UNGC 7,8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten	Wir berichten nicht über biogene CO ₂ -Emissionen, da wir keine haben.
305-4	Intensität der THG-Emissionen	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten	SDG 3, 12, 13, 14, 15 UNGC 7,8
305-5	Senkung der THG-Emissionen	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Klimaneutralität Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Ökoeffizienzdaten Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte – Asset Management Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und -prozesse	Die Emissionsreduzierung von 2018 auf 2019 beträgt -6,1%. SDG 13, 14, 15 UNGC 8,9
GRI 306: Abwasser und Abfall			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Betriebsökologie – Governance	SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Betriebsökologie – Governance Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	Betriebsökologie – Umweltrelevante Maßnahmen – Abfall, Wasser- und Papierverbrauch	Wir berichten nicht über wiederverwendete Abfälle, Lagerung vor Ort, andere Tiefbrunneninjektionen und die fehlende Aufteilung in gefährliche und ungefährliche, da wir keine davon haben.	SDG 3, 6, 12 UNGC 8
GRI 400 Soziales				
GRI 401: Beschäftigung				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie PB – Ein motivierendes und inspirierendes Arbeitsumfeld schaffen		SDG 5, 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie– Personalmanagement PB – Umsetzung unserer Strategie – Die Rolle von HR – Effektives Workforce Management		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie – Personalmanagement Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalkennzahlen		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Rekrutierung und Entwicklung von Talenten Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalkennzahlen GB – Mitarbeiter PB – Umsetzung unserer Strategie – Die Rolle von HR – Mitarbeiterfluktuation	Teilweise berichtet: Aus Vertraulichkeitsgründen teilweise berichtet. Obwohl wir die freiwillige Personalfuktuation in % berichten, sind die Bewertung und Erfassung der Fluktuationszahlen nach Altersgruppen und Geschlecht nur für interne Zwecke bestimmt. Der Personalbericht weist die Fluktuation nach Regionen aus.	SDG 8 UNGC 6
401-2	Betriebliche Leistungen, die nur Vollzeitbeschäftigten, nicht aber Mitarbeitern mit befristeten Arbeitsverträgen oder Teilzeitbeschäftigten angeboten werden	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Zukunftsorientierte Arbeitsweise Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Restrukturierung PB – Zusatzleistungen für unsere Mitarbeiter	Teilweise berichtet: Die Leistungen, die den Mitarbeitern gewährt werden, hängen von Land, Region und Gesetzgebung ab. Daher stehen nicht alle Leistungen jedem Mitarbeiter zur Verfügung.	SDG 8
GRI 404: Aus und Weiterbildung				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Rekrutierung und Entwicklung von Talenten Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung Verhinderung von Finanzkriminalität – Schulung und Sensibilisierung PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter – Training		SDG 4, 5, 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Rekrutierung und Entwicklung von Talenten PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter – Training		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Rekrutierung und Entwicklung von Talenten Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie – Governance Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalkennzahlen PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter – Training		
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter – Training	Wir berichten nicht über durchschnittliche Trainingsstunden im Jahr 2019 pro Mitarbeiter, und unterscheiden nicht nach Gender oder Mitarbeiterkategorie. In unserem Personalbericht werden sowohl der Schulungsaufwand (in Mio. €) als auch die Schulungsteilnahme ausgewiesen.	SDG 4, 5, 8
404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenzen der Mitarbeiter und Übergangshilfsprogramme	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Zukunftsorientierte Arbeitsweise Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung Informationssicherheit – Verteidigung gegenüber Cyberbedrohungen Informationssicherheit – Schulung und Sensibilisierung Datenschutz – Schulung und Sensibilisierung Kultur und Integrität – Verhaltenskodex Verhinderung von Finanzkriminalität – Schulung und Sensibilisierung PB – Entwicklung unserer Mitarbeiter – Training		SDG 5, 8
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	PB – Leistung vergüten – Vergütungsstrategie und Vergütungsrahmenwerk	Nicht berichtet. Unser Personalbericht legt unseren Prozess für die Leistungsbeurteilung offen, enthält jedoch nicht den Prozentsatz der Mitarbeiter, die Leistungs- und Entwicklungsgespräche erhalten.	SDG 5, 8 UNGC 6
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalmanagement – Zukunftsorientierte Arbeitsweise PB – Vielfalt und Teilhabe – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Vielfalt und Teilhabe Fokusthemen	Wir geben keinen Prozentsatz der Personen in den Leitungsgremien der Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien an: Altersgruppe: unter 30 Jahre, 30-50 Jahre, über 50 Jahre	SDG 5, 8, 10
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalstrategie Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Chancengleichheit		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Chancengleichheit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalkennzahlen PB – Vielfalt und Teilhabe – Inclusive culture and environment – Vielfalt und Teilhabe Fokusthemen		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
405-1	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Inklusive Kultur und Arbeitsumgebung – Chancengleichheit Beschäftigung und Beschäftigungsfähigkeit – Personalkennzahlen GB – Vorstand GB – Aufsichtsrat		SDG 5, 8, 10 UNGC 6
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Menschenrechte Menschenrechte – Entwicklungen 2019 Reputationsrisiken Kultur und Integrität	Die Abgrenzung intern und extern (Kunden, Gesellschaft) gilt für die folgenden Themen: Menschenrechte.	SDG 8, 16
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile Menschenrechte Menschenrechte – Entwicklungen 2019 Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes Menschenrechte Menschenrechte – Entwicklungen 2019 Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten		
412-2	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechtspolitik und -verfahren Menschenrechte – Mitarbeiter Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten	Teilweise berichtet. Wir berichten über die Teams im Unternehmen, die geschult werden, und die Anzahl der Trainingseinheiten, aber nicht über die Anzahl der Stunden oder den Prozentsatz der geschulten Mitarbeiter. Aufgrund unseres Geschäfts, werden Menschenrechte in erster Linie durch den Verhaltenskodex und Schulungen behandelt.	UNGC 1
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Menschenrechte		SDG 5, 8, 16
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile Menschenrechte – Lieferkette		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes Menschenrechte – Lieferkette		
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen Menschenrechte – Lieferkette	Teilweise berichtet. Wir berichten noch nicht über die wesentlichen tatsächlichen und potenziellen negativen Auswirkungen auf die Menschenrechte in der Lieferkette und die ergriffenen Maßnahmen, sondern identifizieren weiterhin Lieferanten, die potenzielle negative Auswirkungen auf die Menschenrechte haben könnten. Der Prozentsatz der identifizierten Lieferanten wird nicht erfasst.	SDG 5, 8, 16 UNGC 2
GRI 417: Marketing und Kennzeichnung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Produktverantwortung – Produktentwicklung und –genehmigung Produktverantwortung – Kommunikation und Marketing		

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Produktverantwortung – Produktentwicklung und –genehmigung Produktverantwortung – Kommunikation und Marketing	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Produktverantwortung – Produktentwicklung und -genehmigung Produktverantwortung – Kommunikation und Marketing	
417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	Produktverantwortung – Produktentwicklung und -genehmigung Produktverantwortung – Kommunikation und Marketing Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte	Wir befolgen Grundsätze und Prinzipien für die Entwicklung und den Verkauf von Produkten und Beratungsleistungen. Wir berichten nicht über den Prozentsatz der wesentlichen Produkt- oder Dienstleistungskategorien, die von unseren Standards abgedeckt und auf ihre Konformität hin bewertet werden. Die Beschaffung von produktbezogenen Komponenten und deren Entsorgung sind für unser Geschäft nicht relevant.
GRI 418: Schutz der Kundendaten			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	Rechtliche Grundlagen – Wesentlichkeit und Prozess der Risikobeurteilung Rechtliche Grundlagen – Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse für 2019 Datenschutz	SDG 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	Datenschutz – Governance für Datenschutzmanagement Informationssicherheit – Governance Digitalisierung und Innovation – Governance	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	Datenschutz – Governance für Datenschutzmanagement Informationssicherheit – Governance Informationssicherheit – Risiko durch Dritte Digitalisierung und Innovation – Governance	Teilweise berichtet: Es gab neue Technologien und Initiativen, die in unseren verschiedenen Produkthäusern im Hinblick auf die digitale Transformation initiiert wurden, jedoch wurde nicht über Risiken und den Schutz von Daten im Zusammenhang mit Innovationen berichtet.
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	Kundenzufriedenheit – Beschwerdemanagement Datenschutz	Im Jahr 2019 wurden keine wesentlichen Datenschutzverletzungen festgestellt. Beschwerden über datenschutzrelevante Belange werden jedoch in unserem regelmäßigen Beschwerdemanagement behandelt; sie werden nicht spezifisch erhoben. Wir berichten keine absoluten Daten zur Kundenbeschwerden.
Angaben zur Finanzdienstleistungsbranche			
Produktverantwortung			
G4 DMA (FS1)	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	Produktverantwortung – Produktentwicklung und –genehmigung Produktverantwortung – Kommunikation und Marketing Kultur und Integrität – Programm Kultur, Integrität und Verhalten	db.com/cr/de/konkret-vertrieb-und-marketing-verantwortungsbewusst-gestalten.htm SDG 10
Produktportfolio			

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
G4 DMA (FS1)	Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten in den Geschäftsbereichen	Public Policy und Regulierung – Wichtige Themen im Jahr 2019/Nachhaltige Finanzierung Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und –prozesse – ES-gesteuerte Begrenzung von Klimarisiken Nachhaltigkeitsansatz Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht DWS-Bericht – Kunden und Produkte: Nachhaltige Finanzierung, ESG-Produkte und verantwortungsbewusstes Investieren	db.com/cr/en/docs/DB-ES-Policy-Framework-English.pdf SDG 10
G4 DMA (FS3)	Prozesse zur Überwachung der kundeseitigen Umsetzung und Einhaltung der in den Verträgen oder Transaktionsunterlagen festgelegten ökologischen und gesellschaftlichen Anforderungen	Nachhaltigkeitsansatz Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Nachhaltige Finanzierung – Kreditvergabe und Beratung Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und –prozesse Datenschutz Public Policy und Regulierung – Governance	SDG 10
G4 DMA (FS4)	Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche	Nachhaltige Finanzierung – Schulung und Sensibilisierung Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte Produktverantwortung - Schulung und Sensibilisierung Public Policy und Regulierung – Wichtige Themen im Jahr 2019 – Nachhaltige Finanzierung Klimarisiken – Governance DWS-Bericht – Kunden und Produkte: Nachhaltige Finanzierung, ESG Produkte und verantwortungsbewusstes Investieren	
G4 DMA (FS5)	Interaktionen mit Kunden, Beteiligungsunternehmen und Geschäftspartnern in Bezug auf soziale und Umweltrisiken sowie -chancen	Austausch mit Interessengruppen Reputationsrisiken – Ökologische und soziale Sorgfaltspflicht Nachhaltige Finanzierung – Kreditvergabe und Beratung Nachhaltige Finanzierung - Anlageprodukte Public Policy und Regulierung – Wichtige Themen im Jahr 2019 – Nachhaltige Finanzierung Klimarisiken – Risikomanagementstrategie und –prozesse Menschenrechte – Entwicklungen 2019 DWS-Bericht – Kunden und Produkte: Nachhaltige Finanzierung, ESG-Produkte und verantwortungsbewusstes Investieren	SDG 10
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich nach dem Zweck aufgeschlüsselt	Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte – Asset Management – Immobilieninvestments	Teilweise berichtet. An den notwendigen Stellen haben wir den zugehörigen Geldwert berichtet. Eine Offenlegung des damit verbundenen monetären Wertes aller Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten gesellschaftlichen Nutzen erbringen soll, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, existiert noch nicht. Wir untersuchen Möglichkeiten zur Erweiterung der Erhebungsmethodik und haben mit der Pilotierung einer ersten Wirkungsmessung begonnen. SDG 8, 9, 10, 11

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
FS8	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen ökologischen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich nach dem Zweck aufgeschlüsselt	Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte Nachhaltige Finanzierung – Kreditvergabe und Beratung	Teilweise berichtet. An den relevanten Stellen haben wir den zugehörigen Geldwert berichtet. Eine Offenlegung des damit verbundenen monetären Wertes aller Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten ökologischen Nutzen erbringen soll, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, existiert noch nicht. Wir untersuchen Möglichkeiten zur Erweiterung der Erhebungsmethodik und haben mit der Pilotierung einer ersten Wirkungsmessung begonnen.	
Aktives Eigentum				
FS11	Prozentsatz von Anlagen, die einer positiven und negativen Bewertung der ökologischen oder sozialen Auswirkungen unterliegen	Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte – Asset Management – Nachhaltige Investmentfonds Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte – Asset Management – ESG und nachhaltig verwaltetes Kundenvermögen	Teilweise berichtet. Wir berichten keine Prozentangaben oder ob ein positives oder negatives Screening gesetzlich vorgeschrieben ist.	SDG 10
G4 DMA (FS12)	Richtlinien zur Stimmrechtsausübung, die ökologische oder soziale Aspekte abdecken für Aktien, bei denen das berichtende Unternehmen das Stimmrecht besitzt oder bei der Abstimmung berät	Nachhaltige Finanzierung – Anlageprodukte – Asset Management DWS-Bericht – Kunden und Produkte: Nachhaltige Finanzierung, ESG-Produkte und verantwortungsbewusstes Investieren	www.dws.com/globalassets/cio/damus/pdfs/resources/dws-proxy-voting-policy-and-guidelines.pdf	
Gesellschaftliche Angaben				
Lokale Gemeinschaften				
FS14	Initiativen, um den Zugang zu Finanzdienstleistungen für Benachteiligte zu verbessern	Zugang und Teilhabe– Accessibility Zugang und Teilhabe – Finanzielle Inklusion Zugang und Teilhabe– Finanzielle Allgemeinbildung		SDG 8, 10

Abkürzungsverzeichnis

AATIF	Africa Agriculture and Trade Investment Fund
ACAMS	Vereinigung zertifizierter Geldwäschepräventionsspezialisten (Association of Certified Anti-Money Laundering Specialists)
AFBC	Verhinderung von Betrug, Bestechung und Korruption (Anti-Fraud, Bribery and Corruption)
AFC	Verhinderung von Finanzkriminalität (Anti-Financial Crime)
AFCI	AFC Investigations
AFME	Europäische Finanzmarktvereinigung (Association for Financial Markets in Europe)
AHG	Alfred Herrhausen Gesellschaft
AM	Vermögensverwaltung (Asset Management)
AML	Bekämpfung von Geldwäsche (Anti-Money Laundering)
AMLD	Richtlinie zur Verhinderung der Geldwäsche
APAC	Asien-Pazifik (Asia Pacific)
API	Schnittstelle zur Programmierung von Anwendungen (Application Programming Interface)
ATLAS	Accomplished Top Leaders Advancement Strategy
AuM	Verwaltetes Vermögen (Assets under Management)
BaFin	Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht
BdB	Bundesverband deutscher Banken
BEE	Black Economic Empowerment
BREEAM	Building Research Establishment Environmental Assessment Methodology
BSCO	Business Selection and Conflicts Office
CB	Unternehmensbank (Corporate Bank)
CDP	Carbon Disclosure Project (ehemals)
CEEF	Clean Energy and Environment Fund
CEO	Vorsitzender des Vorstands (Chief Executive Officer)
CFD	Differenzkontrakt (Contract for Difference)
CIC	Kultur, Integrität und Verhalten (Culture, Integrity, and Conduct)
C&I OpFo	Conduct and Integrity Operating Forum
CIRC	Cyber Intelligence and Response Center
CIO	Chef-Anlagestrategie (Chief Investment Officer)
CISO	Zentrale und unabhängige Einheit für Informationssicherheit (Chief Information Security Office)
CO ₂	Kohlenstoffdioxid
CRA	Community Reinvestment Act
CREF	China Renewable Energy Fund
CSO	Verantwortliche Einheit für Informationssicherheit (Chief Security Office)
CRU	Abbaueinheit (Capital Release Unit)
CSR	Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility)
CSSA	Cyber Security Sharing & Analytics
CTRR	Climate Transition Risk and Opportunities
DdoS	Distributed Denial of Service
DMS	Spenden, Mitgliedschaften und Sponsorentätigkeit (donations, membership, sponsorship)
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
EBF	Europäischer Bankenverband (European Banking Federation)
EEEF	European Energy Efficiency Fund
EFFAS	Europaweiter Zusammenschluss nationaler Berufsverbände für Finanzanalysten (European Federation of Financial Analysts Societies)
EFR	European Financial Services Round Table
ES	Umwelt- und Sozialthemen
ESG	Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung
ESMA	Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (European Securities and Markets Authority)
ERC	Enterprise Risk Committee
ERG	Mitarbeiterressourcengruppe (Employee Resources Groups)
ETF	Börsengehandelte Indexfonds (Exchange-Traded Fund)
EU	Europäische Union
ExCo	Führungsgremium (Executive Committee)
FCO	Financial Crime Operations
FS-ISAC	Financial Services Information Sharing and Analysis Center
G20	Gruppe der 20 wichtigsten Industrie- und Schwellenländer
GDP	Konzerneinheit für Datenschutz (Group Data Privacy)
GFG	Global Funds Group

GIT	Wirkungsanalyse (Global Impact Tracking)
GMC	Konzernleitungskomitee (Group Management Committee)
GPGF	Global Product Governance Forum
GRC	Konzernweiter Risikoausschuss (Group Risk Committee)
GRI	Global Reporting Initiative
GRRC	Konzernweiter Reputationsrisikoausschuss (Group Reputational Risk Committee)
GS	Group Sustainability
GW	Gigawatt
HGB	Handelsgesetzbuch (German Commercial Code)
HR	Personalbereich (Human Resources)
HRWG	Arbeitsgruppe für Menschenrechte (Human Rights Working Group)
IFC	International Finance Corporation
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
IB	Investmentbank
ICMA	Internationaler Branchenverband für Kapitalmarktteilnehmer (International Capital Market Association)
ILO	Internationale Arbeitsorganisation (International Labour Organization)
IPCC	Weltklimarat (Intergovernmental Panel on Climate Change)
IREC	International Renewable Energy Certificate
ISO	Internationale Organisation für Normung
IT	Informationstechnologie
JMLIT	Joint Money Laundering Intelligence Taskforce
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KPI	Wichtiger Leistungsindikator (Key Performance Indicator)
KYC	Prozess von Banken und Versicherungen, um neue und bestehende Kunden zu überprüfen (Know Your Client)
LBG	London Benchmarking Group
LEED	Klassifizierung für ökologisches Bauen (Leadership in Energy and Environmental Design)
LoD	Verteidigungslinie (Line of Defence)
LGBTQI	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Queere und Intersexuelle
MESGS	Mindeststandards für ESG-Investments
MiFID II	Finanzmarkttrichtlinie (Markets in Financial Instruments Directive) II
MW	Megawatt
NFR	Nichtfinanzielles Risiko (Non-Financial Risk)
NFRRep	Nichtfinanzieller Bericht (Non-financial Report)
NGO	Nichtregierungsorganisation (Non-Governmental Organizations)
NPA	Prozess zur Genehmigung neuer Produkte (New Product Approval)
NPS	Net Promoter Score
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
PAC	Political Action Committee
PB	Privatkundenbank (Private Bank)
PD	Ausfallwahrscheinlichkeit (Probability of Default)
PRA	Prudential Regulation Authority
PRI	Prinzipien für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment)
PSD	Zahlungsdiensttrichtlinie (Payment Services Directive)
REC	Zertifizierungssystem für erneuerbare Energien
RE-DISS	Reliable Disclosure Systems for Europe
REGO	Renewable Energy Guarantees of Origin
RMC	Regulatory Management Council
SDGs	Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goal)
S&E	Sanktionen und Embargos
SI	Nachhaltige Anlagen (Sustainable Investments)
SPR	Prozess der systematischen Überprüfung von Produkten (Systematic Product Review)
SWIFT	Society for Worldwide Interbank Financial Telecommunication
TAN	Transaktionsnummer
TCFD	Task Force on Climate-related Financial Disclosures
THG	Treibhausgas
UK	Vereinigtes Königreich (United Kingdom)
UN	Vereinte Nationen (United Nations)
UNEP	Umweltprogramm der Vereinten Nationen
UNEP FI	Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen
UNGC	Global Compact der Vereinten Nationen
U.S.	Vereinigte Staaten (United States)
VBA	Value Balancing Alliance

VP	Vice President
WD	Mandatsgeschäft (Wealth Discretionary)
WM	Geschäft mit Vermögenskunden (Wealth Management)

Impressum/Publikationen

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

Kontakt

Group Finance
Group Sustainability
corporate.responsibility@db.com

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

Publikationen

Publikationen zum Jahresabschluss

Jahresbericht 2019
(in Deutsch und Englisch)

Jahresabschluss und Lagebericht der Deutschen Bank AG 2019
(in Deutsch und Englisch)

Nichtfinanzieller Bericht 2019
(in Deutsch und Englisch)

Personalbericht 2019
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Beiratsmitglieder
(in Deutsch)

Online-Berichterstattung

Alle Publikationen zum Jahresabschluss sind auf unserer [Webseite](#) abrufbar.

Fotos

Deutsche Bank AG

© 2020 Deutsche Bank AG

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

Redaktionelle Anmerkung

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

Der Herausgeber war bemüht, alle Reproduktionsrechte zu klären. Eventuelle rückwirkende Ansprüche bitten wir über corporate.responsibility@db.com an uns zu richten.

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

Allen Kollegen und allen Beteiligten außerhalb des Unternehmens, die an der Erstellung dieses Berichts mitgewirkt haben, danken wir für die freundliche Unterstützung. Der vorliegende Bericht ist auch in englischer Sprache erhältlich.

Hinweis in Bezug auf zukunftsgerichtete Aussagen:

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

Zukunftsgerichtete Aussagen beinhalten naturgemäß Risiken und Unsicherheitsfaktoren. Eine Vielzahl wichtiger Faktoren kann dazu beitragen, dass die tatsächlichen Ergebnisse erheblich von zukunftsgerichteten Aussagen abweichen. Solche Faktoren sind etwa die Verfassung der Finanzmärkte in Deutschland, Europa, den USA und andernorts, in denen wir einen erheblichen Teil unserer Erträge aus dem Wertpapierhandel erzielen und einen erheblichen Teil unserer Vermögenswerte halten, die Preisentwicklung von Vermögenswerten und die Entwicklung von Marktvolatilitäten, der mögliche Ausfall von Kreditnehmern oder Kontrahenten von Handelsgeschäften, die Umsetzung unserer strategischen Initiativen, die Verlässlichkeit unserer Grundsätze, Verfahren und Methoden zum Risikomanagement sowie andere Risiken, die in den von uns bei der US Securities and Exchange Commission (SEC) hinterlegten Unterlagen dargestellt sind. Diese Faktoren haben wir in unserem SEC-Bericht nach „Form 20-F“ vom 22. März 2020 unter der Überschrift „Risk Factors“ im Detail dargestellt. Kopien dieses Berichts sind auf Anfrage bei uns erhältlich oder [elektronisch verfügbar](#).

Unser Beitrag

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

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