



Nichtfinanzieller Bericht 2018

Inhaltsverzeichnis

3	Brief des Vorstandsvorsitzenden		
5	Unternehmenszweck und Managementansatz		
6	Globale Herausforderungen und Trends	46	Mitarbeiterbelange
10	Unternehmenskultur und Verhalten	47	Personalstrategie
11	Geschäftsintegrität	54	Personalkennzahlen
14	Geschäftsintegrität in Kundenbeziehungen	55	Gesellschaft
16	Kundenzufriedenheit	56	Soziale Verantwortung
19	Public Policy und Regulierung	62	Kunst, Kultur und Sport
20	Steuern	63	Umwelt
21	Bekämpfung von Finanzkriminalität	64	Betriebsökologie
27	Informationssicherheit	66	Ökoeffizienzdaten
29	Datenschutz	69	Ergänzende Informationen
30	ESG im Kerngeschäft	70	Über diesen Bericht
31	ESG-Sorgfaltspflicht	72	Vermerke des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
35	ESG-Produktportfolio	76	GRI und UN Global Compact
42	Klimarisiken	84	Abkürzungsverzeichnis
45	Menschenrechte	86	Impressum/Publikationen

Brief des Vorstandsvorsitzenden

Liebe Leserinnen und Leser,

als ich im April 2018 zum neuen Vorstandsvorsitzenden ernannt wurde, stand ein Ziel auf meiner Prioritätenliste ganz oben: Ich möchte, dass unsere Kunden, Mitarbeiter, Aktionäre und auch die Öffentlichkeit wieder stolz auf unsere Bank sein können. Dazu gehört, dass wir unsere finanziellen Ziele erreichen, was uns im vergangenen Jahr gelungen ist.

Ebenso wichtig ist aber, dass wir unsere nichtfinanziellen Ziele konsequent verfolgen. Dazu zählen eine gute Unternehmensführung, aber auch unsere Verantwortung gegenüber der Umwelt und der Gesellschaft insgesamt. Deshalb bekennen wir uns zu den zehn Prinzipien des UN Global Compacts.

Dabei sind wir noch nicht überall dort, wo wir hinwollen. Aber – und das ist für mich entscheidend: Wir sind auf einem guten Weg, und ich persönlich stehe dafür ein, dass wir diesen Weg konsequent weitergehen. Unser erklärtes Unternehmensziel ist es, nicht nur Gewinne zu erzielen, sondern auch wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Fortschritt zu fördern. Wir wollen für unsere Kunden, unsere Mitarbeiter, unsere Investoren und die Gesellschaft einen positiven Beitrag leisten.

Die nichtfinanziellen Themen sind in den vergangenen Jahren stärker in den Vordergrund gerückt – auch unter Regulierungsbehörden, in der Politik und unter Investoren. Es geht hier vor allem um unser Verhalten, und dabei kommt es auf die Haltung eines jeden Einzelnen an. Fälle wie die Danske Bank oder die Panama Papers haben uns in den vergangenen Monaten vor Augen geführt, wie wichtig unsere Reputation ist und wie schwer es ist, sich gegen Verdachtsmomente und Vermutungen zu wehren. Wir kooperieren hier vollumfänglich mit den Behörden und stärken weiterhin unsere internen Kontrollen konsequent. Auch die Regulierungsbehörden erkennen hier unsere Fortschritte an.

Außerdem haben wir unsere Richtlinien im vergangenen Jahr überarbeitet und in einem Verhaltenskodex gebündelt veröffentlicht. Der Kodex stützt sich auf ein einfaches Prinzip: Es reicht nicht, sich danach zu richten, was erlaubt ist. Wir müssen tun, was richtig und angemessen ist – und es muss der Anspruch aller Mitarbeiter der Deutschen Bank sein, stets integer zu handeln und unsere hohen Standards einzuhalten.

Die Aufsichtsbehörden weltweit richten ihre Aufmerksamkeit ebenfalls verstärkt auf nichtfinanzielle Themen. So setzt sich die EU-Kommission beispielsweise sehr für den Kampf gegen den Klimawandel und nachhaltiges Wachstum ein. In einem Aktionsplan für ein nachhaltiges Finanzwesen schlägt sie zehn Maßnahmen vor und geht von einem Investitionsbedarf von rund 180 Mrd. € pro Jahr aus, um Europas Energie- und Klimaziele zu erreichen. Die EU-Kommission erwartet von Banken, entsprechende Vorhaben gezielt zu finanzieren.

Wir als Deutsche Bank wollen dazu beitragen. Seit dem Jahr 2012 ist unser Geschäftsbetrieb klimaneutral. Wir gehören zu den Erstunterzeichnern der Allianz für Entwicklung und Klima – einer Initiative, die das Bundesministerium für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung ins Leben gerufen hat. Die Allianz soll Unternehmen dazu bewegen, den CO₂-Ausstoß zu senken und klimaneutral zu arbeiten. Die Kompensationsmaßnahmen werden in nachhaltige Projekte in Entwicklungs- und Schwellenländern investiert.

Erneuerbare Energien und Klimaschutz spielen auch in unserem Geschäft eine wichtige Rolle. Unsere Unternehmens- und Investmentbank hat 2018 Finanzierungen von rund 1,2 Mrd. € vollständig oder teilweise arrangiert, mit denen Projekte für erneuerbare Energiequellen mit insgesamt über 2.200 Megawatt Leistung finanziert wurden. Unsere Investmentbank hat grüne Anleihen im Volumen von mehr als 8 Mrd. € auf den Markt gebracht.

Große Wachstumschancen sehen wir auch bei nachhaltigen Kapitalanlagen, bekannt unter dem Kürzel ESG (Environmental, Social und Governance). Sie werden von unseren Kunden stärker nachgefragt als jemals zuvor. Unser Vermögensverwalter DWS hat sein Angebot entsprechend ausgebaut. So haben wir für Apple einen geschlossenen Fonds aufgelegt, der in saubere Energie in China investiert. Und wir haben ein ESG-Mandat von einem europäischen Pensionsfonds erhalten, das allein im vierten Quartal zu Zuflüssen von 1 Mrd. € geführt hat.

Diese Wachstumschancen sind auch ein zentrales Thema in unserem Nachhaltigkeitsrat. Dieses Gremium mit Vertretern aus allen Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen traf sich erstmals im April 2018. Der Rat soll meine Kollegen im Vorstand und mich bei allen Nachhaltigkeitsthemen beraten und Entscheidungsvorlagen erarbeiten. Dabei geht es auch darum, die Verpflichtungen, die wir eingegangen sind und eingehen werden, mit entsprechenden Prozessen und nachvollziehbaren, transparenten Kennziffern zu hinterlegen. Unser erklärtes Ziel ist es, in den einschlägigen Nachhaltigkeitsratings unsere Position zu verbessern und so für verantwortungsbewusste Investoren wieder attraktiver zu werden. Geschäftliche Ziele und Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft sind also kein Widerspruch, sondern sind sehr wohl vereinbar.

Sehr stolz sind wir auf unser gesellschaftliches Engagement. 2018 haben rund 1,8 Millionen Menschen von unseren Initiativen profitiert, und fast 18.000 Kollegen weltweit haben sich für unsere sozialen Projekte, als Mentoren für Jugendliche oder als Berater für Sozialunternehmen engagiert. Ich freue mich besonders, dass wir auch unser Versprechen aus dem Jahr 2015 einlösen konnten und sich inzwischen mehr als 1.000 Mitarbeiter als Integrationspaten für Flüchtlinge eingesetzt haben.

All das unterstreicht, dass wir uns als Teil der Gesellschaft sehen und aus ihrer Mitte heraus agieren wollen. Nachhaltigkeit erschöpft sich nicht in einzelnen Initiativen und Aktionen. Sie muss die zentrale Maxime dafür sein, wie wir Tag für Tag arbeiten – das nutzt unseren Kunden, unseren Mitarbeitern, unseren Investoren und der Gesellschaft gleichermaßen.

Ihr



Christian Sewing

Vorstandsvorsitzender

Unternehmenszweck und Managementansatz

Globale Herausforderungen und Trends

Als eine führende europäische Bank mit globaler Reichweite sind wir dazu da, Wirtschaftswachstum und gesellschaftlichen Fortschritt zu ermöglichen, indem wir einen positiven Beitrag für unsere Kunden, Mitarbeiter, Investoren und die Gesellschaft leisten. Mehr als je zuvor müssen wir den Mehrwert unseres Tuns und Handelns unter Beweis stellen und zeigen, dass wir eine Bank sind, deren Geschäft ergebnisorientiert, wertschaffend und nachhaltig ist. Eine Bank, die verlässlich, leistungsfähig und menschlich ist, die wirtschaftlichen Erfolg mit der Verantwortung für Umwelt und Gesellschaft in Einklang bringt. Eine Bank, die einen positiven Beitrag leistet. Denn als globaler Finanzintermediär spielen wir eine wichtige Rolle für die Infrastruktur unserer Volkswirtschaft sowie bei der Zuordnung von Ressourcen.

Vertrauen ist für unsere Beziehungen mit unseren Interessengruppen sehr wichtig. Der Zusammenbruch von Lehman Brothers vor mehr als einem Jahrzehnt symbolisiert die globale Finanzkrise. Seitdem gilt es, das Vertrauen in den Finanzsektor wieder aufzubauen. Deshalb haben wir unsere Kultur der Integrität und Verantwortung gestärkt und unser internes Umfeld und unsere Kontrollsysteme verbessert.

Im Jahr 2018 haben wir unseren Verhaltenskodex aktualisiert. Der Kodex legt die Grundlage für langfristigen Wandel. Er beschreibt unser Ziel, unsere Werte und Überzeugungen sowie die Mindestverhaltensregeln, die für alle unsere Mitarbeiter gelten. Der Kodex unterstreicht nicht nur die Bedeutung wirksamer Regeln und Kontrollen, er ist zugleich auch Bekenntnis zu einem Geschäftsansatz, der die direkten und indirekten wirtschaftlichen, sozialen und ökologischen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf unsere Interessengruppen berücksichtigt.

Die Grundsätze unseres Verhaltenskodex spiegeln sich in unseren Führungsstrukturen, Richtlinien, Prozessen und Kontrollen wider. Wir beobachten kontinuierlich, wie sich unser Geschäftsumfeld entwickelt, bewerten die Auswirkungen auf unser Geschäft und passen unsere internen Rahmenbedingungen entsprechend an. Wir beobachten auch solche Themen, die als nichtfinanziell bezeichnet werden.

Denn neben bedeutenden makroökonomischen Entwicklungen gewinnen einige globale Herausforderungen und Trends an Bedeutung und wirken sich damit zunehmend auf unsere Geschäftstätigkeit aus. Dazu zählen zum Beispiel ein sich schnell veränderndes regulatorisches Umfeld, Risiken in Zusammenhang mit Informationssicherheit sowie der Klimawandel. Im Jahr 2018 wurden erneut intensive Diskussionen darum geführt, welche Rolle der Finanzsektor gegen den Klimawandel und für eine nachhaltige wirtschaftliche Entwicklung einnehmen soll. Dies zeigt sich an einer Reihe von Regulierungsvorschlägen, die als EU-Aktionsplan: Finanzierung nachhaltigen Wachstums bekannt sind. Sie fordern den Finanzsektor auf, eine führende Rolle bei der Förderung einer CO₂-armen Wirtschaft einzunehmen. Der Aktionsplan soll dabei helfen, Vertrauen in einen nachhaltigen Finanzmarkt zu stärken. Diskutiert wird unter anderem eine sogenannte Taxonomie, die zur Verlagerung von Kapitalströmen hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaftstätigkeit beitragen soll, indem ein einheitliches Verständnis darüber besteht, was als nachhaltig angesehen werden kann.

Angesichts zunehmender gesellschaftlicher und regulatorischer Veränderungen sowie einer wachsenden Investorennachfrage nach verantwortungsbewusstem Wirtschaften und nachhaltiger Finanzierung arbeiten wir stetig an unserer Antwort auf diese Entwicklungen, indem wir zum Beispiel Umwelt- und Sozialthemen in unserer Geschäftsaktivität berücksichtigen. In diesem Zusammenhang hat auch unser konzernweiter Nachhaltigkeitsrat im April 2018 seine konstituierende Sitzung abgehalten und im Berichtsjahr viermal getagt. Das Gremium ist dafür verantwortlich, den Vorstand der Bank zu Nachhaltigkeits-themen zu beraten und die Umsetzung des Nachhaltigkeitsansatzes der Bank voranzutreiben.

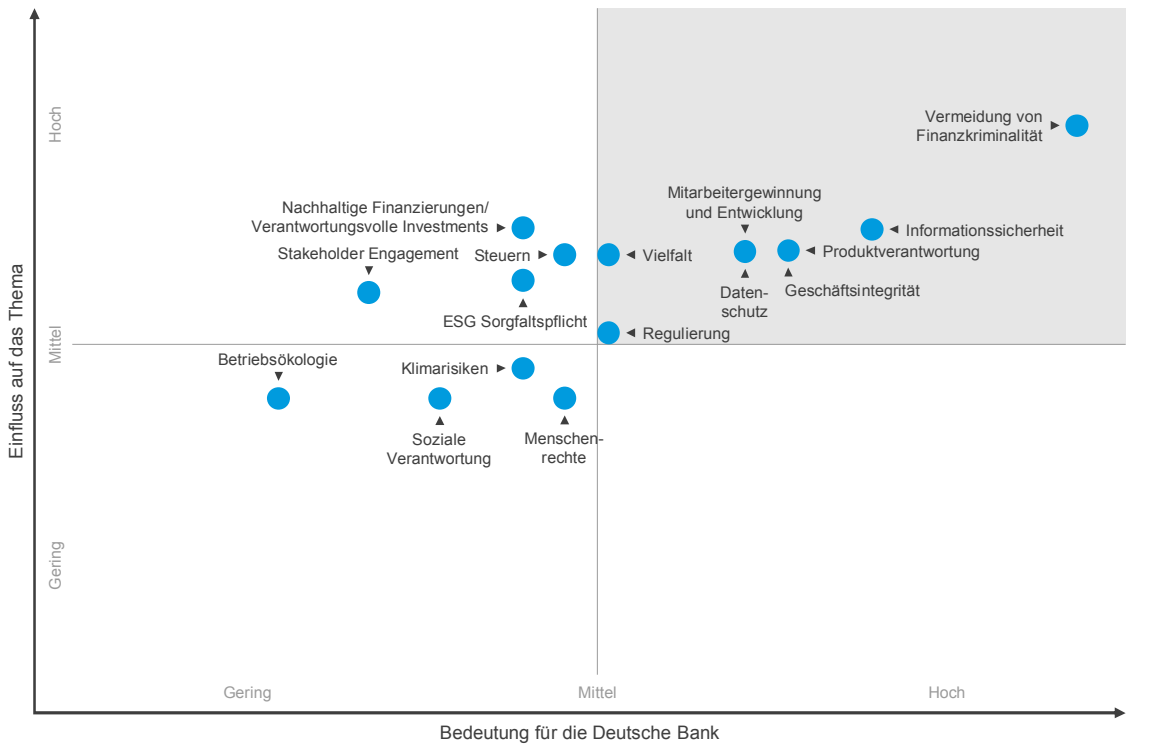
Neben geltenden Gesetzen und Vorschriften folgen wir international anerkannten Standards und Prinzipien, wie zum Beispiel den G20/OECD Principles of Corporate Governance. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unser Handeln an globalen Vereinbarungen wie den Zielen der Vereinten Nationen (UN) für nachhaltige Entwicklung und dem Pariser Klimaabkommen auszurichten, und verpflichten uns freiwillig zu anerkannten Grundsätzen. Dazu zählen die zehn Prinzipien des UN Global Compact, die Wolfsberg-Prinzipien zur Bekämpfung der Geldwäsche und die UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Zudem hat unser Asset Management die UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren unterzeichnet. Wir bekräftigen unseren Einsatz für Belange wie den Kampf gegen den Klimawandel und die Wahrung der Menschenrechte, indem wir unsere Unterstützung öffentlich erklären. Wir haben zum Beispiel das Paris Pledge for Action unterzeichnet und unsere Menschenrechtserklärung veröffentlicht.

Identifizierung wesentlicher Themen

Dieser Nichtfinanzielle Bericht (NFRep) umfasst die Ergebnisse unserer Wesentlichkeitsanalyse 2018. Wir beschreiben darin, wie wir mit den Themen umgehen, die in der folgenden Matrix dargestellt sind.

Wir analysieren die Bedeutung verschiedener Themen für die Bank. Dabei wenden wir unsere bankweiten Risikobewertungsprozesse an und führen regelmäßig eine Wesentlichkeitsanalyse durch, die den Grundsätzen der Global Reporting Initiative (GRI) folgt und die gesetzlichen Anforderungen des Handelsgesetzbuches erfüllt. In einem zweidimensionalen Ansatz beurteilen wir einerseits, wie sich unsere Geschäftstätigkeit auf diese Themen auswirkt, und andererseits, wie die Deutsche Bank von ihnen betroffen ist. Dabei berücksichtigten wir auch die Erwartungen von Interessengruppen und Peer-Gruppen.

Wesentlichkeitsmatrix



Dieser Prozess konzentriert sich auf nichtfinanzielle Themen. Einige davon sind bereits besser etabliert und stärker reguliert. Im Gegensatz dazu, muss sich die Position zu neu auftkommenden Themen häufig erst noch entwickeln.

In Übereinstimmung mit § 315b (3) HGB sind alle gesetzlich geforderten Informationen mit einer Klammer am Seitenrand gekennzeichnet (siehe Kapitel Über diesen Bericht).

Bewertung unserer Leistung

Im Rahmen von sogenannten ESG-Ratings bewerten Nachhaltigkeitsratingagenturen regelmäßig unsere Leistung in Bezug auf nichtfinanzielle Themen.

Auch im Jahr 2018 erhielten wir mehrere Anfragen von Ratingagenturen. Wir haben uns aktiv an den Umfragen von CDP Climate Change, ISS-oekom Corporate Rating, RobecoSAM - Corporate Sustainability Assessment, Sustainalytics, Vigeo Eiris und MSCI ESG Research beteiligt. In einigen Ratings wurden wir schlechter bewertet. Zu den Gründen hierfür zählten insbesondere höherer Erwartungen an die Offenlegung von Informationen zu den Auswirkungen unserer Geschäftsaktivität sowie die kritische Beurteilung früherer und aktueller Kontroversen.

Einige wichtige Ergebnisse sind in der folgenden Tabelle aufgeführt:

Ausgewählte Nachhaltigkeitsratings¹

	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
CDP Climate Score (auf einer Skala von A bis D-)	C	n/a ²	B
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	BB
RobecoSAM (auf einer Skala von 0 bis100)	54 ⁵	69	74
Sustainalytics (auf einer Skala von 0 bis100)	62 ⁶	66	66

¹ Orientierung der Branchenklassifizierung am Global Industry Classification Standard (GICS).

² Keine Bewertung im Jahr 2017 aufgrund der Evaluierung unserer Klimarisiken und -chancen unter dem Aspekt der TCFD-Empfehlungen.

³ Branchendurchschnitt: C-; Bestwert der Branche: C+.

⁴ Intangible Value Assessment (IVA) Rating.

⁵ Branchendurchschnitt: 32; Bestwert der Branche: 84.

⁶ Rang der Deutschen Bank innerhalb der Branche: 56 von 217

Unser Abschneiden in Nachhaltigkeitsratings führt dazu, dass die Aktie der Deutschen Bank in Dow-Jones-Sustainability-Indizes (Welt und Europa), FTSE4Good-Indizes (Welt und Europa) sowie im MSCI Global Sustainability Index enthalten ist.

Beitrag zu den Zielen für nachhaltige Entwicklung

Die Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals, SDGs) der UN sind ein Aktionsplan, um die Welt auf einen nachhaltigeren und widerstandsfähigeren Weg zu bringen. Als weltweit tätige Bank tragen wir über unsere Geschäftstätigkeit in verschiedenen Branchen zum Erreichen einiger SDGs bei. Wir haben zum Beispiel gezielt die SDGs bestimmt, auf die sich unsere Initiativen im Bereich Corporate Social Responsibility (CSR) konzentrieren. Unser Asset Management berücksichtigt Aspekte der SDGs in ESG- und nachhaltigen Investmentfonds. In anderen Bereichen haben wir unsere Geschäftstätigkeit noch nicht systematisch mit den SDGs abgeglichen.

Unsere Beiträge sind in diesem Bericht beschrieben. Einige Beispiele sind im Folgenden aufgeführt:

- Die Finanzierung erneuerbarer Energien und die Emission von grünen Anleihen trägt zu SDG 7 (bezahlbare und saubere Energie) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) bei (siehe Kapitel ESG-Produktportfolio)
- Investitionen in lebenswichtige Infrastrukturprojekte betreffen SDG 9 (Industrie, Innovation und Infrastruktur). (siehe Kapitel ESG-Produktportfolio)
- Begleitung von Investitionsinitiativen, die von finanzieller Eingliederung und Mikrofinanzierung bis hin zu nachhaltiger Landwirtschaft, erneuerbaren Energien und sauberem städtischem Verkehr reichen und teilweise zu SDG 12 (nachhaltiger Konsum und Produktion), SDG 11 (nachhaltige Städte und Gemeinden) und SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) beitragen. (siehe Kapitel ESG-Produktportfolio)
- Unsere CSR-Programme Born to Be und Made for Good tragen zu SDG 4 (Hochwertige Bildung) und SDG 5 (Geschlechtergleichheit) bei, indem sie eine integrative, gerechte Bildung fördern und die Position von Frauen und Mädchen stärken (siehe Kapitel Soziale Verantwortung)
- Wir kompensieren unsere unvermeidbaren CO₂-Emissionen aus Scope 1 und Scope 2 sowie Scope-3-Emissionen, die aus Geschäftsreisen entstehen, indem wir hochwertige Emissionsreduktionszertifikate kaufen und stilllegen, womit wir zu SDG 13 (Maßnahmen zum Klimaschutz) beitragen (siehe Kapitel Betriebsökologie)

Austausch mit Interessengruppen

Wir wollen verantwortungsbewusst und partnerschaftlich mit unseren Interessengruppen zusammenarbeiten und unsere Geschäftstätigkeit an unseren Kunden orientieren. Der Austausch mit Kunden, Investoren, Mitarbeitern und der Öffentlichkeit ermöglicht uns, deren Erwartungen und Anliegen besser zu verstehen, und wir erhalten einen besseren Einblick in die verschiedenen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit. Wir tauschen uns mit unseren Interessengruppen persönlich sowie im Rahmen von Besprechungen, Arbeitsgruppen und Veranstaltungen, wie Konferenzen oder Foren, aus. Außerdem wenden wir uns an sie über Publikationen und digitale Plattformen, auch solche in den sozialen Medien. Wir versuchen die unterschiedlichen Erwartungen unserer Interessengruppen zu berücksichtigen und sind offen für konstruktive Kritik.

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

- Unsere Veranstaltung für Vermögenskunden im Wealth Management „Wealth Horizons: Shaping a Responsible Future“ befasste sich mit der Rolle der Deutschen Bank in der Gesellschaft. Die Vorträge behandelten wichtige ESG-Themen, wie zum Beispiel nachhaltiges Investieren, die Folgen des Klimawandels und nachhaltige Lebensformen
- In Zusammenarbeit mit der von der UN unterstützten Initiative Prinzipien für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment, PRI) war unser Geschäftsbereich Asset Management Gastgeber des PRI Klimaforums 2018. Im Rahmen der Veranstaltung wurde über Offenlegungspraktiken, Anlagestrategien für den Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft und die Reduktion von Klimarisiken durch aktive Einflussnahme (Engagement) sowie über die Stimmrechtsvertretung auf Hauptversammlungen diskutiert
- Unsere Geschäftsbereich Unternehmens- und Investmentbank (CIB) richtete ihre dbAccess ESG Engagement Konferenzen in Frankfurt am Main aus. Die Teilnehmer konnten dort einzeln oder in Gruppen mit ausgewählten Unternehmen sprechen. Auf diese Weise förderte die Veranstaltung die Debatte um die Zukunft von ESG-Investitionen. In Podiumsdiskussionen wurden aktuelle Trends beleuchtet, wie zum Beispiel die Vorteile eines konstruktiven ESG-Engagements mit Unternehmen und Investoren, die Bedeutung von ESG-Kenntnissen auf Vorstandsebene, die innovativen Ansätze der Bank im ESG-Research, das Wachstum verschiedener Impact-Investment-Strategien und die Rolle grüner Anleihen beim Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft
- Wir beteiligten uns an der Konsultation der Europäischen Kommission zum Fitness Check on Regulatory Reporting, diskutierten die Frage der effizienteren Gestaltung des regulatorischen Datenflusses und der Verbesserung der Datenqualität durch die zuständigen Fachgremien in Deutschland und Europa und trafen uns mit den offiziellen Vertretern, um detailliert zu erläutern, wie ein effizienterer Berichtsrahmen erreicht werden kann
- Wir führen einen konstruktiven Dialog mit Nichtregierungsorganisationen (NGOs) und der Gesellschaft im Allgemeinen, um unser Verständnis für die ökologischen und sozialen (ES) Auswirkungen unseres Geschäfts zu verbessern und unsere jüngsten Fortschritte und Entwicklungen zu teilen. Im April 2018 haben wir beispielsweise eine Gruppe internationaler NGOs zu einem Roundtable zu drängenden ökologischen und sozialen Themen wie dem Klimawandel, Menschenrechten und der Finanzierung von Rüstungsgütern eingeladen
- Wir ermutigen unsere Mitarbeiter auch nachdrücklich, einen positiven gesellschaftlichen Beitrag zu leisten. Viele unserer Mitarbeiter engagieren sich aktiv, unterstützen Sozialunternehmer im Rahmen unserer Made for Good-Programme als Mentoren oder sind Integrationspartner im Rahmen der Initiative Wir zusammen, um Flüchtlingen zu helfen.

Unternehmenskultur und Verhalten

11	Geschäftsintegrität
14	Geschäftsintegrität in Kundenbeziehungen
16	Kundenzufriedenheit
19	Public Policy und Regulierung
20	Steuern
21	Bekämpfung von Finanzkriminalität
27	Informationssicherheit
29	Datenschutz

Geschäftsintegrität

Die Deutsche Bank strebt danach, eine ethische Unternehmenskultur in den Mittelpunkt ihres Handelns zu stellen. Wir erachten dies als unerlässlich, um nachhaltig erfolgreich zu sein. Unsere Unternehmenskultur stützt sich auf unsere Werte: Integrität, nachhaltige Leistung, Kundenorientierung, Innovation, Disziplin und Partnerschaft. Diese Werte sind die Grundlage dafür, wie wir uns verhalten und wie wir Entscheidungen treffen. Sie sind die Basis dafür, wie unsere Mitarbeiter miteinander und mit Kunden, Anlegern und der Gesellschaft umgehen.

Überarbeiteter Verhaltenskodex

Die in unserem Verhaltenskodex verankerten Werte beschreiben, wofür unsere Bank steht, wie unsere allgemeine Unternehmenskultur sein soll und welche Verhaltensstandards einzuhalten sind. Eine aktualisierte Fassung des Verhaltenskodex wurde im Juli 2018 veröffentlicht, damit unsere Mitarbeiter unsere Werte noch besser verstehen und Beispiele erhalten, wie sie diese Werte in ihrer täglichen Arbeit umsetzen können. Der überarbeitete Verhaltenskodex ist von den Mitarbeitern sowie externen Interessengruppen sehr gut aufgenommen worden. Wir haben im Dezember 2018 auch ein digitales Training zum Verhaltenskodex eingeführt.

Wir wollen durch unseren Verhaltenskodex ein offenes und vielfältiges Umfeld fördern und ein Klima schaffen, in dem es nicht nur begrüßt und respektiert wird, wenn Dinge offen angesprochen und hinterfragt werden, sondern dies auch ein zentraler Teil unserer Verantwortung ist – vor allem dann, wenn Handlungen oder Unterlassungen nicht mit dem Kodex vereinbar sind. Unser Verhaltenskodex sowie weitere Richtlinien und Verfahrensgrundsätze der Bank weisen Mitarbeiter an, potenzielles Fehlverhalten, unangemessenes Verhalten oder schwerwiegende potenzielle Verhaltensrisiken ihren Vorgesetzten oder den Bereichen Compliance, Recht oder Personalwesen zu melden. Mitarbeiter können alle Anliegen oder Verdachtsfälle gemäß den in der Hinweisgeber-Richtlinie der Bank dargelegten Regelungen melden.

Verschiedene Funktionen gewährleisten, dass der Verhaltenskodex eingehalten wird. Diese Funktionen sind jeweils auch für die im Kodex aufgeführten Richtlinien verantwortlich. Darüber hinaus sind wir bestrebt, richtiges Verhalten durch eine Reihe wichtiger Initiativen zu fördern.

Programm Kultur, Integrität und Verhalten

Die Deutsche Bank fördert die Unternehmenskultur und ethisch richtiges Verhalten durch das Programm Kultur, Integrität und Verhalten (Culture, Integrity and Conduct, CIC). Ziel dieses Programms und des CIC-Plans ist es, die formulierten Werte im Verhaltenskodex zu stärken und bessere Ergebnisse zu erzielen: ein besseres Verhalten und mehr Integrität in allen Geschäftsbereichen, Regionen und Infrastrukturfunktionen der Deutschen Bank. Der Vorstand der Deutschen Bank trägt die Gesamtverantwortung dafür, die angestrebte Unternehmenskultur umzusetzen. Während das Programm vom Vorstandsvorsitzenden gesponsert wird, ist jedes Vorstandsmitglied für die Unternehmenskultur seines Geschäfts- oder Infrastrukturbereichs verantwortlich, und die jeweiligen Führungsgremien (Executive Committees) sind dafür verantwortlich, dass kulturbezogene Initiativen erarbeitet und umgesetzt werden.

Um die Bedeutung von Kultur, Integrität und Verhalten zu erhöhen, gründete die Bank 2018 den CIC-Ausschuss. Der CIC-Ausschuss hat den Auftrag, die Umsetzung sowie das Management des CIC-Rahmenwerks sicherzustellen und die kulturbezogenen Maßnahmen, die in den einzelnen Bereichen der Bank durchgeführt werden, mit der global angestrebten Unternehmenskultur abzustimmen. Der Ausschuss kommt mindestens sechsmal im Jahr zusammen, führt konzernweite CIC-Initiativen ein und fördert CIC-Themen und -Botschaften, die in die geschäftsbereichsbezogenen, regionalen und landesspezifischen Kulturpläne eingebettet werden sollen.

Dieser offizielle Ausschuss des Vorstands wird vom Chief Regulatory Officer und vom Chief Administrative Officer geleitet und setzt sich aus Vertretern der einzelnen Geschäftsbereiche, Funktionen und Regionen zusammen, die vom jeweils zuständigen Vorstandsmitglied ernannt werden. Die konzernweite Koordination der verhaltens- und integritätsbezogenen Initiativen wird durch das sogenannte Conduct and Integrity Operating Forum (C&I OpFo) unterstützt, das dem CIC-Ausschuss regelmäßig Bericht erstattet.

Das CIC-Rahmenwerk dient dazu, eine schlüssige, einheitliche und nachhaltige konzernweite CIC-Strategie umzusetzen, und zwar nach folgender Methode:

- Festlegung von Werten und erwünschten Ergebnissen durch den Verhaltenskodex sowie durch Leitprinzipien unserer Unternehmenskultur und vergleichbare Rahmenwerke
- Kommunikation durch Kampagnen, Schulungen und Einbindung der Mitarbeiter
- Stärkung der Werte und erwünschten Ergebnisse durch Einbettung in Prozesse und Rahmenwerke der Bank
- Umsetzung von konzernweiten CIC-Initiativen, Schwerpunktthemen und CIC-Jahresplänen auf Geschäftsbereichs- oder Infrastrukturebene
- Messung und Identifizierung verbesserungswürdiger Themenfelder durch regelmäßige Diagnosen sowie kontinuierlicher Prüfung von Kennzahlen, Fokusgruppen und Erkenntnissen aus Mitarbeiterbefragungen

Für 2018/19 hat der CIC-Ausschuss die gegenwärtigen strategischen Prioritäten der Bank und die Ergebnisse der Mitarbeiterbefragung analysiert und dabei drei der sechs Werte der Bank als zentrale Werte für das kommende Jahr mit entsprechenden Resultaten identifiziert.

- Integrität: Verbesserung positiven Verhaltens/Verringerung von Fehlverhalten, Verbesserung ethischer Entscheidungsfindung und Verbesserung einer Speak-up-Kultur – also der Kultur, Dinge offen anzusprechen
- Disziplin: individuelle Verantwortung sowie Finanzverantwortung
- Kundenorientierung: faire Behandlung der Kunden sowie Entwicklung von Produkten, die für unsere Kunden von Nutzen sind

Die konzernweiten zentralen Werte und erwünschten Ergebnisse werden in die jährlichen Kulturpläne aller Geschäftsbereiche und Infrastrukturfunktionen aufgenommen, wobei die Pläne jeweils auf die individuellen Anforderungen der Bereiche und Funktionen zugeschnitten sind.

Auch wenn wir uns bewusst sind, dass man eine Unternehmenskultur nur schwer messen kann, nutzen wir eine Reihe bestehender Kennzahlen aus Datenquellen der Bank, um die Fortschritte hinsichtlich unserer Kulturziele auszuwerten. Diese Kennzahlen umfassen qualitative Daten wie etwa Erkenntnisse zu Verhaltensweisen aus der Mitarbeiterbefragung, aber auch quantitative Messgrößen, die derzeit unter anderem im Rahmen unserer Personal-, Risiko-, Kommunikations- und Compliance-Prozesse erfasst und überwacht werden. Beispiele dafür sind unter anderem Indizes zu Markenwahrnehmung und Geschlechtervielfalt sowie die Teilnahme an Mitarbeiterveranstaltungen. Es wird ein Dashboard erstellt und dem CIC-Ausschuss quartalsweise übermittelt.

Wichtige Initiativen 2018

Beispiele für einige wichtige konzernweite Initiativen, die derzeit umgesetzt werden, sind:

Eine integrierte Aufklärungskampagne und ein Schulungsprogramm zu Verhalten und zur Speak-up-Kultur wurden im Juli 2018 gestartet und werden 2019 fortgeführt. Wir sind davon überzeugt, dass eine Kultur, in der Mitarbeiter ohne Angst vor Bestrafung oder Repressalien ihre verhaltensbezogenen Bedenken frei äußern können, die Wahrscheinlichkeit erhöht, dass Probleme identifiziert werden. Der Verhaltenskodex der Bank enthält einen eigenen Abschnitt, der dazu ermutigt, „Dinge offen anzusprechen, Bedenken zu äußern und Fehlverhalten zu melden“. Des Weiteren sieht die Hinweisgeber-Richtlinie der Bank vor, dass Mitarbeiter geschützt werden, die ihre Bedenken über potenzielles oder tatsächliches Fehlverhalten oder rechtswidriges oder unethisches Verhalten äußern. Die Aufklärungskampagne ist eine Kommunikationskampagne, die sich über eine eigene Microsite im Intranet, Plakate, Brand Screens und Managementmitteilungen an alle Mitarbeiter richtet – mit dem Ziel, ein umfassendes Verständnis für gutes Verhalten, Eskalationskanäle und die Speak-up-Kultur zu schaffen.

Eine verbesserte globale Hinweisgeber-Richtlinie wurde im April 2018 veröffentlicht, und die dazugehörige Microsite im Intranet im August 2018 aktualisiert.

Im September 2018 haben wir ein Rahmenwerk zum Managen von Konsequenzen mit einem interaktiven Leitfaden eingeführt und durch WebEx-Veranstaltungen begleitet. Ziel ist es, ein besseres Verständnis für den Ansatz der Bank zum Managen von positiven Auswirkungen und negativen Konsequenzen zu gewinnen. Das Rahmenwerk macht deutlich, was es heißt, unseren Leistungsstandards in Bezug auf Arbeitsleistung, Auftreten und Verhalten gerecht zu werden, und wie sich dies auf unsere Mitarbeiter und die Bank selbst auswirkt.

Im September 2018 wurde außerdem eine Präsenzschiulung zu Marktverhalten und Integrität eingeführt. Es fanden 90-minütige Veranstaltungen statt, die von den Compliance-Mitarbeitern der Bereiche mit Unterstützung der Bereichsleiter durchgeführt wurden. Das Training bestand aus zwei Szenarien, die entwickelt wurden, um das Verständnis für unsere angestrebten Werte und die Bedeutung von gutem Verhalten in der Praxis weiter zu vertiefen, durch die Auseinandersetzung mit folgenden Aspekten: Urteilsbildung und Entscheidungsfindung sowie die offene Ansprache von Themen. Insgesamt wurden mehr als 4.000 Mitarbeiter geschult. Dabei handelte es sich um sogenannten Revenue generators¹ und Mitarbeiter in Bereichen, die diese unmittelbar unterstützen. Diese Präsenzschiulungen wurden Ende Dezember 2018 abgeschlossen. Mitarbeiter, die nicht persönlich teilnehmen konnten, erhielten interaktive Aufzeichnungen.

Management von Verhaltensrisiken

Die Richtlinie Global Conduct Risk Management Framework legt den Rahmen für den Umgang mit Verhaltensrisiken in der gesamten Bank fest. Gemäß der Richtlinie sollen Probleme rechtzeitig erkannt, gemeldet, eskaliert und behoben werden, wobei „Verhaltensrisiko“ das Risiko bezeichnet, dass „Mitarbeiter oder Vertreter der Bank oder die Geschäftspraktiken der Bank unangemessenen oder nachteiligen Einfluss auf die Kunden der Bank, auf die Bank selbst oder auf die Integrität der Finanzmärkte nehmen könnten.

Risikokultur

Wir möchten ein Umfeld fördern, in dem Mitarbeiter befähigt und ermutigt werden, als Risikomanager zu handeln. Es wurde eine standardbasierte Beurteilung der Risikokultur vorgenommen, bei der man sich vor allem auf Risikobewusstsein, -verantwortung und -management im Rahmen unserer Risikobereitschaft konzentriert hat. Die Ergebnisse der Beurteilung unserer Risikokultur werden in die bestehende Risikoberichterstattung aufgenommen, um die Botschaft zu unterstreichen, dass die Risikokultur integraler Bestandteil eines effektiven alltäglichen Risikomanagements ist.

¹ Revenue generators: Mitarbeiter mit bestimmten, festgelegten Marktaktivitäten (Designated Market Activities, DMA), die die Bereiche Wealth Management, Global Transaction Banking, Corporate Finance, Treasury und Global Markets umfassen.

Geschäftsintegrität in Kundenbeziehungen

Unser Verhaltenskodex legt die Richtlinien für ein verantwortungsbewusstes und integrires Verhalten gegenüber unseren Kunden fest.

Unsere Geschäftsbereiche sind für die Umsetzung unseres Verhaltenskodex verantwortlich und damit auch für einen integriren Umgang mit unseren Kunden – von der Entwicklung eines Produkts oder einer Dienstleistung bis hin zum Verkauf. Dabei werden unsere Geschäftsbereiche von Kontrollfunktionen unterstützt. Gesetze 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 erleichtern es uns, diejenigen Produkte zu identifizieren, die am besten zu den Bedürfnissen unserer Kunden passen. Die internen Richtlinien der Bank greifen diese Themen auf und regeln wichtige Aspekte.

Unsere Kundengruppen weisen sehr unterschiedliche Profile auf. Deshalb verfügen unsere Geschäftsbereiche über einen gewissen Spielraum, wie sie unsere internen Richtlinien im Einzelnen umsetzen. Das ist beispielsweise von den Berührungspunkten abhängig, die eine Kundengruppe mit der Bank hat, sowie von ihrem Schutzbedürfnis und ihrem Finanzwissen. Um sicherzustellen, dass wir integer und kundenorientiert handeln, schulen wir regelmäßig alle Mitarbeiter, die in Beziehungen mit unseren Kunden eingebunden sind. Zu den Themen, die wir besonders beachten, gehören ein verantwortungsvoller Umgang mit neuen Produkten und neuen produktbezogenen Anforderungen, eine verantwortungsbewusste Kundenberatung, die Vermeidung von Überschuldung und der Umgang mit Interessenkonflikten.

Produkte verantwortungsvoll entwickeln und genehmigen

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. NPA-Gremien in den Regionen und Geschäftsbereichen genehmigen jedes neue Produkt sowie wesentliche Änderungen bei bestehenden Produkten, wie beispielsweise neue Risikofaktoren oder Geschäftsfelder. Darüber hinaus überprüfen wir unsere Produkte systematisch während ihres gesamten Lebenszyklus, um sicherzustellen, dass sie zweckmäßig bleiben und mit den Bedürfnissen und Kennzeichen eines Kunden sowie unseren Zielmärkten übereinstimmen. Alle Merkmale, die Anlass zur Besorgnis geben, werden an die zuständigen Genehmigungsausschüsse weitergeleitet, zum Beispiel an unsere regionalen Reputationsrisikokomitees oder letztlich an unser Group Reputational Risk Committee (GRRC). Zu den Gründen für eine Weiterleitung zählen auch mögliche Auswirkungen auf die Reputation der Bank, die zum Beispiel aus Umwelt- oder sozialen Belangen resultieren können.

Unsere Prozesse im Vermögens- und Kapitalanlagegeschäft sind darauf ausgerichtet, Entscheidungen im besten Interesse unserer Kunden zu treffen. Um sicherzustellen, dass 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 unserer Vermögensverwaltung und unserer Privat- und Firmenkundenbank führt dieser Prozess zum Beispiel zu einem strukturierten Anlage- und Marktausblick (CIO View). Dieser Ausblick baut auf den Kenntnissen von Führungskräften auf und steht unseren Portfoliomanagern sowie unseren Kundenberatern zur Verfügung. Um in Kundenportfolios die unterschiedlichen beruflichen, kulturellen und regionalen Hintergründe unserer Kunden berücksichtigen zu können, passen wir unseren CIO View an regionale Gegebenheiten an.

Prinzipien für Produkte und Beratung

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, die in den Anwendungsbereich der Finanzmarktrichtlinie (MiFID II) fallen, prüfen wir zum Beispiel regelmäßig, ob ein Produkt nur an die zugeordnete Kundengruppe (den Zielmarkt) verkauft wurde. Darüber hinaus sind wir bestrebt, unsere Kunden verantwortungsbewusst und vorausschauend zu beraten, indem wir ihren Bedürfnissen entsprechen und ihnen Chancen und Risiken klar aufzeigen.

Wir bewerten eine Vielzahl von Parametern, um zu gewährleisten, dass unsere Produkte für einen Kunden geeignet und angemessen sind. Wir berücksichtigen zum Beispiel die Komplexität eines Produkts, Produktkenntnisse und Erfahrungen mit einem Produkt sowie die regulatorische Klassifizierung und die Anlageziele des Kunden. Entsprechend 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 ein Produkt nicht dem Risikoprofil des Kunden entspricht. Darüber hinaus müssen unsere Produkte so konzipiert sein, dass ihre Eigenschaften auch die Kosten für die Investition in das Produkt überkompensieren können. Wir verfügen über entsprechende Prüfprozesse, die uns helfen, diese Prinzipien umzusetzen.

Zu unseren Prinzipien gehört auch, dass unsere Produkte dem Einzelnen zugutekommen sollen, ohne der Allgemeinheit zu schaden. Dies schließt Produkte oder Investitionen aus, die beispielsweise die Herstellung oder den Verkauf von Kernwaffen, Streumunition und Landminen, die Förderung oder den Einsatz von Kinderarbeit, die Verletzung von Menschenrechten oder die Unterstützung von Drogenhandel und Geldwäsche betreffen.

In unserer Wertpapierberatung empfehlen wir sowohl eigene Produkte als auch Produkte anderer Anbieter. Dieses Konzept ermöglicht es 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. Dazu zählen Anlagen in sogenannten Soft Commodities (Agrarrohstoffe) oder in Differenzkontrakten (CFD). Darüber hinaus bringen wir keine neuen Produkte auf den Markt, die auf Momentumstrategien bezüglich Agrarrohstoffen basieren.

Überschuldung entgegenwirken

Bei der Vergabe von Krediten, wollen wir insbesondere unsere Privatkunden vor Überschuldung schützen. Deshalb muss jedem Kreditantrag eine verbindliche Analyse der persönlichen Situation des Kunden beigefügt werden. Dazu wenden wir moderne Bewertungsverfahren (Scoring) an. 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. Unser Kreditvergabeprozess berücksichtigt diese Anforderung und wir schulen unsere Vertriebsmitarbeiter regelmäßig entsprechend.

Bei notleidenden Krediten verfügt die Bank über Maßnahmen, um mit Härtefällen umzugehen. Bei Verzug oder Nichtzahlung setzen wir uns frühzeitig mit unserem Kunden in Verbindung. In finanziellen Notlagen, die zum Beispiel durch Arbeitslosigkeit, Krankheit, Insolvenz oder andere begründete Ausnahmesituationen entstehen, wenden wir spezielle Verfahren an, um die notwendigen finanziellen Lösungen bereitzustellen. Zu den individuellen Maßnahmen zählen beispielsweise der Aufschub von Zahlungen oder reduzierte Tilgungsraten.

Ethische Standards in Kommunikation und Marketing

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. Zudem dürfen sie nicht irreführen.

Unabhängig von Format, Medium und Zielgruppe müssen unsere Kommunikationsmaßnahmen gegenüber Kunden den Mindeststandards und -anforderungen gemäß unseren internen Richtlinien entsprechen. In unserer Kommunikation garantieren wir keine bestimmten Eigenschaften oder Ergebnisse von Produkten oder Dienstleistungen, die diese nicht erfüllen.

Umgang mit Interessenkonflikten

Interessenkonflikte sind allen Geschäftstätigkeiten inhärent. Nicht erkannt und angemessen gehandhabt, können sie zu unangemessenen oder nachteiligen Folgen für Kunden sowie die Bank und ihre Mitarbeiter führen. In Einklang mit unserer Konzernrichtlinie zum Umgang mit Interessenkonflikten sind alle Bereiche der Bank verpflichtet, entsprechende Rahmenwerke einzuführen, um tatsächliche und potenzielle Konflikte zu erkennen und diese für alle Beteiligten fair und angemessen zu behandeln. Die obere Führungsebene der Bank ist zudem dafür verantwortlich, Kontrollen und Verfahren einzuführen, um Interessenkonflikte zu erkennen, zu eskalieren und beizulegen. Interessenkonflikte können ein breites Spektrum von Verhaltensweisen und Gegebenheiten betreffen. Dazu zählen zum Beispiel Themen wie Mitarbeiterhandel, externe Geschäftsinteressen, Deal-Logging oder Konflikte, die sich aus familiären und engen persönlichen Beziehungen ergeben können.

Unser sogenanntes Business Selection and Conflicts Office (BSCO) ist eine unabhängige Einheit und beaufsichtigt konzernweit das Konfliktmanagement der Bank, einschließlich Business Selection. Als Level eins Kontrollfunktion berichtet das BSCO direkt an den sogenannten Chief Regulatory Officer, der für die Themen Aufsicht, Compliance und die Beziehung zur Politik verantwortlich ist. Zudem stellt das BSCO dem Vorstand jährlich einen Bericht zu Interessenkonflikten zur Verfügung.

Konfliktbeauftragte in unseren Geschäftsbereichen sind für die Handhabung von Interessenkonflikten verantwortlich. Sie dienen Mitarbeitern als Anlaufstelle bei Fragen und führen in enger Zusammenarbeit mit den Geschäftsbereichen und unserem Bereich Compliance vierteljährliche Überprüfungen durch.

Kundenzufriedenheit

Loyale und zufriedene Kunden sind wesentlich für unseren Erfolg. Wir arbeiten laufend an unserer Kundenberatung, um zu gewährleisten, dass wir uns an unseren Kunden orientieren und die gesetzlichen Vorschriften einhalten. Wir wenden unterschiedliche Verfahren in unseren Geschäftsbereichen an, um die Zufriedenheit unserer Kunden zu messen. Sie richten sich nach dem Kontakt, den wir mit unseren Kunden pflegen. Es ist uns wichtig, dass sich Kunden dazu äußern können, wie gut wir unser Geschäft betreiben. Dazu setzen wir eine Reihe von Instrumenten ein und nutzen externe Marktforschung.

In unserem Geschäftsbereich Unternehmens- und Investmentbank (CIB) setzen wir Broker Reviews ein, um kundenspezifische Verbesserungspotenziale zu erkennen. Wir kontaktieren unsere Kunden – in der Regel ein- bis zweimal pro Jahr –, um eine detaillierte Bewertung unserer relativen Leistung nach Betreuungsteam und Produktkategorie zu erhalten. Dieser detaillierte Dialog versetzt uns in die Lage, fundierte Entscheidungen über die vorgeschlagenen Änderungen zu treffen.

Im Jahr 2018 beteiligten sich die Teams der Transaktionsbank und des Beratungs- und Finanzierungsgeschäfts mit Unternehmen (Corporate Finance) gemeinsam an unserem Voice-of-the-Client-Prozess, der über 80 % unserer gesamten Firmenkundenaktivität abdeckt. Auf Basis der Rückmeldungen von rund 1.850 wichtigen Entscheidungsträgern und Nutzern unserer Dienstleistungen haben wir kundenspezifische Aktionspläne erstellt und Produktentwicklungen veranlasst. Im Jahr 2018 gaben 80 % unserer Kunden an, größtenteils oder vollständig damit zufrieden zu sein, wie wir mit ihren Rückmeldungen umgegangen sind (Bewertung mit eins oder zwei auf einer Fünf-Punkte-Skala).

Im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland) sowie im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International) messen wir die Kundenzufriedenheit und Kundenbindung durch Befragungen, Interviews und Testkäufe. Die Bewertungen sind fester Bestandteil der Zielvereinbarung mit unseren Filialen. 2018 gaben uns 208.141 Kunden in Deutschland für die Marke Deutsche Bank über Selbstbedienungsgeräte und Online-Banking Rückmeldung zu ihrer Zufriedenheit mit der Bank. Wir überprüfen unsere Beratungsprozesse auch regelmäßig durch sogenanntes Mystery-Shopping. Dabei gaben uns 6.895 Kunden in Interviews mit einem unabhängigen Marktforschungsinstitut Rückmeldung über ihre Zufriedenheit mit unserer Beratung. Außerdem fanden in ganz Deutschland, wo wir aktuell über 535 Filialen verfügen, insgesamt 2.029 Testkäufe statt. Auch in sechs weiteren Ländern sind wir in 579 Filialen mit unserem Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International) vertreten. Dort wurden insgesamt 815 Testkäufe in 338 Filialen durchgeführt. Alle diese Instrumente helfen uns, unsere Beratungsprozesse zu verbessern, den gesetzlichen Vorgaben an die Beratung zu entsprechen und die Bindung unserer Kunden zu erhöhen. Unabhängig von der im Jahr 2018 erfolgten Verschmelzung der Rechtseinheiten Deutsche Postbank AG und Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG zur DB Privat- und Firmenkundenbank AG ist die Marke Postbank weiterhin als wesentliche Marke unserer Privat- und Firmenkundenbank am Markt präsent. Die Marke Postbank erhebt neben der Gesamtzufriedenheit auch regelmäßig die Weiterempfehlungsbereitschaft sowie Detailspekte zur Kunde-Bank-Beziehung und den Kundenkontaktpunkten. 2016 ist die Kundenzufriedenheit im Zusammenhang mit einer neuen Preisgestaltung bei Girokonten insgesamt gesunken. Seitdem ist jedoch ein Aufwärtstrend festzustellen, der sich langsam, aber kontinuierlich fortsetzt. Die Kundenzufriedenheit verbesserte sich auch im Jahr 2018 im Vergleich zu 2016 und 2017. 2018 führte die Postbank 2.100 Testkäufe in ihren Filialen durch. In Verbindung mit der Einführung einer neuen Vertriebsstruktur kam es in vielen Filialen zu personellen Veränderungen, was sich in den Bewertungen der Testkäufer negativ niedergeschlagen hat. Um den Verbesserungsprozess zu beschleunigen, führte die Marke Postbank bereits 2017 ein Online-Kompetenz-Quiz zur Förderung der Beratungsqualität ein. Im Jahr 2018 machten die Mitarbeiter der Marke Postbank mehr als 100.000 Mal davon Gebrauch.

Kundenzufriedenheitsindex für das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Kundenzufriedenheit Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland), Marke Deutsche Bank			
Index Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland), Marke Deutsche Bank	68,0	71,6	75,4
Mit unserem Service	69,1	73,0	77,3
Mit unserer Beratung	68,9	72,8	76,7
Mit aktiv angebotenen Produkten und Dienstleistungen	63,6	67,2	71,0
Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen	70,4	73,5	76,5
Anzahl der teilnehmenden Kunden	208.141	259.405	260.960
Kundenzufriedenheit Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International)¹			
Index Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International)	79,5	77,4	77,2
Bereitschaft, die Deutsche Bank zu empfehlen	76,5	75,5	77,3
Anzahl der teilnehmenden Kunden	20.510	24.272	24.169

¹ 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.

Mystery-Shopping-Index für das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden

In % (sofern nicht anders angegeben)	31.12. 2018	31.12. 2017	31.12. 2016
Privat und Firmenkunden (Deutschland), Marke Deutsche Bank			
Mystery Shopping Index	81,4	78,5	81,0
Privat- und Firmenkunden (International)¹			
Mystery Shopping Index	79,8	74,5	77,3
Privat- und Firmenkunden (Deutschland), Marke Postbank			
Mystery Shopping Index	67,0	68,8	77,6

¹ Im Jahr 2018 führte das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International) Testkäufe in Polen, Portugal und Spanien durch. Die Länder Belgien, Indien und Italien hingegen nahmen nicht am Mystery-Shopping-Programm teil. Daher enthält der Mystery-Shopping-Index für 2018 nur Ergebnisse aus Polen, Portugal und Spanien. Die Zahlen für das Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International) basieren auf länderspezifischen Erhebungsmethoden mit unterschiedlichen Skalen. Die Ergebnisse wurden in eine einheitliche Skala von 0 % bis 100 % umgerechnet.

Im Jahr 2018 führte der Bereich Wealth Management (WM) die sogenannten Net Promoter Scores (NPS) und die Umfrage zur Kundenzufriedenheit in Deutschland (bei der Mehrheit der dafür geeigneten Kunden) fort und plant, dies 2019 auch auf die USA und die Region Asien-Pazifik auszudehnen. Eine im März 2018 von Scorpio Partnership durchgeführte Umfrage zur Wettbewerbsfähigkeit von WM ergab, dass Kunden die Gesamtleistung als etwas besser als die von globalen und regionalen Wettbewerbern einschätzten (Performance Score 85,2 %, im Gegensatz zu 83,5 % für globale Wettbewerber). Darüber hinaus zeigt der NPS aus der Analyse von Scorpio, dass 52 % der WM-Kunden die Deutsche Bank Freunden, Familienangehörigen oder Kollegen weiterempfehlen würden (verglichen mit 58 % bei globalen Wettbewerbern).

Innerhalb unseres Geschäftsbereichs Asset Management (AM) nehmen wir unsere treuhänderischen Pflichten ernst. Wir glauben, dass sich Kundenzufriedenheit am besten über unsere tägliche Interaktion sowie über unsere langfristigen Kundenbeziehungen ausdrückt. Daher streben wir nach einem qualitativ hochwertigen Austausch mit Kunden und Beratern und zielen darauf ab, die Qualität unserer Dienstleistung laufend zu verbessern. Unsere Verpflichtung gegenüber Kunden wird durch die Struktur unseres Managements weiter gestärkt und reflektiert. Unser Ansatz, Kundenzufriedenheit zu messen und sicherzustellen, basiert auf den drei Säulen Beschwerdemanagement, Kundenzufriedenheitsumfragen und Auswertungen von Drittparteien. Das Service Center für die unternehmenseigene Investmentplattform unseres AM befindet sich in Deutschland und ist für unsere deutschen Kunden und Vertriebspartner telefonisch oder per E-Mail erreichbar. Seit 2008 beauftragen wir einen externen Dienstleister damit, Befragungen zur Kundenzufriedenheit durchzuführen, damit wir unsere Dienstleistungsqualität und die Erfahrungen unserer Kunden verbessern können. Unsere jährliche Kundenzufriedenheitsumfrage konzentriert sich auf die empfundene Qualität und Professionalität unserer Dienstleistungen sowie die Transparenz über Dienstleistungsprozesse. Damit wollen wir sicherstellen, dass die Kundenrückmeldungen in unsere Maßnahmen zur Qualitätssicherung und Optimierung einfließen. Kunden und Vertriebspartner können bewerten, wie zufrieden sie zum Beispiel mit der Freundlichkeit unserer Mitarbeiter, der Antwortquote, Fachkompetenz, Verständlichkeit und Lösungsorientierung sowie der Beantwortung von vertriebs-spezifischen Fragen sind. Die Ergebnisse werden intern durch unser Team für Service Center Quality Management- und Training an relevante interne Beteiligte weitergeleitet, unter anderem an die Führungsebene, an die Mitarbeiter des Service Center sowie an den Betriebsrat. Auf Basis der Rückmeldungen werden Verbesserungsmaßnahmen formuliert und in Mitarbeiterschulungen, interne Wissensdatenbanken, Kundenkorrespondenz sowie kunden- und beraterbezogene Prozesse integriert. In den Bereichen „empfohlene Leistungen“, „Fachkompetenz“ und „Freundlichkeit“ haben wir erneut hervorragende Bewertungen von unseren Vertriebspartnern erhalten. Zudem bewerteten sie es als „wahrscheinlich“, dass sie unseren telefonischen Service an Kollegen weiter empfehlen würden. Diese Aussage werten wir als einen Beleg für Kundenloyalität. Für unser Geschäft mit Versicherungen und institutionellen Kunden in den USA führen wir ebenfalls jährliche Kundenzufriedenheitsumfragen durch. Diese konzentrieren sich auf die Wertentwicklung unserer Produkte und weitere Verbesserungspotenziale, zum Beispiel beim Kundenbeziehungsmanagement, bei Innovationen und bei der Zufriedenheit von Kunden insgesamt. Wir beabsichtigen, die Rückmeldungen unserer Kunden in den Sitzungen unserer Führungskräfte und den Treffen der Leitungsgremien unserer US-amerikanischen Fonds zu besprechen. Zudem führt ein Drittanbieter (DST), der unsere Privatkunden in den USA betreut, monatliche Kundenzufriedenheitsumfragen für uns durch. Diese Umfragen umfassen die Themen Fachkompetenz, Vertrauenswürdigkeit, Problemlösung und generelle Kundenzufriedenheit.

Beschwerdemanagement

Um die Kundenzufriedenheit zu verbessern, nehmen wir Beschwerden sehr ernst und bearbeiten diese schnell. Zu unseren Kernwerten gehört es, Beschwerden fair, unparteiisch und ohne unnötige Verzögerung zu behandeln. Unsere Mindestanforderungen für die Bearbeitung und Erfassung von Beschwerden sind in einer konzernweiten Richtlinie beschrieben. Sie gilt für alle unsere Geschäftsbereiche und wurde 2018 überarbeitet und verbessert, um strengeren regulatorischen Erwartungen und Verpflichtungen gerecht zu werden. Unsere Bereiche sind für die Entwicklung und Umsetzung von Verfahren verantwortlich, um die dort festgelegten Ziele und Mindestanforderungen zu erreichen. Unser Ziel ist es, mögliche Beschwerden zu erkennen und zu vermeiden, bevor sie auftreten, oder sie bereits im ersten Kundenkontakt zu lösen. Eine robuste und einheitliche Abwicklung von Beschwerden und der dazugehörige Berichtsprozess helfen uns dabei, Verbesserungen im Bereich Kundenzufriedenheit herbeizuführen, indem wir schlechte Kundenerfahrungen identifizieren und angehen und daraus lernen. So können wir Fehler und dadurch entstehende Kosten vermeiden sowie die Risikotransparenz und unsere internen Managementinformationen verbessern. Alles zusammen trägt zur Optimierung unserer Servicequalität bei. Kunden, die mit einem Produkt, einer Dienstleistung oder einer Entscheidung unzufrieden sind, können sich an die Bank vor Ort oder per E-Mail, online, telefonisch sowie über autorisierte Dritte an unser Service Center wenden. Wir bestätigen den Eingang von Beschwerden umgehend und arbeiten daran, diese schnell und transparent zu lösen. Dazu schulen wir unsere Beschwerdemanager regelmäßig. Wir melden Kundenbeschwerden regelmäßig an unseren Vorstand und den Bereich Compliance. Die Statistiken zu Beschwerden fließen in unsere Aufsichts- und Berichterstattungsprozesse im Rahmen der nichtfinanziellen Risikoberichterstattung ein. Anhand von beispielsweise Ursachenanalysen prüfen wir neue Beschwerden auf wiederkehrende auffällige Merkmale. Angemessene Managementinformationen bieten eine Übersicht über die Art der Beschwerden (gemäß der konzernweiten Taxonomie für nichtfinanzielle Risiken), die Wesentlichkeit und den Schweregrad sowie die Bearbeitungszeit.

Die Bearbeitung von Beschwerden in CIB wurde 2018 durch die Einführung eines einheitlichen Rahmens für die Erfassung, Berichterstellung und Eskalation von Beschwerden in allen Abteilungen der CIB vereinheitlicht.

Im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland) mit seinen Marken Deutsche Bank und Postbank sowie im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International) nehmen wir an nationalen Ombudsmannverfahren teil. Entsprechend den EU-Leitlinien zur Beschwerdeabwicklung für den Wertpapierhandel (ESMA) und das Bankwesen (EBA) sowie deren Auslegung durch die BaFin haben wir unsere Prozesse verbessert. Damit wollen wir sicherstellen, dass Kunden ihre Beschwerden möglichst unkompliziert einreichen können und diese vollständig erfasst sowie zeitnah bearbeitet werden. Während die Anzahl der Beschwerden im Jahr 2018 im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland) für die Marke Deutsche Bank marginal zurückgegangen ist, ist sie im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (International) sogar deutlich gesunken. Für die Marke Postbank ist das Beschwerdeaufkommen – nicht zuletzt im Zusammenhang mit der Umsetzung regulatorischer Anforderungen wie zum Beispiel MiFID II und PSD II sowie aufgrund von Filialschließungen – leicht gestiegen.

Unser Beschwerde-Risikoindikator (KRI = Key Risk Indicator) für WM-Kunden zeigt, dass es im Jahr 2018 weniger Beschwerden über unzureichende Beratung oder ungeeignete Produkte gab als im Jahr 2017. Im Jahr 2018 richtete WM zudem ein Global Product Governance Forum (GPGF) zur Überprüfung von Kundenbeschwerden ein. Dabei werden insbesondere weltweite Trends analysiert. Die gewonnenen Informationen werden in vierteljährlichen Sitzungen diskutiert.

Beschwerdekennzahlen aus unserem AM fließen über die zentrale Compliance-Funktion in den Nichtfinanziellen-Risikobericht der Bank (Operational Risk Management, ORM) und in die Berichterstattung an unseren Vorstand ein. Neue Beschwerden werden auf wiederkehrende Muster untersucht. Die an das Management der Bank weitergeleiteten Informationen liefern einen Überblick über die Art der Beschwerden (gruppiert anhand der konzernweiten Taxonomie für nichtfinanzielle Risiken), deren Wesentlichkeit und Schwere sowie die benötigte Zeit bis zur Klärung.

Public Policy und Regulierung

Das Risiko sich ändernder Regeln und Regularien, die unsere Geschäftstätigkeit betreffen, ist ständig gegeben. Um dieses Risiko angemessen zu adressieren, haben wir ein ganzheitliches Rahmenwerk entwickelt, mittels dessen Risiken identifiziert und neue oder sich ändernde Regularien umgesetzt werden können. Dabei nutzen wir einen systematischen Ansatz, der maßgebliche regulatorische Risiken für die Bank priorisiert sowie klare Verantwortlichkeiten für die Identifizierung, Folgenabschätzung und Implementierung regulatorischer Änderungen zuweist.

Governance

Wir haben ein Rahmenwerk etabliert, das regelt, wie wir mit regulatorischen Risiken umgehen, und uns dabei hilft, unser Profil in politischen Debatten auszubauen. Dies unterstützt einen konstruktiven Umgang mit unseren Interessengruppen aus dem regulatorischen Umfeld. Es stellt zudem sicher, dass wir strategische Entscheidungen auf Basis fundierter Informationen treffen, bietet Übersicht und Kontrolle bei der Implementierung wichtiger Initiativen und liefert dem Senior Management der Bank Erkenntnisse bezüglich politischer 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 weiter zu politischen Entscheidungsfindungen beizutragen, stellen wir maßgeblichen Interessengruppen wie staatlichen Organisationen, politischen Entscheidungsträgern und Aufsichtsbehörden Informationen sowie Daten zur Verfügung, die unsere Geschäftsstrategie und deren Einflussfaktoren darlegen.

Im Jahr 2018 haben wir weitere Schritte unternommen, um Simplifizierung zu fördern und Komplexität zu reduzieren. Zu diesem Zweck haben wir die sogenannten Regulatory Management Group und Regulatory Compliance mit dem Bereich Regulatory Affairs zusammengeführt. Hierdurch wurden die Aktivitäten der Deutsche Bank zur Umsetzung regulatorischer Vorgaben zusammengeführt. Das gesamte Team wird vom weltweiten Leiter für den Bereich Government & Regulatory Affairs geleitet, der an den Chief Regulatory Officer des Deutsche Bank-Konzerns berichtet. Durch diese Funktionen steuern wir die täglichen Beziehungen zwischen der Deutschen Bank und den Behörden, identifizieren frühzeitig relevante politische und regulatorische Entwicklungen und koordinieren unsere Einschätzungen und Standpunkte entsprechend. Unser Ziel ist es, die Regelkonformität mit wichtigen politischen und regulatorischen Anforderungen sicherzustellen (Inbound) und branchenrelevante Themen auf politischer und regulatorischer Ebene in die Diskussion einzubringen (Outbound). Unsere Government & Public Affairs-Büros in Berlin, Brüssel und Washington, D.C. sind für die Beziehungen der Deutschen Bank zu den wichtigsten politischen Entscheidungsträgern verantwortlich. Sie stellen Informationen und Daten für den Prozess der Politikgestaltung zur Verfügung. Gleichzeitig bringen sie den politischen Akteuren die Geschäftsstrategie der Deutschen Bank und die dazugehörigen Einflussfaktoren näher. Wir arbeiten eng mit unseren Kollegen des Chief Regulatory Office (CRegO) in Peking zusammen, um auch den chinesischen Raum abzudecken.

Wichtige Themen im Jahr 2018

Wir definieren regelmäßig wichtige Themen, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten in unserem Fokus stehen werden. 2018 waren dies die Digitalisierung im Bankwesen und in der Gesellschaft, die Erneuerung der Eurozone, der Brexit sowie die grüne/Sustainable Finance-Agenda. Zu jedem Thema haben wir Seminare, öffentliche Diskussionen und individuelle Gespräche mit politischen Entscheidungsträgern durchgeführt und daran teilgenommen. Da Sustainable Finance während des gesamten Jahres ein prominentes Thema war, stellen wir hierzu im Folgenden eine detaillierte Übersicht bereit.

Sustainable Finance

Sustainable Finance und die damit einhergehenden Möglichkeiten und Auswirkungen für die Deutsche Bank gehörten zu den Hauptthemen, die uns 2018 begleitet haben. Im März 2018 veröffentlichte die EU-Kommission ihren Aktionsplan zu Sustainable Finance, der sich auf die Neuausrichtung von Kapitalströmen auf Anlageformen konzentriert, die ökologische, soziale und Governance-Faktoren berücksichtigen. Der Aktionsplan zielt darauf ab, finanzielle Risiken zu steuern, den Klimawandel aufzuhalten und die Nachfrage nach Transparenz von Produkten und Unternehmensstrategien zu fördern. In diesem Kontext hat die EU-Kommission die ersten vier Gesetzgebungsvorschläge im Mai 2018 veröffentlicht:

- EU-weite Nachhaltigkeitstaxonomie mit dem Ziel, ein gemeinsames Verständnis von grünen und nachhaltigen Kapitalanlagen zu schaffen
- Regelungen, die von Asset-Managern verlangen, ESG-Faktoren in ihre Anlageentscheidungen einzubeziehen
- Einführung einer Kategorie in der EU-Benchmark-Regulierung, die Benchmarks umfasst, die zu einer reduzierten bzw. positiven Kohlenstoffbilanz beitragen
- Ergänzungen zur Markets in Financial Instruments Directive (MiFID II), die es für Wertpapierfirmen erforderlich machen sollen, die Nachhaltigkeitspräferenzen ihrer Kunden während der Anlageberatung zu berücksichtigen

Durch die Zugehörigkeit zu einem breiten Sustainable-Finance-Netzwerk stellt die Deutsche Bank sicher, dass sie in einer Position ist, materielle Entwicklungen auf globaler Ebene zu identifizieren, zu bewerten und anzusprechen. Zusammen mit Branchenorganisationen wie der Association for Financial Markets in Europe (AFME), der European Banking Federation (EBF) und dem Bundesverband deutscher Banken (BdB) diskutieren wir diese Entwicklungen und antworten auf Konsultations- und Diskussionspapiere. Auf diese Weise unterstreichen wir auch, dass die Deutsche Bank den Aktionsplan der EU-Kommission begrüßt und als wichtigen Meilenstein sieht, um die Ziele des Pariser Abkommens sowie die breitere Nachhaltigkeitsagenda umsetzen zu können.

Interaktion zwischen Mitarbeitern und Interessengruppen

Wir haben klare Regeln und Vorgehensweisen für die Interaktion unserer Mitarbeiter mit externen politischen und regulatorischen Interessengruppen. Durch unsere globale Richtlinie Minimum Standards for Management of Supervisory Authorities stellen wir eine konsistente Kommunikation mit unseren Aufsichtsbehörden sicher. Unsere weltweit gültige Richtlinie Gifts, Entertainment and Business Events Policy gilt für alle Mitarbeiter. Die Richtlinie regelt, wie sich unsere Mitarbeiter in Bezug auf Geschenke und die Teilnahme an Veranstaltungen verhalten müssen und welche Aufzeichnungen geführt werden müssen – sowohl für Geschenke und Einladungen, die von uns ausgehen, als auch für jene, die wir annehmen. Für die Interaktion mit EU-Institutionen stellt unsere verbindliche interne Richtlinie Pre-Clearance of All Communications with EU Institutions to Discuss Policy Issues eine einheitliche Kommunikation und eine zentrale Steuerung von Kontakte zu EU-Beamten sicher. In den USA handeln wir entsprechend unserer internen Richtlinie bezüglich Political Contributions in the US and US Lobbying Activities.

Finanzielle Transparenz

Wir haben das EU-Transparenzregister unterzeichnet, das von uns die Veröffentlichung bestimmter Finanzinformationen und die Einhaltung eines Verhaltenskodex verlangt. In den USA sind wir im sogenannten Office of the Clerk of the Senate and im Office des Clerk of the US House of Representatives eingetragen und reichen vierteljährlich einen Meldebogen beim Office of the Clerk of the US House of Representatives zu allen für die Bank relevanten legislativen Fragen ein.

Steuern

Wir regeln die steuerlichen Angelegenheiten unserer Bank so, dass die steuerlichen Konsequenzen unserer Geschäftstätigkeit auf ihre wirtschaftlichen, regulatorischen und geschäftlichen Konsequenzen angemessen abgestimmt sind. Dabei berücksichtigen wir auch die potenzielle Sichtweise der entsprechenden Finanzbehörden. Wir wollen stets proaktiv, transparent, professionell, höflich und zeitgerecht mit Steuerbehörden kommunizieren und gute Arbeitsbeziehungen zu ihnen aufbauen und pflegen (siehe db.com/cr/strategie/steuerstrategie).

Bekämpfung von Finanzkriminalität

Die Deutsche Bank hält es für unerlässlich, die Finanzkriminalität zu bekämpfen, um die Stabilität von Banken und die Integrität des internationalen Finanzsystems zu gewährleisten. Werden die Risiken in Verbindung mit Finanzkriminalität nicht ermittelt und gesteuert, könnte dies dazu führen, dass die Deutsche Bank und ihre Mitarbeiter strafrechtlich und/oder von Aufsichtsbehörden belangt werden, sich Zivilklagen ausgesetzt sehen und an Ansehen verlieren. Als eine der größten Banken Europas unterstützen wir vehement alle internationalen Bemühungen zur Bekämpfung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und anderen kriminellen Machenschaften. In Einklang mit unserem Verhaltenskodex verfolgen wir daher einen Null-Toleranz-Ansatz in Bezug auf Finanzkriminalität. Angesichts des strengen (aufsichts)rechtlichen Umfelds, in dem wir agieren, investieren wir fortlaufend in unsere Kontrollen, um alle Arten von Finanzkriminalität zu unterbinden.

Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken

Die Verantwortung für die Steuerung und Minderung von Finanzkriminalitätsrisiken in der Bank trägt in letzter Konsequenz der Vorstand der Deutschen Bank. Der Vorstand delegiert die mit dieser Pflicht verbundenen Aufgaben an die Abteilung gegen Finanzkriminalität (Anti-Financial Crime, AFC). Das für AFC verantwortliche Vorstandsmitglied ist der Chief Regulatory Officer (CRegO). AFC ist eine Kontrollfunktion unserer zweiten Verteidigungslinie, die für die Steuerung und Minderung von Finanzkriminalitätsrisiken zuständig ist (gemäß der Non-Financial-Risk-Management-Taxonomie der Bank). Zu ihren Aufgaben gehört die Unterbindung von Geldwäsche, die Bekämpfung von Terrorismusfinanzierung, die Einhaltung von Sanktionen und Embargos sowie die Prävention von Betrug, Bestechung und Korruption. AFC obliegt die Entwicklung und Umsetzung von Richtlinien, Verfahren und Prozessen, die zusammen den Kontrollrahmen für diese Risiken bilden. Dazu zählt auch die Prüfung von Entwicklungen, die von anderen Bereichen der Bank vorgenommen werden. Darüber hinaus ist AFC für die Beaufsichtigung des weitergefassten, auf die Bekämpfung sonstiger strafbarer Handlungen ausgerichteten Kontrollrahmens der Bank zuständig. Das schließt auch Kontrollen ein, für die andere Funktionen oder Geschäftsbereiche der Bank verantwortlich zeichnen.

Spezialfunktionen innerhalb von AFC sind für den Umgang mit bestimmten Risiken im Bereich der Finanzkriminalität zuständig. Die Abteilung gegen Geldwäsche (Anti-Money Laundering, AML) führt geeignete Maßnahmen durch, um Geldwäsche zu unterbinden und die Finanzierung von Terrorismus und die Verbreitung von Massenvernichtungswaffen zu bekämpfen. Die Abteilung gegen Betrug, Bestechung und Korruption (Anti-Fraud, Bribery and Corruption, AFBC) überwacht die Einhaltung der gegen Betrug, Bestechung und Korruption gerichteten Rechtsvorschriften und internationalen Standards, die laufende Ausarbeitung und Weiterentwicklung geeigneter Maßnahmen zur Minderung von Betrugs-, Bestechungs- und Korruptionsrisiken sowie die Verwaltung der für die Minderung dieser Risiken eingerichteten Kontroll- und Schutzmechanismen. Darüber hinaus bietet sie Beratungsleistungen in all diesen Fragen. Die Abteilung für Sanktionen und Embargos (Sanctions and Embargoes) ist verantwortlich für die Durchführung von Maßnahmen zur Einhaltung von Finanz- und Handelssanktionen und Embargos, insbesondere für die Identifikation, Auswertung und gegebenenfalls Gewährleistung der Einhaltung von sanktionsrechtsbezogenen Veröffentlichungen und verbindlichen Vorgaben der für Finanz- und Handelssanktionen zuständigen Behörden. Als erste Verteidigungslinie sind Vorgesetzte und Mitarbeiter in den Geschäftsbereichen der Bank für die angemessene Gestaltung und Ausführung der Geschäftstätigkeit und für die diesbezüglichen Prozesse verantwortlich. Sie sind dabei an die maßgeblichen Gesetze, Vorschriften, Verordnungen und Deutsche-Bank-Richtlinien gebunden. Als Reaktion auf aufsichtsrechtliche Anforderungen und in Einklang mit der Zielsetzung, den AFC-Bereich 2018 weiter zu stärken, bauten wir die Mitarbeiterzahl im Laufe des Jahres 2018 um etwa 20 % aus (Vollzeitäquivalent, VZÄ).

Die Aufgaben und Verantwortlichkeiten der Abteilung AFC sind in der sogenannten AFC Charter dargelegt. Globale AFC-Richtlinien geben die Mindeststandards für die Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken vor. Diese werden durch weiterführende länderspezifische Richtlinien ergänzt. Alle AFC-Richtlinien werden mindestens einmal jährlich überprüft, um die Konformität mit neuen oder geänderten Rechtsvorschriften gewährleisten und aus der bisherigen Praxis gewonnene Erkenntnisse einfließen lassen zu können.

Im Jahr 2018 haben wir unsere Rahmenwerke und Richtlinien (zum Beispiel die AFC Charter, die Know-Your-Customer-Richtlinie, die Richtlinie zu Sanktionen, die Whistleblowing-Richtlinie und die Richtlinie zur Transaktionsüberwachung) überarbeitet, um den Risikomanagementansatz der Deutschen Bank in diesen Bereichen weiter zu stärken. Zudem sind unsere Anwendungen und Systeme in allen AFC-Bereichen verbessert worden. Unter anderem können dadurch verdächtige Transaktionen besser identifiziert und im Bereich Sanktionen und Embargos besser gefiltert werden. Außerdem wurde ein strategisches System für tägliche Kundenscreenings eingeführt, Kontrollen zur Bekämpfung von Betrug, Bestechung und Korruption verbessert, bestehende Prozesse zur Identifikation neuer Rechtsvorschriften optimiert und entsprechende Änderungen in die AFC-Richtliniendokumente aufgenommen.

Zur Einschätzung der wichtigsten Risiken beurteilt das globale AFC-Team sowohl jährlich als auch vierteljährlich Kunden, Produkte und Transaktionen. Ziel der Bewertungen ist es, die Risiken im Zusammenhang mit Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Missachtung von Sanktionen und Embargos, Betrug, Bestechung und Korruption, die sich aus unseren Produkten und Dienstleistungen, der Aktivität unserer Kunden und den Merkmalen der Länder, in denen wir tätig sind, ergeben, zu identifizieren und zu beurteilen. Das Team verwendet dafür ein in unserem Non-Financial-Risk-Rahmenwerk vorgesehene konzernweites Berichtsverfahren. Wir prüfen und verbessern diese Bewertungen fortlaufend, um so eine Anpassung an neue aufsichtsrechtliche Anforderungen sicherzustellen und gewonnenen Erkenntnissen Rechnung zu tragen.

Die AFC-Abteilung hat die Vision, mit ihrem Handeln aktiv unsere Kunden, die Gesellschaft und unsere Bank vor Finanzkriminalitätsrisiken zu schützen. Vor diesem Hintergrund verfolgen wir für das Jahr 2019 folgende Hauptziele:

- Verbesserung unserer Interaktion mit den Geschäftsbereichen und mit anderen Kontrollfunktionen, um die Effektivität weiter zu steigern. Wir arbeiten an einer Kommunikationsstrategie für den AFC-Bereich zur Erreichung dieses Ziels.
- Stärkung unserer Kompetenzen in der Transaktionsüberwachung, mit besonderem Schwerpunkt auf einer besseren Modellierung, um so das Auftreten unproduktiver Warnmeldungen zu reduzieren und unsere Kapazitäten besser auf die Untersuchung relevanter Warnmeldungen konzentrieren zu können.

Schulung und Einbindung von Mitarbeitern

Ein Bewusstsein für die mit Finanzkriminalität verbundenen Risiken und das uns betreffende Risikoausmaß ist eine Voraussetzung für die Bekämpfung von Finanzkriminalität und die Erfüllung unserer Pflichten als Teil der Gesellschaft. Dadurch schützen wir nicht nur den Ruf und den wirtschaftlichen Erfolg der Deutschen Bank. Ein größeres Bewusstsein für Finanzkriminalität und die Stärkung unserer internen Kontroll- und Governance-Mechanismen versetzt auch jeden einzelnen Mitarbeiter in die Lage, noch besser den jeweiligen Erwartungen gerecht zu werden. Zu diesem Zweck haben wir konzernweit eine Kampagne zur Prävention von Finanzkriminalität durchgeführt. Die Kampagne ist 2018 in ihre dritte und letzte Phase eingetreten - zur Unterstützung des konzernweiten Programms „Anti-Financial Crime Transformation and Remediation“, einer Initiative für ein besseres Verständnis und eine bessere Steuerung der uns betreffenden Finanzkriminalitätsrisiken. „Stay Sharp“-Poster, -Banner und -Brand-Screen-Anzeigen an unseren Standorten sollen alle Mitarbeiter daran erinnern, wie wichtig es ist, sich der Finanzkriminalitätsrisiken stets bewusst zu sein und die für die Bekämpfung der Finanzkriminalität benötigten Fähigkeiten auf dem neuesten Stand zu halten.

Um dies sicherzustellen und dafür zu sorgen, dass unsere Mitarbeiter über die erforderlichen technischen Kenntnisse und Fähigkeiten verfügen, und um mit den ständigen aufsichtsrechtlichen Änderungen Schritt zu halten, bieten wir Schulungen oder Entwicklungsmöglichkeiten an, die auf bestimmte Karrierephasen der Mitarbeiter zugeschnitten sind. Unser AFC-Curriculum umfasst Kurse zur Geldwäschebekämpfung, zur Sensibilisierung im Hinblick auf Betrug, zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption sowie zu Sanktionen. Die Kurse werden sehr gut angenommen - die Anzahl der verspäteten oder gar nicht erfolgten Teilnahmen an Pflichtschulungen ist sehr gering. Wir überwachen die Teilnahme, und eskalieren eine verspätete Absolvierung von Schulungen an die direkten Vorgesetzten der betreffenden Mitarbeiter. Versäumnisse können zu Red Flags bei den Mitarbeitern oder ihren Vorgesetzten führen, die dann in die jährlichen Entscheidungen über Beförderungen oder Vergütungen einfließen. Durch die Partnerschaft der Deutschen Bank mit dem Verband „Association of Certified Anti-Money Laundering Specialists“ haben die AFC-Mitarbeiter zudem Zugang zu einem umfangreichen Bestand an fachspezifischen Unterlagen, Analysen und Schulungen.

Unsere Kunden kennen (Know Your Customer, KYC)

In der KYC-Richtlinie der Deutschen Bank werden die global anwendbaren KYC-Mindestanforderungen festgelegt. KYC ist ein über den gesamten Lebenszyklus einer Kundenbeziehung hinweg andauernder fortlaufender Prozess. Insofern müssen wir nicht nur die Kunden, ihre Eigentümerstruktur, ihre wirtschaftlich Berechtigten und gegebenenfalls die Herkunft ihrer Mittel kennen, sondern auch die voraussichtliche Art der Kundenbeziehung.

Der Prozess der Neukundenannahme ist bei potenziellen Kunden maßgeblich. Vor dem Abschluss des Prozesses dürfen weder Gelder bzw. Vermögenswerte akzeptiert oder entsprechende Transaktionen ausgeführt noch rechtliche Verpflichtungen eingegangen werden, wie zum Beispiel Kontoführung oder der Verkauf von Produkten oder Dienstleistungen. Im Rahmen unserer regelmäßigen kundenbezogenen Sorgfaltspflichtprüfung unterziehen wir unsere Kundenbeziehungen einer Prüfung anhand interner und externer Kriterien, zum Beispiel im Hinblick auf politisch exponierte Personen (PEPs), Terrorismus oder Sanktionen. Als Konsequenz aus dieser Überprüfung kann eine Kundenbeziehung abgelehnt werden oder es können eine Überwachung oder andere Bedingungen in Bezug auf Konten, Transaktionen oder die Nutzung von Produkten auferlegt werden. Im Jahr 2018 haben wir die Wirksamkeit und Effizienz unseres Screening-Programms gesteigert, indem wir in neue Technologien investiert, unsere Methodik weiterentwickelt und unseren Prozess zur Untersuchung von Warnmeldungen verbessert haben.

Um die Kundenbeziehungen in regelmäßigen Abständen zu analysieren, muss der jeweilige Geschäftsbereich sicherstellen, dass eine entsprechende Überprüfung aller bestehenden Kunden in die Wege geleitet und ordnungsgemäß durchgeführt wird. Die jeweiligen Überprüfungszeiträume hängen von der Risikokategorie einer Kundenbeziehung ab und richten sich nach dem Länder-, Branchen-, Produkt- und Gesellschaftsformrisiko. Im Allgemeinen müssen Hochrisikokunden jährlich, Kunden mit mittlerem Risiko alle zwei Jahre und Kunden mit geringem Risiko alle fünf Jahre überprüft werden. Die Marke Postbank führt bei Kunden mit mittlerem und geringem Risiko in der Regel nur ereignisbezogene Überprüfungen und Anpassungen durch. Der Hauptzweck der risikobasierten Segmentierung der Kundenbasis besteht darin, eine angemessene Sorgfaltspflichtprüfung durchführen und sicherstellen zu können, dass ein umfassendes Kundenprofil vorliegt, mit dem die Ergebnisse der laufenden Überwachung verglichen und so gegebenenfalls Abweichungen festgestellt werden können.

Whistleblowing

Die Hinweisgeber-Richtlinie (Whistleblowing) bildet das Rahmenwerk für die Mitarbeiter bezüglich der Meldung von Bedenken oder Verdachtsmomenten im Hinblick auf mögliche Verstöße; sie umfasst auch das Verbot von Vergeltungsmaßnahmen. Die Deutsche Bank nimmt jede Meldung von möglichen Verstößen sehr ernst und untersucht Meldungen auf angemessene Art und Weise. Einer der Kanäle, der Mitarbeitern für die Meldung entsprechender Fälle zur Verfügung steht, ist die Integritäts-Hotline der Deutschen Bank, die anonym genutzt werden kann. Die Bank untersagt jedwede Benachteiligung von Mitarbeitern, die entsprechende Meldungen gemäß der Hinweisgeber-Richtlinie machen. Alle Personen, die für oder im Auftrag der Deutschen Bank tätig sind, sind aufgerufen, jegliche Bedenken oder Verdachtsfälle bezüglich möglicher Verstöße gegen Gesetze, Regeln oder Vorschriften oder gegen interne Richtlinien oder Verfahren - einschließlich des Verhaltenskodex der Bank - zu melden. Alle eingehenden Meldungen werden hinsichtlich Art, Inhalt und Dringlichkeit geprüft. Bei Bedarf wird eine interne Untersuchung des Vorfalls eingeleitet, die beispielsweise zu Disziplinarmaßnahmen gegen Mitarbeiter oder zu Änderungen unserer Prozesse führen kann.

Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Unsere AML-Einheit ist so gestaltet, dass in allen Ländern, in denen die Deutsche Bank Geschäfte tätigt, mindestens die deutschen Vorschriften sowie die jeweiligen lokalen Rechtsvorschriften eingehalten werden. Dies umfasst Richtlinien, Verfahren, die Ernennung eines Geldwäschebeauftragten, unabhängige Kontrollen und regelmäßige Mitarbeiterschulungen. Die Deutsche Bank ist Mitglied der Wolfsberg-Bankengruppe, hat die Wolfsberg-Anti-Geldwäsche-Grundsätze übernommen und die Wolfsberg-Erklärung zur Unterdrückung der Terrorismusfinanzierung unterzeichnet.

Die AML-Einheit ergreift Maßnahmen zur Einhaltung von Regeln und Vorschriften in Bezug auf Identifikation (Authentifizierung), Erfassung und Archivierung, zur Entwicklung, Aktualisierung und Umsetzung interner Richtlinien, Verfahren und Kontrollen, sowie zur Erkennung verdächtiger Transaktionen und Verarbeitung von Geldwäscheverdachtsmeldungen. Damit stellen wir Aufsichtsbehörden und Regierungsstellen im Einklang mit den bestehenden gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen wertvolle Informationen zur Verfügung und unterstützen sie so bei der Bekämpfung der Finanzkriminalität. Darüber hinaus erhalten und verwenden wir Informationen von Behörden und Strafverfolgungsbehörden, um unser Kontroll- und Erkennungsumfeld zu verbessern. Im Rahmen von Finanzkriminalitätsnetzwerken wie der Joint Money Laundering Intelligence Taskforce (JMLIT) in Großbritannien, die sich aus Vertretern von Strafverfolgungsbehörden und führenden Finanzinstituten zusammensetzt, tauschen wir unter Beachtung gesetzlicher Bestimmungen auch Informationen mit anderen Institutionen aus. Besteht der begründete Verdacht, dass Mittel aus illegalen Quellen stammen oder im Zusammenhang mit Terrorismusfinanzierung verwendet werden könnten, wird parallel dazu eine Transaktion - unabhängig von ihrem Wert oder Betrag - stets abgelehnt.

Da Geldwäsche gemäß dem Non-Financial-Risk-Management-Rahmenwerk der Bank zu den wichtigsten Risiken zählt, wird diese Einheit genau überwacht. Um zentrale Prozesse wie KYC und die Transaktionsüberwachung zu verbessern, wurde ein „Transformation & Remediation“-Programm aufgesetzt.

Einhaltung von Sanktionen und Embargos

Der Deutschen Bank obliegt die Überwachung, Evaluierung und Einhaltung von Gesetzen und verbindlichen Vorschriften zu Finanz- und Handelssanktionen durch die EU, die Bundesbank, das Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle und andere staatliche Stellen, zum Beispiel das Office of Foreign Assets Control (OFAC) in den USA und das britische Finanzministerium. Unsere konzernweite Sanktionsrichtlinie und die spezielle Richtlinie in Bezug auf das US-amerikanische OFAC umfassen Verfahren, die uns dabei helfen, im Rahmen unseres Kundenannahmeprozesses sowie in der Folge regelmäßig das Kundenrisiko zu bewerten und zu mindern. Diese Richtlinien unterstützen uns zudem dabei, die mit bestimmten Transaktionen, Ländern und Gütern verbundenen Risiken zu steuern. Die Bank hat Vereinbarungen mit bestimmten Aufsichts- und Strafverfolgungsbehörden in den USA geschlossen, um Ermittlungen zu Angelegenheiten im Zusammenhang mit US-Embargos abzuschließen, wie im Anhang unseres Geschäftsberichts 2018 in den Angaben zur Bilanz, Anhangangabe 29 – Rückstellungen, näher dargelegt.

Da Verstöße gegen Sanktionen und Embargos gemäß dem Non-Financial-Risk-Management-Rahmenwerk der Bank zu den wichtigsten Risiken zählen, werden dieses Thema und diese Funktion genau überwacht. Es wurde ein „Sanctions & Embargoes Transformation“-Programm eingerichtet, um strategische Verbesserungen des Kontrollumfelds zu ermöglichen.

Betrugsprävention

Unsere konzernweite Anti-Fraud-Richtlinie definiert „Betrug“ als jede vorsätzliche Handlung oder Unterlassung, einschließlich einer Falschdarstellung, die irreführt oder verheimlicht oder versucht, irrezuführen oder zu verheimlichen, um einen persönlichen oder geschäftlichen Vorteil zu erlangen oder einen persönlichen oder geschäftlichen Nachteil zu vermeiden. Die Richtlinie zur Betrugsbekämpfung gilt für alle Mitarbeiter und enthält genaue Angaben dazu, wie jeder bekannte oder mutmaßliche Betrugsfall unverzüglich eskaliert werden muss. Mitarbeiter, die sich an betrügerischen Handlungen beteiligen, haben mit internen Disziplinarmaßnahmen, Strafverfolgung und/oder behördlichen Sanktionen zu rechnen. Die Deutsche Bank kann diese Mitarbeiter an Strafverfolgungs- und Regulierungsbehörden melden und von ihnen Schadenersatz einfordern. Zusätzlich wird von den Mitarbeitern erwartet, dass sie die lokalen Anforderungen im Zusammenhang mit Betrug einhalten.

In den relevanten Geschäftsbereichen (ausgenommen die Marke Postbank) sind verpflichtende Abwesenheiten vom Arbeitsplatz (Mandatory Time Away, MTA) ein wichtiger Kontrollmechanismus in der Betrugsbekämpfung, der dazu dient, unbefugte oder unangemessene Handlungen von Mitarbeitern in sensiblen Positionen zu verhindern oder aufzudecken. Die Durchsetzung von MTA soll Mitarbeiter daran hindern, unbefugte oder unangemessene Handlungen vorzunehmen, für die eine durchgehende Präsenz vor Ort und/oder ein durchgehender Systemzugriff erforderlich wären.

Bekämpfung von Bestechung und Korruption

Gemäß unserem Verhaltenskodex sowie internationalem Recht (zum Beispiel dem britischen Bribery Act 2010, dem US-amerikanischen Foreign Corrupt Practices Act von 1977, dem deutschen Strafgesetzbuch, dem in Singapur geltenden Prevention of Corruption Act und der OECD-Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr) akzeptiert oder toleriert die Deutsche Bank keine wissentliche oder vorsätzlich fahrlässige Beteiligung an Bestechung und Korruption jedweder Art. Dazu gehört auch ein klares Verbot, Beschleunigungszahlungen zu gewähren oder zu genehmigen.

Die Anti-Bribery-and-Corruption-Richtlinie (ABC) gibt die Mindeststandards vor, die das Vorgehen der Deutschen Bank zwecks Minderung und Aufdeckung von Bestechungs- und Korruptionsrisiken sowie das von allen Mitarbeitern erwartete Verhalten regeln. Diese Anforderungen gelten auch für Partner, Zulieferer, Dienstleistungsanbieter und sonstige Dritte, sofern sie Dienstleistungen für die Deutsche Bank erbringen, vertraglich an die Deutsche Bank gebunden sind oder im Zusammenhang mit Geschäften und Geschäftsinteressen mit der Deutschen Bank verbunden sind. Die ABC-Funktion koordiniert Kontrollen und Sicherungsmaßnahmen zur Minderung von Bestechungs- und Korruptionsrisiken, zum Beispiel in Bezug auf Gemeinschaftsunternehmen, das Anbieten und Annehmen von Geschenken und Bewirtungen, Einstellungspraktiken, Kundenbeziehungen mit hohem Risiko, Transaktionen und neue Produkte.

Jedem Mitarbeiter obliegt die Verhinderung, Aufdeckung und Meldung von Bestechung und anderen Formen der Korruption im Rahmen der Geschäfte der Bank. Bestechung und Korruption haben für die Mitarbeiter und die Bank schwerwiegende Folgen, da sie zu rechtlichen, Reputations- und aufsichtsrechtlichen Risiken führen können. Wir gehen gegen Mitarbeiter vor, die gegen die ABC-Richtlinie der Bank, ihren Verhaltenskodex oder geltende Gesetze und Vorschriften verstoßen. Die Deutsche Bank wird Geschäftsbeziehungen mit Dritten beenden, wenn diese gegen die ABC-Richtlinie der Bank verstoßen, Bestechungsgeld zahlen oder annehmen oder einer Zahlung oder Annahme von Bestechungsgeld zustimmen, strafrechtliche und/oder aufsichtsrechtliche Verstöße begehen und die Bank potenziell einer strafrechtlichen und/oder aufsichtsrechtlichen Haftung sowie Zivilklagen aussetzen, sei es lokal oder weltweit. Um diesen Richtlinien Rechnung zu tragen, sind regionale Teams dafür verantwortlich, ABC-Eskalationen zu überprüfen und zu analysieren, Kontrollen zu entwickeln und zu koordinieren, sowie in Bezug auf ABC-Vorschriften und Schulungen zu beraten, die Einhaltung der Vorschriften zu überprüfen und die generelle Sensibilisierung für dieses Thema weiter voranzutreiben. Einzelheiten zu Vergleichen oder laufenden Rechtsverfahren sind im Anhang des Geschäftsberichts 2018 in den Angaben zur Bilanz, Anhangangabe 29 – Rückstellungen, aufgeführt.

Verhinderung sonstiger strafbarer Handlungen

Der Leiter der Abteilung gegen Finanzkriminalität muss sicherstellen, dass die Maßnahmen zur Verhinderung aller sonstigen strafbaren Handlungen, die zu einer Gefährdung des Vermögens der Deutschen Bank führen können (siehe § 25 KWG) für ihren Zweck geeignet sind. Die aus dem Strafgesetzbuch abgeleiteten Beispiele umfassen Sachbeschädigung, Raub, Cyberkriminalität, wettbewerbsrechtliche Verstöße und Steuervergehen. Der Leiter der Abteilung gegen Finanzkriminalität hat ein Global Financial Crime Governance Committee eingerichtet, dem er auch vorsteht. Dieses soll bei der Steuerung und Überwachung der Finanzkriminalitätsrisiken gemäß § 25h KWG unterstützen. Das Global Financial Crime Governance Committee wird durch regionale Financial Crime Governance Committees unterstützt, die unter der Leitung der jeweiligen regionalen AFC-Leiter stehen.

Berichterstattung zu jüngsten Ereignissen

Trotz aller Bemühungen zur Verhinderung von Geldwäsche gab es Fälle, in denen die Bank zugestimmt hat, zivilrechtliche Geldbußen zu zahlen, um Ermittlungsverfahren gegen die AML-Kontrollfunktion der Bank beizulegen, wie im Anhang unseres Geschäftsberichts 2018 in den Angaben zur Bilanz, Anhangangabe 29 – Rückstellungen näher dargelegt.

Am 21. September 2018 erließ die BaFin eine Anordnung mit der Aufforderung, in den kommenden Monaten und Jahren Maßnahmen zur Verbesserung unserer Kontroll- und Compliance-Infrastruktur im Bereich der Geldwäsche und insbesondere der Know-your-Customer (KYC)-Prozesse in CIB zu vorgegebenen Fristen umzusetzen. Die BaFin mandatierte KPMG als Sonderbeauftragten, der an die BaFin berichtet und die Umsetzung dieser Maßnahmen überwacht. Im Februar 2019 erweiterte die BaFin das Mandat des Sonderbeauftragten auf unsere internen Kontrollen im Korrespondenzbank-Geschäft.

Im Oktober und November 2018 wurde in den Medien über eine Verwicklung der Deutschen Bank in die Aktivität der estländischen Niederlassung der Danske Bank A/S (Danske Bank Estland) berichtet. Die Deutsche Bank war als eine der Korrespondenzbanken für Danske Bank Estland aufgetreten. Bevor wir die Korrespondenzbankbeziehung mit der Danske Bank Estland im Jahr 2015 beendeten, bestand unsere Rolle darin, Korrespondenzbanktransaktionen im Auftrag von Kunden dieser Niederlassung abzuwickeln. Derzeit führen wir eine interne Untersuchung zu dieser Angelegenheit durch, einschließlich der Frage, ob Verstöße gegen Gesetze, Vorschriften oder Richtlinien stattgefunden haben und ob das damit verbundene interne Kontrollumfeld wirksam ist. Zudem kooperieren wir mit den Untersuchungsbehörden. Darüber hinaus hat die Deutsche Bank in den letzten zwei bis drei Jahren eine deutliche Risikoreduzierung ihres Korrespondenzbanken-Kundenportfolios abgeschlossen. Zusätzlich durchlief das Korrespondenzbank-Geschäft der Deutschen Bank ein umfassendes Korrekturprogramm, das den allgemeinen Rahmen für das Risikomanagement deutlich stärkt, einschließlich Richtlinien und Verfahren, Steuerung und Aufsicht, und Client Due Diligence/KYC. Als Ergebnis dieser Maßnahmen hat die Deutsche Bank ihr globales Korrespondenzbanken-Kundenportfolio seit 2016 deutlich reduziert, darunter Hochrisikokunden.

Am 29. November 2018 wurden mehrere Büros der Deutschen Bank in Deutschland im Zusammenhang mit Informationen aus den sogenannten „Panama Papers“ von Strafverfolgungsbehörden durchsucht. Die Staatsanwaltschaft Frankfurt am Main wirft zwei Mitarbeitern - und bisher nicht identifizierten weiteren Personen - der Deutschen Bank potenzielle Beihilfe zur Geldwäsche vor. Genauer besteht der Verdacht, dass sie Hinweise auf potenzielle Geldwäsche nicht sofort gemeldet haben, sondern erst, nachdem die Panama Papers an die Öffentlichkeit gelangt waren. Wie die Staatsanwaltschaft Frankfurt in einer öffentlichen Stellungnahme bestätigt hat, kooperiert die Bank mit den Behörden. Unabhängig davon hatte die Deutsche Bank bereits eine eigene interne Untersuchung bezüglich der Panama Papers zum Abschluss gebracht, und im Januar 2018 informierte uns die BaFin, dass sie ihre Untersuchung ebenfalls eingestellt hat und keine weiteren Maßnahmen von uns verlangen wird.

Informationssicherheit

Die Digitalisierung eröffnet Finanzdienstleistern eine Vielzahl von Möglichkeiten, wie zum Beispiel personalisierte Dienstleistungen und effiziente Geschäftsprozesse. Kunden erwarten Zugang zu den Dienstleistungen ihrer Bank – zu jeder Zeit, ortsunabhängig und mittels einer Vielzahl von Zugangswegen.

Gleichzeitig nehmen Angriffe auf Informationen und Technologien in Umfang, Geschwindigkeit und Raffinesse zu. Die Bankenaufsicht der Europäischen Zentralbank (EZB) hat 2018 Cyberkriminalität und IT-Störungen als einen der wichtigsten Risikotreiber für europäische Banken identifiziert. In der Konsequenz verstärkt sich das Augenmerk globaler Regulatorien auf Cybersicherheitsanforderungen. Die Auswirkungen von Informationssicherheitszwischenfällen sind augenscheinlich – im Hinblick auf finanzielle Aspekte, auf die Unternehmensreputation und auf das Risiko rechtlicher Folgen. Angesichts der sich ständig ändernden Bedrohungen von außen, wird Informationssicherheit weiterhin als wichtiges Risiko für die Bank bewertet. Wir tätigen wesentliche Investitionen in unsere Fähigkeit, die Risiken der externen Bedrohungslage zu vermindern.

Die Informationssicherheitsstrategie des Deutsche Bank-Konzerns liefert den Rahmen für unsere Aktivitäten. Sie schützt die Fähigkeit der Bank, herausragende Produkte und Dienstleistungen für unsere Kunden anzubieten und damit die Erträge zu sichern. Der Schutz von Vertraulichkeit, Integrität und Verfügbarkeit der Daten unserer Kunden und Partner und der Informationsgüter der Bank ist unerlässlich für das Vertrauen, das die Deutsche Bank von ihren Kunden, Aktionären, Mitarbeitern und gesellschaftlichen Interessengruppen erhält. Die Deutsche Bank arbeitet kontinuierlich an der Leistungsfähigkeit ihrer Lösungen und Prozesse im Bereich Cyber- und physische Sicherheit, um mit den Bedrohungen in diesem Bereich Schritt zu halten. Unsere strategische Ausrichtung, untermauert durch unser Steuerungsmodell für Informationssicherheit, wird regelmäßig überprüft und bestätigt.

Das Chief Security Office (CSO) greift die Chancen der Digitalisierung durch die Mitarbeit an digitalen Projekten der Bank oder in ihrer Digitalfabrik auf. Unser Kooperationsmodell stellt sicher, dass Anforderungen an die Informationssicherheit in einem agilen Entwicklungsumfeld umgesetzt werden. Das CSO unterstützt auf allen Arbeitsebenen – von der Idee bis zum finalen Produkt – mit flexiblen Angeboten zu Beratung und Sensibilisierung bezüglich Informationssicherheitsthemen. Wir entwickeln innovative Technologien und Angebote für Kunden sowie Prozesse zusammen mit Dienstleistern oder durch die Integration von FinTech-Entwicklungen. So haben wir 2018 beispielsweise das eSafe-Projekt mit unserem Partner DSwiss umgesetzt, das die sichere Ablage von persönlichen Dokumenten, Rechnungen oder Passwörtern in einem digitalen Schließfach ermöglicht.

Steuerung

Das CSO ist für alle Fragen der Sicherheit zuständig. Es verantwortet ein ganzheitliches und angemessenes Schutzniveau für technologische und physische Informations- und Unternehmenssicherheit im Einklang mit dem Risikoappetit der Bank. Das CSO entwickelt und steuert die globale Einführung und Umsetzung unserer konzernweiten Informationssicherheitsstrategie sowie den angemessenen Schutz unserer Mitarbeiter und Vermögenswerte. Als Entscheidungsgremium mit durch den Vorstand übertragener Kompetenz für die Steuerung aller Maßnahmen haben wir ein IT-Sicherheits-Komitee etabliert.

Für den Aufbau und die Implementierung unserer umfassenden Richtlinie zur Informationssicherheit setzen wir auf internationale Standards und bewährte Methoden. Unser Informationssicherheitsmanagementsystem ist seit 2012 nach dem internationalen Standard ISO 27001 zertifiziert und wurde 2018 erfolgreich rezertifiziert. Wir arbeiten kontinuierlich an unserem Rahmenwerk für Informationssicherheit und an unserem IT-Sicherheitsprogramm, um die Richtlinien und Standards der Bank an die dynamischen Geschäftsanforderungen, regulatorischen Vorgaben und neuen Cyberbedrohungsszenarien anzupassen. Unsere Richtlinien für Informationssicherheit unterstützen die Deutsche Bank bei der Einhaltung dieser Anforderungen und bilden die Grundlage für die aktive Steuerung von Maßnahmen zur Umsetzung dieser Anforderungen. Im Jahr 2018 haben wir sogenannte Divisional Chief Information Security Officers (Divisional CISOs) ernannt, um unser Informationssicherheitsmanagement in unseren Geschäftsbereichen weiter zu stärken. Als hochrangige Verantwortliche für die Informationssicherheit sichern die Divisional CISOs die Ausrichtung an den Richtlinien und Standards des Deutsche Bank-Konzerns.

Das Mandat des CSO der Deutschen Bank wird durch eine CISO Governance & Operations-Einheit der Marke Postbank ergänzt. Sie verfügt über ein an der ISO 27001 ausgerichtetes Richtlinienrahmenwerk. 2018 wurden bei der Integration der Informationssicherheit der Marke Postbank in das Steuerungs- und Richtlinienrahmenwerk der Deutschen Bank bedeutende Fortschritte erzielt. Dazu zählt unter anderem die Etablierung einer einheitlichen Struktur für die Berichte zur Informationssicherheit. Unter dem Dach der DB Privat- und Firmenkunden AG und mit einem verantwortlichen Informationssicherheitsbeauftragten für die gesamte Einheit werden Richtlinien, Prozesse, Rollen und Berichtswesen weitergehend analysiert, bestätigt und harmonisiert, wodurch die Standards und die Steuerung der Deutschen Bank unterstützt werden.

Risiko in Lieferantenbeziehungen und Outsourcings

Die Beschäftigung von Lieferanten und die Nutzung von Outsourcings, die kritische IT-Prozesse unterstützen, können die Risiken für die Bank erhöhen. Neue, auf Lieferanten ausgerichtete Cyberangriffsvektoren führen zu neuen Anforderungen für die Überprüfung der Lieferantensicherheit und erfordern eine laufende Überwachung. Dies resultiert auch in verstärkter regulatorischer Aktivität in diesem Bereich. Die Deutsche Bank steuert diese Risiken mithilfe eines Lieferanten-Management-Programms, das die Risiken von Auslagerungen bewertet.

Verteidigung gegen Cyberbedrohungen

Wir verfolgen einen mehrstufigen Ansatz zum Schutz der Informationen und Systeme der Bank, indem wir Mechanismen zur Sicherheitskontrolle auf allen Technologieebenen etablieren. Dazu gehören zum Beispiel Daten, unsere Infrastruktur und Anwendungen. Auf diese Weise stellen wir einen ganzheitlichen Schutz sicher, der es uns ermöglicht, Cyberangriffe zu verhindern oder aber Bedrohungen frühestmöglich zu erkennen, darauf zu reagieren und – falls nötig – Wiederherstellungsmaßnahmen zu ergreifen. Dies ist ein wesentlicher Aspekt unserer Informationssicherheitsstrategie zur Erhöhung der Sicherheit und Stabilität unserer technologischen Plattformen.

Neben Prävention durch die Aufklärung über die Bedrohungslage, die Verhinderung von Datenabflüssen oder das Management von Schwachstellen in der laufenden Sensibilisierung unserer Mitarbeiter räumen wir auch der Erkennung von Bedrohungen einen hohen Stellenwert ein, ergänzt um einen robusten Prozess für den Umgang mit Sicherheitsvorfällen. Unsere eigens eingerichteten Cyber Intelligence and Response Center in Singapur, Deutschland und den USA arbeiten rund um die Uhr. Das trägt dazu bei, Bedrohungen besser zu erkennen und zu jedem Zeitpunkt mit wirksamen Maßnahmen auf Sicherheitsvorfälle reagieren zu können.

„Das Ziel bist du“

2018 haben wir unsere globale Mitarbeiterkampagne fortgesetzt, die auf verschiedenen Kanälen – beispielsweise im Intranet, auf Veranstaltungen und durch Informationsmaterial – ein breites Spektrum an Themen der Informations- und Unternehmenssicherheit abdeckt und beispielsweise den Informationssicherheitsmonat mit Initiativen an verschiedenen Standorten der Bank umfasst. Ziel der Kampagne „Das Ziel bist du“ ist es, Mitarbeiter für relevante Sicherheitsbedrohungen sowie ihre Verantwortung und ihre Handlungsmöglichkeiten zum Schutz der Bank zu sensibilisieren. Im Zentrum stehen dabei Hinweise und grundlegende Regeln, die es Mitarbeitern ermöglichen, sich selbst und die Bank in ihrer täglichen Arbeit – im Büro und unterwegs – zu schützen.

Darüber hinaus sind wir uns der Bedeutung fortwährender Weiterbildung und Schulung im höchst dynamischen Umfeld der Informationssicherheit bewusst. Die Mitarbeiter der Deutschen Bank durchlaufen regelmäßig verpflichtende Schulungen. Diese werden durch aufgabenbezogene Lerninhalte für verschiedene Zielgruppen und Spezialistenrollen ergänzt. Unsere Kunden sensibilisieren wir ebenfalls für Cyberbedrohungen und dafür, wie die Bank ihre Informationen schützt, zum Beispiel mit informativen Videos, Informationsunterlagen und gezielten Veranstaltungen.

Einbeziehung von Interessengruppen

Wir arbeiten eng mit Aufsichtsbehörden zusammen, um ihre Anforderungen zu verstehen und diese mitzugestalten. Darüber hinaus stimmen wir uns mit nationalen und internationalen Sicherheitsorganisationen, staatlichen Behörden und Branchenverbänden wie beispielsweise dem Financial Services Information Sharing and Analysis Center (FS-ISAC) ab, um „best practice“ und Informationen zu Bedrohungen auszutauschen. Über den aktiven Austausch relevanter und anonymisierter Informationen über Bedrohungen („indicators of compromise“ – das heißt forensische Daten, die der Identifikation böswilliger Aktivitäten in Systemen oder Netzwerken dienen) wollen wir die Risiken für alle Beteiligten verringern. Wir haben daher ein eigenes Team für die Koordination und den Ausbau des Informationsaustauschs eingerichtet. Die Zusammenarbeit mit Interessengruppen trägt dazu bei, unsere Ansätze und Methoden zur Gewährleistung der Informationssicherheit auf dem neuesten Stand zu halten.

Datenschutz

Das Thema Datenschutz war noch nie zuvor von so großer gesellschaftlicher Relevanz, wie dies heute der Fall ist, insbesondere seit dem Inkrafttreten der EU-Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) am 25. Mai 2018. Da nahezu jede Geschäftstätigkeit der Deutschen Bank mit der Verarbeitung personenbezogener Daten einhergeht, ist uns der Schutz dieser Daten ein besonderes Anliegen. Die Gründe dafür bestehen nicht nur darin, dass Verstöße gegen die DSGVO mit Bußgeldern in erheblicher Höhe belegt werden können – sie liegen vielmehr auch in der Änderung der gesellschaftlichen Wahrnehmung. Die Erwartungen unserer Kunden, Mitarbeiter und Aufsichtsbehörden sind gestiegen und wir sind bestrebt, sie zu erfüllen.

Datenschutzmanagement

Unsere Abteilung Konzerndatenschutz (Group Data Privacy, GDP) ist eine spezialisierte und unabhängige Kontrollfunktion, die die Erhebung, Verarbeitung und Nutzung personenbezogener Daten überwacht. Sie wird durch eine Datenschutzeinheit bei der Marke Postbank ergänzt. Unser GDP-Team berichtet unmittelbar an den Vorstand und wird in den Ländern, in denen wir tätig sind, von lokalen Datenschutzbeauftragten unterstützt. Diese Organisationsstruktur stellt direkte und indirekte Berichtslinien sicher, ebenso wie einen regelmäßigen Austausch über Datenschutzthemen innerhalb unserer zentralen und dezentralen Organisation. Mit Blick auf die erhöhten Kontrollanforderungen zur Einhaltung der DSGVO wird die Abteilung GDP personell erweitert, um sicherzustellen, dass ausreichende Kapazitäten zur Überwachung, Prüfung und Bewertung des Datenschutzes bei der Deutschen Bank zur Verfügung stehen.

Die Deutsche Bank ist in relevanten Gremien und Arbeitskreisen, wie beispielsweise dem Bundesverband deutscher Banken, IBM Guide Share Europe und Bitkom, vertreten und beteiligt sich in diesem Rahmen auch an der Interpretation und Weiterentwicklung branchenspezifischer und maßgeblicher Standards. Datenschutzrechtliche Entwicklungen werden von uns regelmäßig beobachtet und analysiert, Kontrollprozesse werden entsprechend überprüft. Dies gilt auch für technische Entwicklungen und neue digitale Geschäftsmodelle.

Unser Projekt zur Umsetzung der Vorgaben der DSGVO innerhalb der Deutschen Bank stellt eines unserer Kernprojekte (Core Change Initiative) dar. Auch die Marke Postbank hat ein entsprechendes Projekt durchgeführt. In diesem Zuge haben wir insbesondere ein neues Rahmenwerk zum Konzerndatenschutz eingeführt, das die Einführung einer überarbeiteten globalen Datenschutzrichtlinie und sechs weiterer Datenschutzweisungen umfasst, damit wir die Erfüllung der Anforderungen der DSGVO sicherstellen können. Gleichmaßen wurden Geschäftsprozesse innerhalb der Geschäftsbereiche angepasst oder neu eingeführt. Drei Vorstandsmitglieder der Deutschen Bank überwachen die Implementierung des DSGVO-Programms und die Sicherstellung der DSGVO-Konformität innerhalb des Deutsche Bank-Konzerns.

Weiterbildung und Schulungen zur DSGVO

Schulungen für Mitarbeiter bezüglich der Auswirkungen der DSGVO auf unser Tagesgeschäft stellen den Schlüssel für einen wirkungsvollen Datenschutz in unseren Geschäftsprozessen dar. Etwa 50.000 Beschäftigte in den Regionen Europa, Naher Osten und Afrika wurden geschult. Die Einstufung der Online-Schulung als Red Flag führt dazu, dass die Nichtteilnahme geahndet wird. Online-Schulungen mit leicht abgeänderten Schwerpunkten wurden auch in weiteren Ländern außerhalb der EU ausgerollt. Wir beabsichtigen, im Verlauf des Jahres 2019 eine Teilnahmequote von 100 % in allen Ländern zu erreichen, in denen wir tätig sind; dies betrifft auch Länder, in denen die DSGVO keine Anwendung findet. Präsenzs Schulungen wurden ebenfalls durchgeführt, soweit dies aufgrund besonderer geschäftlicher Anforderungen geboten war. Darüber hinaus stellt eine interne Awareness-Kampagne sicher, dass Mitarbeiter über die Bedeutung der DSGVO informiert werden. Weitere Maßnahmen zur Informierung von Betroffenen bestanden insbesondere im Versand von etwa 20 Millionen Datenschutzhinweisen, größtenteils an Kunden, aber auch an Mitarbeiter, sowie in der Anpassung von Datenschutzpassagen in Dienstleistungsverträgen an die Anforderungen der DSGVO.

Keine wesentlichen Datenschutzverstöße beobachtet

Wir haben verschiedene Prozesse zur Meldung und Eskalation durch die Geschäftsbereiche an GDP eingeführt. Dadurch wollen wir sicherstellen, dass potenzielle Datenschutzverstöße in einem angemessenen Zeitraum geprüft und bearbeitet werden können. Dieser Ansatz wurde auch in einer globalen Datenschutzweisung festgelegt, die im Rahmen des DSGVO-Programms ausgerollt wurde. Im Jahr 2018 wurden keine Datenschutzverstöße von systemischer Relevanz festgestellt.

ESG im Kerngeschäft

31	ESG-Sorgfaltspflicht
35	ESG-Produktportfolio
42	Klimarisiken
45	Menschenrechte

ESG-Sorgfaltspflicht

Die systematische Einbeziehung ökologischer und sozialer Faktoren (Environmental und Social, ES) in unsere Entscheidungsfindung ist für uns ein wesentlicher Teil des verantwortungsvollen unternehmerischen Handelns. Gleichzeitig hilft uns dies, Risiken besser zu steuern, darunter solche, die das Vertrauen der Öffentlichkeit in die Bank beeinträchtigen könnten. Wir haben globale Richtlinien und Verfahren entwickelt, um sicherzustellen, dass wir im Zusammenhang mit ökologischen und sozialen Belangen über angemessene Governance-Strukturen verfügen.

Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln

Ein zentrales Element des Risikomanagements bei der Deutschen Bank ist unser Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken (kurz: ES-Risiko Rahmenwerk). Es enthält allgemeine Regelungen sowie branchenspezifische Leitlinien und ist Teil des globalen Reputationsrisikorahmenwerks der Bank. Dieses wiederum wurde vom Group Reputational Risk Committee (GRRC) genehmigt, dem die Verantwortung vom Group Risk Committee (GRC) übertragen wurde.

Entsprechend den Anforderungen unseres Reputationsrisikorahmenwerks sind zunächst die Mitarbeiter in unseren Geschäftseinheiten dafür zuständig, ES-Risiken zu identifizieren. Sie müssen jeweils prüfen, ob eine vorgeschlagene Transaktion mit ES-Risiken verbunden ist oder nicht. Hierbei dient das ES-Risikorahmenwerk als Ausgangspunkt für die Bewertung von Kundenbeziehungen oder Transaktionen. Es gilt weltweit für die Unternehmensfinanzierung, darunter Projekt- und Handelsfinanzierung sowie Investmentbanking, und regelt Verfahren und Verantwortlichkeiten im Hinblick auf die Risikoidentifikation und Risikobewertung sowie die Entscheidungsfindung. Zudem regelt es die transaktionsunabhängige Prüfung und Identifizierung von Unternehmen mit einem umstrittenen ES-Profil. Eine öffentlich zugängliche Zusammenfassung unseres ES-Risikorahmenwerks legt dar, wie wir diese selbst auferlegten Regeln und Richtlinien in der täglichen Geschäftspraxis umsetzen.

Die allgemeinen Bestimmungen des ES-Risikorahmenwerks definieren kritische Branchen, die in unserem Fokus stehen, legen die Anforderungen an den Prüfprozess (Due Diligence) für ES-Risiken fest und enthalten Kriterien für die verpflichtende Einbeziehung unserer Abteilung für Nachhaltigkeit (Group Sustainability). Diese zentrale Konzernfunktion berät bei Kundentransaktionen, entwickelt Richt- und Leitlinien, trifft Investoren und berichtet über die nichtfinanzielle Entwicklung der Bank. Für alle Branchen, bei denen die Einbeziehung von Group Sustainability verpflichtend ist, stehen ausführliche Branchenleitlinien zur Verfügung.

Wir haben folgende Sektoren definiert, die ein erhöhtes Potenzial für negative Umwelt- und Sozialauswirkungen bergen. Diese Liste hat sich von 2018 im Vergleich zum Vorjahr nicht geändert:

- 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

Diese Liste wird regelmäßig überprüft und gegebenenfalls angepasst. Zur Unterstützung unserer Entscheidungsfindung bei Umwelt- und Sozialthemen prüfen wir auch vorhandene branchenbezogene Standards und führende Ansätze und Lösungen.

Unsere interne Einschätzung beruht auf international anerkannten Standards. Im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung unserer Richtlinien beobachten wir auch weltweite Entwicklungen in Bereichen wie Klimawandel oder Menschenrechte. Bei der Festlegung der Prioritäten und Anforderungen für unseren Ansatz stützen wir uns auf diverse globale Rahmenwerke, darunter folgende:

- UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte
- Performance-Standards der International Finance Corporation (IFC)
- Erklärung über die Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO)

Zur Steuerung primärer Reputationsrisiken verfügt die Deutsche Bank über eine mehrstufige Governance-Struktur, so dass Entscheidungen über potenzielle Reputationsfragen je nach Wesentlichkeit des betreffenden Risikos auf angemessener Ebene erfolgen. Primäre Reputationsrisiken sind Risiken aus einer aktiven Entscheidung zugunsten einer Beziehung, Tätigkeit oder Unterlassung, wenn vorab bekannt ist, dass dies ein Reputationsrisiko bergen kann. Angelegenheiten, bei denen ein moderates Reputationsrisiko zu erwarten ist, werden über den Reputationsrisikobewertungsprozess der jeweiligen Einheit geprüft. Sollte eine Angelegenheit als wesentliches Reputationsrisiko gelten und/oder etwaige Kriterien für die verbindliche Eskalation erfüllen, muss sie zur weiteren Prüfung an eines unserer vier regionalen Reputationsrisikokomitees (RRRC), weitergeleitet werden. Dabei handelt es sich um Unterkomitees des Group Reputational Risk Committees (GRRC).

Das GRRC ist verantwortlich für die Überwachung, Leitung und Koordination des Reputationsrisikomanagements im Auftrag des GRC, eines Unterkomitees des Vorstands. Das GRRC erhält vierteljährliche Berichte zu ES-Themen; im Jahr 2018 waren dies Klimawandel, Menschenrechte und fossile Brennstoffe sowie damit verbundene Infrastrukturen.

In Anlehnung an die Gruppenbestimmungen hat die Marke Postbank für ihre Geschäftstätigkeit Grundsätze zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken veröffentlicht. Abweichungen ergeben sich vor allem daraus, dass die Marke Postbank bestimmte Geschäftsfelder wie das Investmentbanking nicht betreibt. Die Daten in diesem Kapitel beinhalten daher nicht die der Marke Postbank.

Ziele und wesentliche Maßnahmen

Die Deutsche Bank ist bestrebt, Risiken jeder Art so effektiv und effizient wie möglich zu steuern. Dabei legen wir ein besonderes Augenmerk auf die angemessene Identifizierung von Transaktionen und/oder Kunden, die mit potenziellen ES-Risiken verbunden sind. Unser übergeordnetes Ziel ist eine kontinuierliche Verbesserung unserer Leistung, vor allem durch die im Folgenden aufgeführten Maßnahmen.

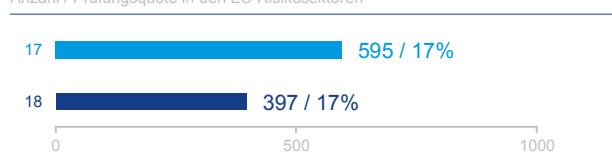
- Robuste Prüfung von Transaktionen in Branchen, die nach unserer Einschätzung ein erhöhtes ES-Risikopotenzial bergen
- Prüfung der Wirksamkeit unserer Prozesse und Leitlinien
- Schulungen für alle relevanten Mitarbeiter, um eine erhöhte Aufmerksamkeit und Sensibilisierung für Risiken sicherzustellen

Robuste Transaktionsprüfungen

Im Jahr 2018 wurden 397 Transaktionen und Kundenbeziehungen gemäß unserem ES-Risikorahmenwerk überprüft, rund 33 % weniger als 2017. Trotz dieser reduzierten Anzahl an Prüfungen lag unsere Prüfungsquote 2018 unverändert bei 17 % (2017: 17 %), was vor allem auf ein geringeres Transaktionsvolumen in den geprüften Branchen zurückzuführen ist. Um unsere Aufmerksamkeit auf Transaktionen mit erhöhtem ES-Risikopotenzial zu konzentrieren, haben wir die Kriterien für Transaktionen mit verbindlicher ES-Due-Diligence durch Group Sustainability noch genauer definiert. So wurden beispielsweise unsere Anforderungen für Transaktionen im Versorgungsbereich angepasst.

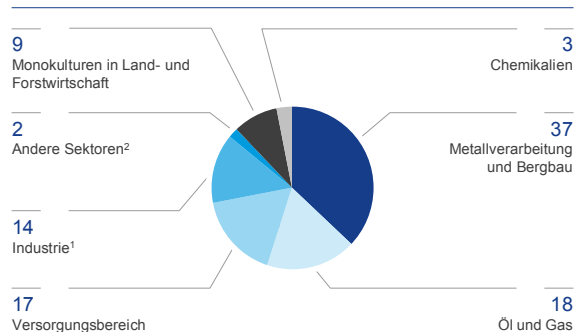
Transaktionen und Kunden, die gemäß dem ES-Risikorahmenwerk bewertet werden

Anzahl / Prüfungsquote in den ES-Risikosektoren



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

in %



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

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

Gemäß dem Reputationsrisikorahmenwerk wird der Prüfungsprozess auf alle Transaktionen angewendet, bei denen ES-Risiken zumindest ein moderates Reputationsrisiko bergen. Von den 397 bewerteten Transaktionen und Kundenbeziehungen im Jahr 2018 wurden sechs direkt abgelehnt; drei weitere wurden im Rahmen des Reputationsrisikoprozesses in dem entsprechenden Komitee diskutiert, hauptsächlich wegen ökologischer Belangen, jedoch letztendlich genehmigt.

Anhand des Reputationsrisikorahmenwerks beurteilte Vorgänge

	31.12. 2018	31.12. 2017
Anzahl der Vorgänge, für die eine endgültige Entscheidung herbeigeführt wurde		
Im Rahmen des Prozesses zur Bewertung von Reputationsrisiken im jeweiligen Geschäftsbereich	119	83
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen ¹	2	5
Davon wegen Rüstungsthemen	19	5
Durch Weiterleitung an regionale Reputationsrisikokomitees	48	76
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen ¹	1	2
Davon wegen Rüstungsthemen	8	4
Durch Weiterleitung an das Group Reputational Risk Committee oder höher	9	3
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen ¹	0	1
Davon wegen Rüstungsthemen	3	0
Summe	176	162
Davon wegen Umwelt- oder sozialer Themen	3	8
Davon wegen Rüstungsthemen	30	9

¹ Umwelt- und soziale Themen, bei denen das Reputationsrisiko als moderat oder höher eingestuft wird

Ab 2019 werden wir einen systematischeren Ansatz zur Bewertungen von ES-Kundenprofilen entwickeln – derzeit fokussieren wir uns auf Transaktionsprüfungen. Wir wollen die Effizienz unserer ES-Due-Diligence verbessern und eine frühzeitige Diskussion mit den Kunden ermöglichen.

Prüfung der Wirksamkeit von Prozessen und Leitlinien

Im Jahr 2018 haben wir uns auf die Einführung technischer Verbesserungen konzentriert, die unser Management von Umwelt- und Sozialrisiken unterstützen und die Robustheit des Prozesses stärken. Zu den wichtigsten Verbesserungen gehört die Einrichtung von Mechanismen für die wöchentliche Beobachtung und automatische Benachrichtigung bei Transaktionen, die in den Geltungsbereich des ES-Risikorahmenwerks fallen, um dadurch die frühzeitige Einbeziehung von Group Sustainability zu ermöglichen.

Aufgrund einer internen geschäftlichen Umstrukturierung haben wir die Veröffentlichung einer aktualisierten Öl- und Gas-Leitlinie verschoben, werden dies aber 2019 wieder angehen.

Mitarbeiterschulung und -sensibilisierung

Die Schulung unserer Mitarbeiter befähigt unsere Geschäftsteams, ES-Risiken besser zu identifizieren, anschließend Transaktionen zu bewerten und solche mit kritischem Risikoprofil an Group Sustainability weiterzuleiten. Im Jahr 2018 haben wir unser Schulungsprogramm für Mitarbeiter fortgesetzt und uns dabei besonders auf ausgewählte Geschäftsteams in der Unternehmensfinanzierung konzentriert. In der zweiten Jahreshälfte 2018 erhielten sie im Rahmen von sieben Schulungsveranstaltungen ein gezieltes Training zu diversen Themen, darunter zum Klimaschutz, zu Menschenrechten (einschließlich des UK Modern Slavery Acts) und zum der Schutz von Welterbestätten.

Rüstungsindustrie

Neben unserer ES-Due-Diligence in den oben genannten Branchen haben wir auch spezielle Due-Diligence-Prozesse für Kunden und Transaktionen mit Verbindungen zur Rüstungsindustrie eingeführt. Es werden dabei sowohl die Herstellung als auch der Verkauf von Waffen und Militärtechnologie untersucht. Die Prüfung umfasst die Hardware ebenso wie die relevante Software und alle Dienstleistungen für Militär-, Sicherheits- und Polizeimaßnahmen. Diese Vorgänge werden von einer speziell zuständigen Kontrollfunktion geprüft und gegebenenfalls gemäß dem Reputationsrisikorahmenwerk weitergeleitet.

Unser Ziel ist es, die Art der Geschäftstätigkeit in diesem Sektor fortlaufend zu prüfen, um sicherzustellen, dass wir unser Geschäft verantwortungsvoll führen und die Bank zugleich vor Reputationsrisiken schützen. Zudem sind wir bestrebt, diese Prozesse auf transparente Weise zu handhaben. Im Jahr 2018 hat die Bank ihre Richtlinie für Wirtschaftszweige mit Verbindungen zur Rüstungsindustrie hinsichtlich sogenannter „umstrittener Waffen“ geprüft und erweitert. Zu umstrittenen Waffen gehören Streumunition, Antipersonenminen, chemische, biologische, radiologische und nukleare Waffen sowie konventionelle umstrittene Waffen. Die erweiterte Richtlinie verdeutlicht die Arten von Transaktionen, an denen sich die Bank nicht beteiligen wird, und beschreibt die strikten Governance- und Eskalationsprozesse, mit denen wir diese Richtlinie untermauern. Die aktualisierte Richtlinie wurde öffentlich bekannt gemacht.

Im Jahr 2018 hat die verantwortliche Kontrollfunktion insgesamt 1.902 Vorgänge mit Bezug zur Rüstungsindustrie aus einem Reputationsrisikoblickwinkel heraus geprüft. Dies ist ein Rückgang um 48 % gegenüber den 3.628 geprüften Vorgängen im Jahr 2017. Er ist vor allem auf Konkretisierungen in der Rüstungsindustrietrichtlinie zurückzuführen. Beispielsweise werden nun bestimmte Transaktionen ausgeschlossen, bei denen sichergestellt ist, dass der Endverbraucher die Güter nur zivil nutzt. Von den 1.902 geprüften Vorgängen wurden 49 abgelehnt und weitere 30 wurden in einem entsprechenden Komitee des Reputationsrisikoprozesses diskutiert.

ESG-Produktportfolio

Unser Ziel als globaler Finanzintermediär ist es, Finanzprodukte und -dienstleistungen zu entwickeln und anzubieten, die wirtschaftliches Wachstum und gesellschaftlichen Fortschritt ermöglichen. Dabei wollen wir Umwelt-, Sozial- und Governance-Themen (ESG) kontinuierlich in unsere Anlagestrategie und unser Produktportfolio integrieren.

Wir widmen dem Thema Klimawandel besondere Aufmerksamkeit und entwickeln Lösungen, die den Übergang zu einer klimafreundlichen Wirtschaft unterstützen. Wir schaffen auch Produkte und Dienstleistungen, die ESG-Erwägungen umfassender integrieren, und einige unserer ESG-Angebote tragen direkt oder indirekt zu den UN-Zielen für nachhaltige Entwicklung (SDGs) der Agenda 2030 für nachhaltige Entwicklung bei.

Unser konzernweiter Nachhaltigkeitsrat ist vom Vorstand beauftragt, die Integration von Nachhaltigkeitsthemen in der Bank voranzutreiben. Dazu zählt insbesondere, einen Ansatz für nachhaltige Finanzierungen zu entwickeln, zu fördern und konzernweit zu koordinieren. Hierauf stimmen wir interne Systeme und Prozesse ab und erweitern unsere ESG-Kompetenz, indem wir in allen Geschäftsbereichen dedizierte Wissensgruppen einrichten, um bessere Leistungen für unsere Kunden zu erzielen und unsere ESG-Produkte und -Services kontinuierlich zu erweitern. Zur Ergänzung unseres ESG-Know-hows im eigenen Haus, suchen wir nach innovativen Partnerschaften und arbeiten mit Branchenexperten und externen Dienstleistern zusammen. Wir investieren auch in die ESG-Forschung und arbeiten mit unseren Interessengruppen zusammen, um das Bewusstsein für ESG zu schärfen und die ESG-Anforderungen unserer Kunden besser zu erfüllen. Schließlich schulen wir unsere Mitarbeiter und investieren in die Stärkung des Bewusstseins für ESG Themen. Wir setzen unsere ESG-Governance-Struktur auf der Ebene unserer Geschäftsbereiche um, um angemessen auf die Bedürfnisse unserer Kunden antworten zu können.

Unternehmens- und Investmentbank

Viele Teams in unserem Geschäftsbereich Unternehmens- und Investmentbank (CIB) tragen zum Bestreben der Deutschen Bank bei, den Übergang zu einer emissionsarmen Wirtschaft und einer nachhaltigen Entwicklung zu fördern. Dazu zählen zum Beispiel Teams für Projektfinanzierungen, die große und wichtige Infrastrukturprojekte in Verbindung mit Exportkreditagenturen begleiten. Von diesen Projekten profitieren insbesondere Entwicklungs- und Schwellenländer. Andere Teams konzentrieren sich auf die Finanzierung erneuerbarer Energien oder unterstützen Kunden bei der Emission grüner Anleihen. Im Jahr 2017 haben wir zudem unsere Kompetenz im Bereich der ESG-Analysen verstärkt und konnten unsere Vertriebskapazitäten im Berichtsjahr ausbauen, um unsere institutionellen Kunden besser in ESG-Angelegenheiten zu bedienen.

CIB ist in der Finanzierung von Projekten im Bereich der erneuerbaren Energien bereits seit Mitte der 2000er Jahre tätig, als entsprechende Projekte industrielle Größenordnungen erreichten. Im Jahr 2018 haben wir entsprechende Projektfinanzierungen in Höhe von rund 1,2 Mrd. € und mit insgesamt über 2.200 Megawatt Leistung vollständig oder teilweise arrangiert.

Mit einem Emissionsvolumen in Höhe von insgesamt über 140 Mrd. € setzte sich das Wachstum des Marktes für grüne Anleihen aus dem Vorjahr weltweit fort (laut www.climatebonds.net). Wir haben mit einer Reihe internationaler Kunden bei wegweisenden grünen Anleihegeschäften zusammengearbeitet und grüne Anleihen im Wert von mehr als 8 Mrd. € begeben. Neben der Dynamik des Marktes für grüne Anleihen waren viele dieser Transaktionen für die Emittenten von strategischer Bedeutung – zum Beispiel der erste norwegische grüne Pfandbrief für SpareBank 1 in Höhe von 1 Mrd. €, Indonesiens erste grüne Unternehmensanleihe für Star Energy Geothermal (Wayang Windu) Ltd. in Höhe von 580 Mio. US \$ und die Emission einer zehnjährigen grünen Dual-Tranche-Anleihe der Weltbank (600 Mio. US \$ und 600 Mio. €).

Unternehmen, die bereits grüne Anleihen emittiert haben oder eigene Nachhaltigkeitsziele verfolgen, zeigen zunehmendes Interesse daran, grüne beziehungsweise ESG-Anreize in ihre Kreditverträge aufzunehmen. Aus diesem Grund werden nachhaltigkeitsbezogene Kreditstrukturen immer beliebter. Im Jahr 2018 koordinierten wir gemeinsam mit der ING eine unbefristete Kreditlinie in Höhe von 1 Mrd. € für das niederländische Life Science- und Werkstofftechnik-Unternehmen Royal DSM, die die Zinsmarge mit den Treibhausgaszielen des Unternehmens verknüpft.

Zudem hat die Deutsche Bank in Zusammenarbeit mit MSCI eine neue Aktienindex-Suite entwickelt. Sie ermöglicht unseren Kunden, ESG-Betrachtungen in ihre Investitionen einfließen zu lassen. Die Indizes enthalten Unternehmen, die hohe ESG-Standards verfolgen und ein systematisches Rahmenwerk eingeführt haben, um Risiken zu mindern und die langfristige Wertschöpfung zu verbessern.

Eine weitere innovative Entwicklung im Jahr 2018 war die Einführung von α -DIG, einer interaktiven Internetanwendung, die künstliche Intelligenz und natürliche Spracherkennung verwendet, um die Bedeutung von ESG-Fragen für Aktienrisiko, Renditen und Bewertungsprinzipien zu quantifizieren. Die Anwendung nutzt Data-Science-Techniken zur Analyse diverser Medienquellen – einschließlich Unternehmenskonten, Finanznachrichten, Transkriptionen für Telefonkonferenzen, Patenten und Zulassungsanträgen. Diese Informationen werden zur Quantifizierung der immateriellen Vermögenswerte eines Unternehmens verwendet, zum Beispiel der Unternehmenskultur, des Goodwills beziehungsweise der Reputation oder Innovationsfähigkeit, sowie von ESG-Kontroversen. Die Anwendung soll Kunden bei der Integration von ESG-Überlegungen in Bewertungs- und Anlageprozesse sowie bei der Berichterstattung über Portfolioengagements in Verbindung mit den SDGs unterstützen.

Wir haben eine Reihe von Projekten mit starkem entwicklungspolitischen Potenzial abgeschlossen, die sich positiv auf zum Beispiel Bildung, Landwirtschaft und Energie in den lokalen Gemeinschaften auswirken. Damit leisten wir einen Beitrag zu den SDGs.

- In Ghana: Somanya University - Bau der Somanya Universität für Umwelt und nachhaltige Entwicklung, der ersten Universität für Agrar- und Umweltwissenschaften Ghanas;
- In Kamerun: Intelligente Stadt, Phase 1 Stadtentwicklungsprojekt, das die Integration mehrerer Informations- und Kommunikationstechnologien und Internetlösungen umfasst, um die städtischen Verwaltungskapazitäten, die Effizienz der Kontrolle des Stadtverkehrs sowie die soziale Sicherheit und Stabilität zu verbessern;
- In Kamerun: Stabilisierung und Aufwertung des Douala-Stromnetzes - ein Projekt zur Verbesserung des Transports, der Verteilung und der kontinuierlichen Versorgung mit Strom in Douala und den Randgebieten

Wir tragen auch dazu bei, den Zugang zu langfristigen Finanzierungen für Kleinstunternehmen sowie kleine und mittelständische Unternehmen (KMU) zu erleichtern. Im Jahr 2018 unterstützten wir den Europäischen Fonds für Südosteuropa (EFSE) durch die Beschaffung von Kapital in Höhe von mehr als 77 Mio. € für KMU in Südosteuropa sowie in osteuropäischen Nachbarländern. Seit seiner Gründung hat der EFSE mehr als 900.000 Darlehen finanziert und weit über 760.000 Arbeitsplätze in diesen Regionen geschaffen.

Im Jahr 2018 haben wir erneut subventionierte Kredite in verschiedenen Sektoren vermittelt, darunter solche für erneuerbare Energien, Energieeffizienz, Umweltschutz und Innovationsfinanzierung (insbesondere für Digitalisierungsprojekte). In enger Zusammenarbeit mit der KfW Bankengruppe haben wir unsere Kunden mit zinsgünstigen Darlehen oder der Beschaffung von Garantien mit einem Volumen von 1,6 Mrd. € (bereichsübergreifend) für geförderte Finanzierungszwecke unterstützt (siehe Privat- und Firmenkundenbank). Weitere geförderte Finanzierungen ermöglichten wir in Zusammenarbeit mit den Förderbanken der Bundesländer, der Europäischen Investitionsbank und dem Europäischen Investitionsfonds.

Mit dem Deutsche Carbon Alignment Framework (DeCAF, seit 2017) helfen wir Kunden, Erträge aus der Dekarbonisierung oder den Übergang zu einem emissionsarmen Energiesystem zu bewerten und tragen so zu den Bemühungen der EU bei, den Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft zu erleichtern. Das Rahmenwerk hebt die Möglichkeiten der Energiewende in grünen und etablierten Sektoren hervor und berücksichtigt dabei Wachstum und Margenvorteile. DeCAF hilft auch den Öl-, Versorgungs-, Bergbau- und Automobilspezialisten, die spezifischen Auswirkungen auf ihre Sektoren zu verstehen, und unterstützt diejenigen, die in einem Szenario der Dekarbonisierung nach neuen Investitionsmöglichkeiten suchen.

Im Oktober 2018 fanden die erste dbAccess ESG Engagement Conference in Frankfurt am Main sowie die dritte jährliche ESG-Konferenz in den USA statt. In Themen- und Podiumsdiskussionen stellten wir den Teilnehmern unsere ESG-Spezialisten vor und erklärten, wie wir ESG-Faktoren in unsere Analysen, Investmentstrategien und -kultur einbeziehen (Siehe Unternehmenszweck und Managementansatz/Austausch mit Interessengruppen).

Privat- und Firmenkundenbank

Bei der Auswahl von Kapitalanlageprodukten für unsere Privatkunden berücksichtigen wir ESG-Kriterien. So wenden wir die als Produktprinzipien bekannten Ausschlusskriterien auf unser Produktangebot an und schließen somit zum Beispiel Investmentanlagen auf die Spekulation von Agrarrohstoffen aus. Im Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland) erwarten wir außerdem, dass Drittanbieter von Publikumsfonds ihre Verpflichtung zu verantwortlichem Investieren durch die Unterzeichnung der UN-Prinzipien für verantwortliches Investieren (UN Principles for Responsible Investment; PRI) ausdrücken. Dies unterstreicht unsere Verpflichtung, ESG-Kriterien in unsere Produktauswahl einzubeziehen.

Wir bauen unser Angebot an Kapitalanlageprodukten im Bereich ESG kontinuierlich aus. Unser Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland) für die Marke Deutsche Bank führte 2018 gemeinsam mit dem Geschäftsbereich Asset Management (AM) zehn ESG-Veranstaltungen in verschiedenen Regionen in Deutschland durch, um das Bewusstsein für die Bedeutung von ESG-Aspekten bei unseren Kundenberatern und damit auch bei unseren Kunden zu schärfen. 2018 hat unser Geschäft mit Privat- und Firmenkunden (Deutschland) für die Marke Deutsche Bank in Zusammenarbeit mit AM die Multi-Asset-Fonds der db PrivatMandat Comfort-Reihe nach ESG-Kriterien ausgerichtet. Seit der Umstellung im März 2018 konnten diese Fonds Bruttozuflüsse von rund 20 % des Fondsvolumens verzeichnen.

Mit unserem Baufinanzierungsangebot unterstützen wir private Haushalte beim Erwerb von Wohneigentum und tragen damit zur volkswirtschaftlichen Vermögensbildung bei. Wie CIB vergibt auch das Geschäft mit Privat- und Geschäftskunden (Deutschland) für die Marke Deutsche Bank staatlich geförderte Kredite. In Deutschland zum Beispiel erhalten Privatpersonen in Zusammenarbeit mit der Kreditanstalt für Wiederaufbau (KfW) staatlich geförderte Kredite für den Kauf und die Modernisierung der eigenen Immobilie. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 5.153 solcher KfW-Kredite mit einem Gesamtvolumen von rund 373 Mio. € vergeben (2017: 4.150 Kredite mit einem Volumen von rund 332 Mio. €). Darin enthalten sind 1.583 Darlehen mit einem Volumen von rund 193 Mio. € für Bau- und Modernisierungsvorhaben, die höhere Anforderungen erfüllen, als sie die Energieeinsparverordnung vorsieht (2017: 1.592 Darlehen mit einem Volumen von rund 204 Mio. €).

Innerhalb des Geschäfts mit Privat- und Geschäftskunden (Deutschland) für die Marke Deutsche Bank bietet der Firmenkundenbereich gewerblichen Kunden eine breite Palette von Finanzierungsprodukten an, zu denen auch Kredite zur Finanzierung von Umwelt- und Klimaschutzprojekten gehören (zum Beispiel Energieeffizienz, erneuerbare Energien und saubere Technologien). In Deutschland vergeben wir beispielsweise Kredite für energieeffizientes Bauen, nachhaltige Energien und Modernisierungen, die von der KfW Bankengruppe gefördert werden. Im Jahr 2018 wurden insgesamt 631 KfW-Kredite mit einem Gesamtvolumen von rund 235 Mio. € arrangiert (2017: 922 Darlehen mit einem Gesamtvolumen von rund 313 Mio. €), davon 172 Mio. € für Unternehmensgründungen und allgemeine Unternehmensfinanzierung, 50 Mio. € für Energiewendemaßnahmen, 11 Mio. € für Innovationsfinanzierung und 1 Mio. € für Infrastrukturvorhaben (alle Werte gerundet).

Im Jahr 2018 hat das Geschäft mit Privat- und Geschäftskunden (Deutschland) für die Marke Postbank über deren Marke BHW und über Drittvertriebe unter der Marke DSL Bank insgesamt 8.466 KfW-Kredite mit einem Gesamtvolumen von 458 Mio. € arrangiert (2017: 13.317 Darlehen mit einem Volumen von rund 790 Mio. €). Die beiden Marken haben insgesamt 878 Darlehen mit einem Gesamtvolumen von rund 56 Mio. € für die energieeffiziente Modernisierung und den Erstbezug modernisierter Gebäude oder Wohnhäuser arrangiert (2017: 1.127 Darlehen mit einem Volumen von rund 66 Mio. €). Des Weiteren wurden im Rahmen des Finanzierungsprogramms für den Kauf oder den Bau von Niedrigenergiehäusern 1.027 Finanzierungsverträge mit einem Gesamtvolumen von rund 104 Mio. € abgeschlossen (2017: 2.696 Verträge mit einem Volumen von rund 285 Mio. €).

Außerdem ist die Marke Postbank mit ihren Marken BHW und DSL Bank seit 2005 Partner von co2online. Das gemeinnützige Beratungsunternehmen fördert den Klimaschutz im Bereich Bauen und Wohnen und wird vom Bundesumweltministerium und der EU gefördert.

Unser Wealth Management (WM) verfügt über langjährige Erfahrung im Bereich ESG. Die ersten Anlagestrategien im Bereich Nachhaltigkeit wurden bereits im Jahr 2002 angeboten. Im Jahr 2009 führte die diskretionäre Vermögensverwaltung ein ESG-Management-Overlay ein. Dies hat unser Verständnis im Hinblick auf nichtfinanzielle Faktoren bei Unternehmen verstärkt. Der Ausbau unseres ESG-Portfoliomanagements bleibt eine wichtige Initiative innerhalb des Bereichs WM.

Unsere ESG-Anlagen sind Teil unseres etablierten Anlageprozesses. Dabei werden diese in erster Linie in bestehende Systeme innerhalb der Vermögensverwaltung implementiert. Bei der Entwicklung unserer ESG-Angebote arbeiten wir eng mit ISS-ekom zusammen, einer der weltweit führenden Ratingagenturen im Bereich nachhaltige Anlagen. So erhalten wir Zugang zu Analysen, die es uns ermöglichen, verantwortungsbewusste und wirtschaftlich nachhaltige Investitionslösungen zu entwickeln. Auf dieser Grundlage verwaltete die Vermögensverwaltung Ende 2018 für Anleger weltweit Vermögenswerte in Höhe von mehr als 500 Mio. €. Auf regionaler Ebene hat die Vermögensverwaltung in Deutschland und Italien bereits Teams mit spezieller ESG-Expertise aufgebaut, die Kundenbetreuer direkt bei ESG-Angeboten für Kunden unterstützen. Die zugrundeliegenden Vermögenswerte sind entweder Einzelmandate oder Spezialfonds, die auf die speziellen Bedürfnisse unserer Kunden im Hinblick auf ESG-Kriterien zugeschnitten sind. Im Jahr 2019 planen wir, die ESG-Expertise an unseren WM-Standorten weiter auszubauen.

Auf Produktebene beobachten wir bei Vermögensverwaltern einen wachsenden Trend zur Integration von ESG-Faktoren, unabhängig davon, ob ein Produkt als ESG- oder Nicht-ESG-Produkt klassifiziert wird. Der zugrunde liegende ESG-Ansatz reicht dabei von einer reinen Ausschlusspolitik bis zu einer umfassenderen Integration nachhaltiger Anlagegrundsätze, entweder auf Fonds- oder auf Gesamtunternehmensebene. In Bezug auf unsere Produktplattform konzentriert sich unsere Globale Investment-Gruppe (GIG) auf drei Bereiche bei der Auswahl und Integration von sogenannten Best-in-Class-Fonds für WM-Kunden: Produkte, die als ESG und nachhaltig eingestuft werden; Impact-Investing-Produkte; und Produkte, die nach spezifischen Themen investieren, die mit ökologischen oder sozialen Herausforderungen korrelieren.

In Deutschland bieten wir unseren WM-Kunden im Rahmen unseres Beratungsgeschäfts ESG-Anlagen in Form von Aktien, Anleihen und Multi-Asset an. Zu den drei oben genannten ESG-Anlageformen bietet unser WM in Deutschland verschiedene Themenfonds und einen Impact-Fonds an. Im Rahmen des illiquiden ESG-Fondsangebots bauten wir das Angebot im Bereich ESG Private Market-Fonds aus.

Gemeinsam mit Produktspezialisten, Portfoliomanagern und Beratern entwickelte unser WM in Deutschland ein ESG-Schulungsprogramm, das auch die Bewertung von ESG-Themen und deren Integration in die Anlageanalyse umfasst. Im Jahr 2018 führten wir mehrere Initiativen ein, darunter die Candriam SRI Academy, eine webbasierte Schulung für alle Mitarbeiter von WM Deutschland, sowie das Certified ESG Analyst-Programm für Produktmanager und hierfür eigens nominierte Berater und Investmentspezialisten. In Zusammenarbeit mit AM und der European Federation of Financial Analysts Societies (EFFAS) konzentriert sich ein weiteres Schulungsprogramm auf die effiziente Bewertung, Messung und Integration von ESG-Themen in der Anlageanalyse.

Unser WM arbeitet auch daran, das Verständnis unserer Kunden für ESG-basierte Anlageansätze und ESG-relevante Marktentwicklungen zu erweitern. Neben Schulungen für unsere Beratungsteams möchten wir dies mit unserer im November 2017 gestarteten Publikationsreihe „Chief Investment Officer (CIO) Insights“ erreichen. Auf diese Weise wollen wir den Dialog mit unseren Kunden vereinfachen und ihnen helfen, das Thema ESG und seine Bedeutung für heutige und künftige Anlagen besser zu verstehen. Im April 2018 veröffentlichten wir ein „CIO Insights“ zum Thema ESG. Es konzentriert sich auf die Messung der historischen Wertentwicklung von ESG-Anlagen. Die dritte Ausgabe der ESG-Reihe (Veröffentlichung im ersten Quartal 2019) wird vor allem auf Umwelt- und Klimaaspekte von ESG-Anlagen eingehen.

Im Hinblick auf die wachsende Bedeutung des Themas ESG und zur Förderung der Interaktion mit unseren WM-Kunden, fand im Oktober 2018 unsere Key Client Conclave-Veranstaltung mit dem Titel „Wealth Horizons: eine verantwortungsvolle Zukunft gestalten“ statt. Zudem führten wir im November 2018 in Deutschland ein Forum zum Thema „Vermögen mit Verantwortung“ durch. Außerdem sind Verantwortliche aus dem CIO-Bereich unseres WM kontinuierlich mit verschiedenen EU-Behörden im Austausch zu ESG-Themen, indem sie an Beratungen und Projektgruppen teilnehmen. Dabei tauschen sie Meinungen aus und sprechen zu ESG-Themen auf Konferenzen und Podiumsdiskussionen.

Im Jahr 2019 beabsichtigt unser WM, das Angebot an ESG-Produkten durch einen verbesserten Zugang zu ESG-Ratings global auszubauen. Diese Ratings decken sowohl Einzelwerte als auch Fonds zur Unterstützung von Mandats- und Beratungslösungen ab. Wir gehen davon aus, dass dies unsere mandatierten ESG-Volumina erheblich steigert und damit auch unser Fondsangebot erweitern wird, und wir somit dem wachsenden Kundeninteresse entsprechen können.

Asset Management

In unserem Geschäftsbereich Asset Management (AM) betrachten wir die Integration von ESG als Teil unserer Pflichten als treuhänderischer Partner. Wir sehen ESG als eine wertsteigernde Entwicklung für unsere Kunden, da es uns eine umfassendere Analyse für unsere Rendite-Risiko-Erwartungen ermöglicht. Eine robuste Leitungsorganisation ist Grundvoraussetzung für eine wirksame Einbeziehung von ESG-Fragen in geschäftliche Abläufe. Zu diesem Zweck haben wir im Jahr 2017 das Responsible Investment Leadership-Team (RILT) gegründet. Das RILT steht unter der Leitung des Global Head of Responsible Investments, der an den Vorsitzenden der Geschäftsführung unseres Asset Managements berichtet. Über die DWS Group ist AM Unterzeichner der UN Principles for Responsible Investment (UN PRI). Die Richtlinien für verantwortungsvolles Investieren leiten den ESG-Ansatz in unserem AM.

Unsere sogenannte ESG-Engine ermöglicht eine daten-getriebene ESG Analyse, die auf den Daten von sieben führenden ESG-Datenanbietern basiert: ISS Ethix, MSCI, ISS-oekom, RepRisk, SIGWATCH (zum Ende des Jahres 2018 hat die DWS Gruppe das Abonnement von SIGWATCH gekündigt) und Trucost. Als ein eigens entwickeltes und proprietäres Softwaresystem ist die ESG-Engine ein Kernbestandteil unserer Verpflichtung, ESG in unseren Investmentprozess für aktiv- und passiv-gemanagte Portfolios einzubeziehen. Die strukturierten ESG-Informationen sind in das Portfoliomanagement eingebettet. Auf diese Weise unterstützen sie unseren Due-Diligence-Prozess bei der Analyse und ermöglichen es uns, unseren Kunden maßgeschneiderte ESG-Lösungen anzubieten. Im Jahr 2018 haben wir ein SDG-Rating-System implementiert und können damit besser bewerten, inwieweit Unternehmen zu den SDGs beitragen. Wir bezogen den Green-Bond-Standard in unsere ESG-Engine ein, um die ESG-Qualität von Green Bond-Neuemissionen einschätzen zu können. Die ESG-Engine ist vollständig in unser globales Portfoliomanagementsystem und unsere Research-Plattform integriert. Damit haben alle Portfoliomanager und Research-Analysten Zugang zu einer 360 Grad Einschätzung der Emittenten. Durch eine enge Zusammenarbeit zwischen unserem CIO for Responsible Investments, unseren Portfoliomanagern und unseren Research-Analysten können wir nicht nur ESG-Sichtweisen besser in unsere Anlageentscheidungen einbeziehen, sondern auch die Qualität unserer Dialoge mit Firmen zu Umwelt- und Sozialfragestellungen verbessern.

Um die Integration von ESG auf der gesamten Investmentplattform weiter zu verbessern, schulen wir unsere Investmentexperten in allen Divisionen in Active, Passive und Alternatives hinsichtlich der Bewertung von ESG-Risiken und ESG-Chancen. Im Jahr 2018 haben wir unsere Investmentexperten weiterhin bei Umwelt- und Sozialfragen in Active eingebunden und erneut verpflichtende interne Schulungen für alle Investmentexperten durchgeführt, die AM bereits seit 2011 organisiert. Wir boten zum Beispiel auf freiwilliger Basis das European Federation of Financial Analyst Societies (EFFAS) ESG-Zertifizierungsprogramm an. Es bereitete unsere Mitarbeiter in Active und in anderen Bereichen auf die Prüfung zum zertifizierten ESG-Analysten vor. Insgesamt haben sich 2018 143 AM-Mitarbeiter für das Examen registriert. Wir werden unsere internen Präsenztrainings zu ESG im Jahr 2019 fortsetzen. Darüber hinaus ist AM verschiedene Selbstverpflichtungen eingegangen, wie zum Beispiel unsere öffentlich zugänglichen Richtlinien für verantwortungsvolles Investieren (siehe [dws.com/de/loesungen/esg/richtlinien-fur-verantwortungsvolles-investieren](https://www.dws.com/de/loesungen/esg/richtlinien-fur-verantwortungsvolles-investieren)), unsere Richtlinie zu umstrittenen konventionellen Waffen, unsere ESG-Integrationsrichtlinie für aktives Investment-Management und unsere kürzlich finalisierte ESG-Engagement-Richtlinie.

Zum 31. Dezember 2018 wiesen wir ESG-Assets under Management (AuM) in Höhe von 47,1 Mrd. € aus. Diese setzten sich aus 32,8 Mrd. € AuM in ESG und nachhaltigen Anlagen, Immobilieninvestitionen mit zertifizierten grünen Siegeln in Höhe von 13,4 Mrd. € AuM sowie Infrastrukturanlagen in erneuerbaren Energien in Höhe von 862 Mio. € AuM zusammen. Insgesamt verwaltet AM AuM in Höhe von 662 Mrd. €.

Wir folgen Industriestandards und Richtlinien, um unsere ESG-AuM zu klassifizieren. Wir richten uns an der Global Sustainable Investment Alliance (GSIA) aus, die sich durch regionale Organisationen und Verbände sowie das European Sustainable Investment Forum (Eurosif), das US Forum for Sustainable and Responsible Investment (US SIF) und die UK-Sustainable Investment and Finance Association (UKSIF) zu einem global anerkannten Standard für die Berichterstattung von Investoren entwickelt hat.

Zum 31. Dezember 2018 verantworteten unsere Portfoliomanagement-Teams in Active ESG-AuM in Höhe von 28,9 Mrd. € (Gesamtvolumen in Active 471 Mrd. €). Unsere Portfoliomanagement-Teams im passiven Management verantworteten ein Volumen von 3,3 Mrd. € ESG AuM (Gesamtvolumen: 115 Mrd. €). Das Wachstum der ESG-AuM in Active und Passive ist darauf zurückzuführen, dass wir Exchange-Traded Funds (ETFs) mit Fokus auf ESG, neu auflegten, eine Reihe von Publikumsfonds und Produkten im institutionellen Bereich auf ESG umstellten sowie Nettomittelzuflüsse in bestehenden ESG-Strategien verzeichneten. Im Jahr 2018 haben unsere Teams im Alternatives-Portfoliomanagement Maßnahmen ausgeweitet, um ESG in den Investmentprozess zu integrieren. Der Bereich verantwortet ESG AuM in Höhe von 14,9 Mrd. €, die sich aus unseren nachhaltigen Investmentfonds, einzelnen Immobilieninvestitionen sowie Infrastrukturinvestments zusammensetzen (Gesamtvolumen innerhalb Alternatives: 76 Mrd. €).

ESG und nachhaltig verwaltetes Kundenvermögen

in Mio. €	31.12. 2018	31.12. 2017
Aktives Investmentmanagement		
Anlagen für private und institutionelle Kunden, einschließlich Best-in-Class- und Themenfonds für institutionelle Kunden ¹	28.922	9.637
Passive Investments		
Börsengehandelte Indexfonds (ETF), Produkte oder Mandate	3.313	559
Nachhaltige/Impact/Alternative Investments		
Private Equity/Debt Funds mit Fokus auf nachhaltigen Anlagen und Impact Investments, einschließlich öffentlich-privater Mischfinanzierungskonzepte mit ökologischer und sozialer Ausrichtung	595	355
Summe	32.830	10.551

¹ Weiterer im Fondsbestand verwaltete Produkte mit Initiatoren außerhalb der AM belaufen sich auf 2,27 Mrd. €, bei denen Portfoliomanagement und/oder Beratung außerhalb der eigenen Unternehmensgruppe AM erbracht wird.

Immobilieninvestments

in Mio. €	31.12. 2018	31.12. 2017
Als umweltfreundlich zertifizierte Gebäude (ENERGY STAR, LEED, BREEAM, etc.)	13.436	9.432
Wertanlagen in erneuerbaren Energien (inkl. Solar, Wind und Abfall in Energieumwandlung ¹)	862	407

¹ Die Bewertung der 716,9 Mio. € von Eigenkapital-Investments innerhalb des Pan-European Infrastructure Fund und Pan-European Infrastructure Fund II erfolgten zum Stichtag 30. September 2018. Eigenkapital-Investments werden jedes Quartal neu bewertet. Die Bewertung zum Jahresende 2018 wird den Investoren im Zusammenhang der Berichterstattung für das vierte Quartal für die beiden Fonds am 30. März und 30. April 2019 zur Verfügung gestellt. Fremdkapital-Investments werden neu bewertet sobald Fremdkapital zurückgezahlt wurde.

2018 haben wir mit dem ESG Liquidity Fund (ESGXX) den ersten US-domizilierten Geldmarktfonds geschaffen, der ESG-Kriterien anwendet. Der Fonds investiert in qualitativ hochwertigen, kurzlaufenden und in US-Dollar denominierten Geldmarktinstrumenten, die einen fixen, variablen oder freien Zinssatz auszahlen. Im Titelauswahlprozess filtert der Fonds nach verschiedenen ESG-Faktoren, zum Beispiel dem Grad der Beteiligung an umstrittenen Sektoren und Waffen, der ESG-Leistung im Verhältnis zu einer Gruppe von Wettbewerbern sowie nach Bemühungen, zu den SDGs beizutragen. Zudem erweiterte AM sein passiv gemanagtes Portfolio durch die Auflage neuer ETFs. Diese bilden Indizes ab, die Teil der MSCI ESG Leaders Low Carbon ex Tobacco Involvement-Serie sind. Die Indizes wenden aufwändige Filter an, die auf ESG-Recherchen von MSCI basieren. Dadurch erfüllen die im Index geführten Firmen strikte Anforderungen hinsichtlich ESG und die Höhe des Kohlenstoffausstoßes. Die im Jahr 2018 aufgelegten ETFs ergänzen den bestehenden Xtrackers II ESG EUR Corporate Bond UCITS ETF, der ebenfalls auf einem umfassenden MSCI-Screening-Prozess basiert. Darüber hinaus haben wir unsere ESG-Produktpalette im Jahr 2018 um drei US-domizilierte ETFs ergänzt.

Einige unserer aktiv gemanagten Fonds wurden in dedizierte ESG-Fonds umgewandelt, indem wir unsere internen ESG Investment Minimum Standards (MESGS) angewendet haben. Die Mindeststandards wurden bereits 2017 eingeführt, um einen konsistenten Ansatz für die ESG-Klassifizierung unserer DWS Publikum-Fonds sicherzustellen. Die MESGS basieren auf verschiedenen ESG-Säulen und wenden marktübliche Ausschlusskriterien in Bezug auf umstrittene Sektoren und Verstöße gegen den UN Global Compact an. Dazu verfolgen sie einen Best-in-Class-Ansatz und ermöglichen damit auch eine Bewertung von Risiken, die durch Kohlenstoffemissionen entstehen können.

Unser ESG-Rahmenwerk basiert auf den folgenden Säulen.

- Screening-basierte Ausschlüsse von Unternehmen, die keine ESG-Kriterien erfüllen
- Standard-basiertes Screening nach Menschenrechtsverstößen, Kinder-/Zwangsarbeit, Gesundheit und Arbeitssicherheit, Umwelteinflüsse und Geschäftsethik
- Best-in-Class-Ansatz für Firmen, um Vorreiter und Nachzügler in Bezug auf ESG zu identifizieren
- Bewertung von Umweltrisiken und –chancen, einschließlich Kohlenstoffemissionen
- Bewertung durch die ESG Engine, inwieweit sich ein festverzinsliches Instrument gemäß den Green Bond Principles als Green Bond qualifiziert
- Screening auf Basis von Standards für Staatsanleihen, um nachhaltige Investments in ungefähr 200 Staaten abschätzen zu können
- Methode, um die ESG-Qualität ganzer Portfolios bewerten zu können, wie zum Beispiel Fonds, ETFs oder Indizes basierend auf der Einschätzung der allgemeinen ESG-Qualität und Anwendung eines zusätzlichen Best-in-Class Ansatzes.

2018 haben wir die Leistung unserer ESG-Engine weiter ausgebaut, indem wir sie global ausgeweitet und weiter in verschiedene Bereiche unseres AM integriert haben, wie zum Beispiel in das Kundenreporting. AM wird seine ESG-Methodologie auch zukünftig weiterentwickeln, insbesondere in Bezug auf die Anfälligkeit gegenüber Risiken, die in Zusammenhang mit Kohlenstoffemissionen und dem Klimawandel stehen, Chancen durch Impact Investing sowie eine stärkere Integration der SDGs in die ESG-Engine.

Nachhaltige Investmentfonds

Das Sustainable Investments (SI)-Team in unserem AM entwickelt Lösungen für institutionelle Kunden, Privatkunden, Entwicklungsbanken und Regierungen, die 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 nachhaltiger Landwirtschaft, erneuerbaren Energien und sauberen städtischen Verkehrssystemen reichen. Im Jahr 2018 hat AM acht nachhaltige Impact-Fonds mit einem Gesamtvolumen von 595 Mio. € verwaltet. Unsere Partnerschaft mit einem wichtigen Firmenkunden unterstreicht die Stärke unseres ESG-Geschäfts. Mit diesem Fonds unterstützen wir den Kunden und ausgewählte Lieferanten dabei, den CO₂-Fußabdruck ihres Unternehmens auszugleichen. Der Fonds wurde speziell dafür konzipiert, um Erneuerbare-Energien-Projekte in China zu identifizieren und in solchen Projekten zu investieren. Er ist Teil des groß angelegten Programms des Kunden für erneuerbare Energie bei seinen Lieferanten und soll dazu beitragen, die für den Kunden geltenden zukünftigen Anforderungen hinsichtlich sauberer Energie zu erfüllen und ausgewählte Lieferanten mit Quellen erneuerbarer Energie zu verbinden. Der Fonds ist ein geschlossenes diskretionäres Private-Equity-Instrument, über das Kommanditisten einen festen Kapitalbetrag über einen begrenzten Anlagezeitraum investieren.

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

Fund	Mission/Information
Africa Agriculture and Trade Investment Fund (AATIF)	Nahrungsversorgung und Armutsbekämpfung durch nachhaltige Investitionen entlang der gesamten landwirtschaftlichen Wertschöpfungskette in Afrika verbessern
SDGs	1, 2, 8, 9, 13, 14, 15
European Energy Efficiency Fund (EEEF)	Energieeffizienz und erneuerbare Energien im öffentlichen Sektor in Europa fördern
SDGs	11, 13
Essential Capital Consortium B.V.	Fremdfinanzierung für Dienstleister in den Sektoren Gesundheit, Energie und Finanzen in einkommensschwachen Gemeinden von Entwicklungsländern
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)	Erzielung von Anlageerträgen sowie Ausgleich der CO ₂ -Emissionen von Investoren in ihren globalen Lieferketten
SDGs	7, 13
Clean Energy and Environment Fund (CEEF)	Finanzierung des Wachstums von privaten Unternehmen, 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
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

Klimarisiken

Als global agierendes Finanzinstitut erkennen wir unsere Verantwortung bei der Bekämpfung des Klimawandels und für die Förderung des Übergangs in eine CO₂-arme Wirtschaft an. Vielfältige Interessengruppen – darunter Kunden, Investoren, Mitarbeiter und die Öffentlichkeit – erwarten von uns, dass wir:

- eigene und Vermögenswerte unserer Kunden gegen physische und transitorische Klimarisiken schützen.
- Klimarisiken transparent machen und über deren Steuerung berichten sowie
- den Kohlendioxid-Fußabdruck unserer Aktivitäten (sowohl direkt als auch indirekt) reduzieren.

Wir haben uns dem Paris Pledge for Action verpflichtet und sind Unterstützer der Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosure (TCFD) zur Entwicklung eines einheitlichen Ansatzes zur Offenlegung von Klimarisiken.

Wir entwickeln unsere Ansätze zur Bewertung und Steuerung von Klimarisiken fort und arbeiten daran, unsere Berichterstattung an den TCFD-Empfehlungen auszurichten, unter anderem durch die Teilnahme in Arbeitsgruppen des Finanzsektors, die es sich zur Aufgabe gemacht haben, derzeit noch bestehende Lücken zu schließen. Insofern wird unsere Berichterstattung in den kommenden Jahren fortentwickelt und ausgeweitet werden. Einen besonderen Schwerpunkt legen wir dabei auf die Entwicklung einheitlicher Ansätze für Szenarioanalysen und sogenannte Stresstests des Finanzsektors.

Wir fühlen uns der Entwicklung eines nachhaltigen Finanzsektors verpflichtet und fördern die Berücksichtigung von klimabedingten Faktoren in unseren Investmententscheidungen. Daher haben wir die Gelegenheit genutzt, zu legislativen Initiativen zu diesem Thema beizutragen und an industrieweiten Konsultationen auf europäischer und nationaler Ebene teilzunehmen, zum Beispiel der Europäischen Kommission (EC) zu bestimmten Teilen des EU Action Plan on Financing Sustainable Growth und der UK Prudential Regulation Authority (PRA) zum Thema „Enhancing banks’ and insurers’ approaches to managing the financial risks from climate change“. Dies taten wir sowohl durch direktes Engagement als auch durch Beiträge zu Befragungen / Strategiepapieren der Bankenverbände.

Der Übergang zu einer CO₂-armen Wirtschaft bietet Geschäftsmöglichkeiten (siehe ESG-Produkt-Portfolio), allerdings sehen wir auch steigende physische und transitorische Risiken für den Finanzsektor. Potenzielle negative Einflüsse auf unser Geschäft ergeben sich aus:

- Engagements bei Kunden oder Risiken aus Vermögenswerten, die von klimabedingten physischen und/oder transitorischen Risiken betroffen sind, zum Beispiel klimabedingten Entwicklungen in Politik oder Regulierung, disruptiven Technologien und Geschäftsmodellen oder veränderten Präferenzen in Märkten und Gesellschaft
- Reputationsschäden im Falle eines etwaigen Unvermögens, angemessen auf Klimarisiken zu reagieren, inklusive Schadenersatzansprüchen von Dritten, die etwaige Verluste erleiden
- Störungen unserer Geschäftsabläufe, die Bürogebäude, Mitarbeiter und/oder Infrastrukturen an Standorten betreffen, die physischen Klimarisiken ausgesetzt sind, z. B. extremen Wetterereignissen oder längerfristigen klimatischen Veränderungen.

Die Deutsche Bank hat Rahmenwerke zur Identifizierung, Bewertung und Abmilderung dieser Risiken etabliert.

Governance zur Steuerung von Klimarisiken

Die Steuerung klimabedingter Risiken wird durch mehrere intradisziplinäre Steuerungsinstrumente unterstützt.

Die zentrale Funktion Group Sustainability verantwortet die Beobachtung von neuen Trends rund um das Thema Nachhaltigkeit, inklusive des Klimawandels. Der Nachhaltigkeitsausschuss, der Ende 2017 - unter anderem mit leitenden Repräsentanten aus der Division Risk - etabliert wurde, hat die Aufgabe, wesentliche Nachhaltigkeitsthemen, inklusive Klimawandel, zu adressieren und den Vorstand diesbezüglich zu beraten.

Das Enterprise Risk Committee (ERC), geleitet vom Chief Risk Officer CIB und Head of Enterprise Risk Management, ist für die Verabschiedung von Risikostrategien und Festlegung von Schwellenwerten für den Risikoappetit in bestimmten Industrien verantwortlich, inklusive der kohlenstoffintensiven Sektoren. Regelmäßig werden dem ERC und dem Group Risk Committee (GRC) – einem dem Vorstand nachgeordneten Komitee – Berichte zur Entwicklung von Industrierisiken und -engagements zur Verfügung gestellt.

Transaktionen, bei denen potenzielle Reputationsrisiken – auch hinsichtlich Klimagesichtspunkten - gemäß dem globalen Reputationsrisiko-Rahmenwerk der Bank identifiziert werden, sind einem der vier regionalen Reputational Risk Committees (RRC) vorzutragen. Diese sind dem Group Reputational Risk Committee (GRRC) nachgeordnet, das wiederum an das GRC berichtet.

Risiken für Mitarbeiter und Geschäftsabläufe an Standorten, die physischen Klimarisiken ausgesetzt sein könnten, werden vom Non-Financial Risk Committee – einem dem Vorstand nachgeordneten Komitee – beobachtet und gesteuert.

Steuerung von Kundenengagements und Vermögenswerten

Steuerung von Engagements in kohlenstoffintensiven Industrien

Das Rahmenwerk zum Industry Risk Management ist das wichtigste Instrument der Deutschen Bank zur Steuerung von Engagements in Industrien, die Klimarisiken in besonderem Maße ausgesetzt sind. Ein wesentliches Element dieses Rahmenwerks ist die Verwendung von kurz- und langfristigen Risikoeinstufungen, die auf einer internen Einschätzung von Risiken und Opportunitäten einer Branche beruhen.

Diese Risikoeinstufungen helfen bei der Festlegung von Risikoappetit und Strategien und bestimmen die Häufigkeit von regelmäßigen Portfolioüberprüfungen. Eingebettet in diese Risikoeinstufungen ist auch eine Einschätzung der jeweiligen Anfälligkeit gegenüber Klimarisiken, wobei die Sektoren Öl und Gas, Versorger (Elektrizitäts- und Gasversorger) und Kohlebergbau am stärksten und unmittelbarsten betroffen sind.

Die Deutsche Bank hat folgende Maßnahmen ergriffen, um die Risiken aus diesen Sektoren zu steuern.

- Keine Finanzierung von neuen Kohlekraftwerken, wobei die bestehenden Engagements bei Kraftwerksunternehmen, die stark von Kohle abhängig sind, reduziert werden sollen
- Die Finanzierung von neuen Minen für Kraftwerkskohle ist untersagt. Die Deutsche Bank strebt gemäß der Selbstverpflichtung von 2016 an, das Portfolio an bestehenden Engagements bei Kohlebergwerksunternehmen bis 2020 um 20 % zu reduzieren. Dieses Ziel haben wir bereits erfüllt und prüfen unser Portfolio in diesem Segment kontinuierlich.
- Die gebotene Sorgfalt hinsichtlich Umwelt- und sozialen Aspekten - inklusive Prüfung und Genehmigung durch die Kontrollfunktion Group Sustainability – wird bei den Sektoren angewendet, die Klimarisiken in besonderem Maße ausgesetzt sind, d. h. Öl und Gas, Bergbau und Versorger (siehe auch Kapitel ESG im Kerngeschäft).
- Im Rahmen der Überprüfung der Industriestrategien haben wir die Schwellenwerte für Risikokonzentrationen in den Bereichen Öl und Gas, sowie Versorger im Jahr 2018 – auch unter Berücksichtigung der inhärenten Klimarisiken - reduziert.

Unser Engagement in den Industrien Öl und Gas, Versorger (Elektrizitäts- und Gasversorger) und Kohlebergbau ist begrenzt.

- Forderungen aus dem Kreditgeschäft mit der Öl und Gasindustrie belaufen sich auf 7,5 Mrd. €, was 2 % der Gesamtsumme für den Konzern entspricht, zuzüglich 8,8 Mrd. € widerruflicher oder 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 Versorgern (Elektrizitäts- und Gasversorger) belaufen sich auf 3,9 Mrd. €, was 1 % der Gesamtsumme für den Konzern entspricht, zuzüglich 7,4 Mrd. € widerruflicher oder unwiderruflicher Kreditzusagen. Der Großteil unseres Portfolios im Bereich Elektrizitäts- und Gasversorger betrifft die großen, etablierten Unternehmen in der Europäischen Union und den Vereinigten Staaten, die von einer Diversifikation entlang der Wertschöpfungskette – inklusive Netz- und Distributionsgeschäft – und einem ausgewogenen Energiemix profitieren
- Unser Portfolio im Bereich Kohlebergbauunternehmen² ist vernachlässigbar gering, da dieses in den vergangenen Jahren eng gesteuert und reduziert wurde

Wir haben Szenarioanalysen für unser Kreditportfolio in den Industrien Öl und Gas und Versorger (Elektrizitäts- und Gasversorger) durchgeführt, wobei wir Annahmen zum Energieverbrauch aus gängigen Klimawandelszenarien zugrunde gelegt haben (z. B. International Energy Agency New Policy Scenario und Sustainable Development Scenario). In besonders schwerwiegenden Szenarien würden wir eine Verschlechterung der Qualität dieser Kreditportfolien erwarten, insbesondere bei weniger diversifizierten und schwächeren Kunden. Dies würde jedoch keinen materiellen Einfluss auf die Qualität unserer Bilanz insgesamt haben, da (i) der Fokus auf diversifizierten Kunden mit guten Kreditratings liegt und (ii) wir die Möglichkeit haben, unsere Portfoliostrategien anzupassen und risikomildernde Maßnahmen zu ergreifen, wenn sich der Ausblick verschlechtert.

Wir beobachten auch die Entwicklungen in anderen Industrien die von transitorischen Klimarisiken betroffen sind, inklusive Transport-, Automobil-, Metall- und Stahl- sowie Baustoffindustrie. Unser Risikoappetit und die Portfoliostrategien für diese Sektoren werden regelmäßig vom Enterprise Risk Committee überprüft.

Neben unserem Rahmenwerk für Industrierisiken, werden auch physische Risiken bei der Bewertung von Kredit- und Marktrisiken von Kunden und Transaktionen berücksichtigt, deren Geschäfte oder zugrundeliegende Vermögenswerte von akuten Ereignissen materiell betroffen sein könnten, zum Beispiel bei Versicherungsgesellschaften, die klimabedingte Risiken absichern. Sofern bei spezifischen Transaktionen oder Kunden solche Risiken als maßgeblich eingeschätzt werden, wird dies bei Risikoentscheidungen vom Credit Risk Management (CRM) und Market Risk Management (MRM) berücksichtigt.

Steuerung von Risiken aus Rohstoffpreisschwankungen

Innovationen und Veränderungen im regulatorischen Umfeld können mittel- bis langfristig tiefgreifende Auswirkungen auf Rohstoffpreise und deren Schwankungen haben. Wir führen regelmäßig sogenannte Stresstests für unsere Handelsbestände unter verschiedenen Szenarien durch, wobei ein Einbruch von Rohstoffpreisen Bestandteil der makroökonomischen Szenarien ist. So stellt die Bank sicher, dass das Risiko aus Preis- und Kursrückgängen beherrschbar bleibt. Tatsächlich weist unsere Gewinn-und-Verlust-Rechnung des Handelsbereiches keine materielle Anfälligkeit gegenüber Preisschwankungen von Rohstoffen aus.

Steuerung physischer Risiken für Infrastruktur, Mitarbeiter und wesentliche Geschäftsabläufe

Unsere Abteilung Enterprise Risk Management (ERM) umfasst unter anderem ein Expertenteam, das Länder und Städte hinsichtlich potenzieller Risiken beurteilt. Dazu zählen das meteorologische, klimatologische, hydrologische und geophysische Bedrohungspotenzial und mögliche Auswirkungen auf unsere Vermögenswerte und Betriebsabläufe. Daneben werden kurzfristige Auswirkungen auf Bürogebäude, Infrastruktur und Mitarbeiter für den Fall klimabedingter Ereignisse abgeschätzt. Die quantitative Analyse und Bewertung hinsichtlich umwelt- und klimabedingter Risiken und Trends wird durch qualitative Berichte und grafische Analysen zur Darstellung von geografischen Daten ergänzt. Diese Risikobeurteilungen unterstützen die strategische Planung der Standorte und die Beschreibung und Überprüfung von Krisenszenarien, die darauf abzielen, ein robustes Krisenmanagement sicherzustellen und das Risiko von Betriebsunterbrechungen zu minimieren. Die Beurteilungen unterstützen auch Sicherheitsplanungen für unsere Gebäude und Mitarbeiter, insbesondere hinsichtlich des Gesundheitsschutzes im Rahmen unserer Fürsorgepflichten.

² Kundengruppen mit Umsatz überwiegend aus dem Kohlebergbau

Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte ist als eines unserer Grundprinzipien im Verhaltenskodex der Bank verankert. Unsere Erklärung zu Menschenrechten untermauert diese Verpflichtung und beschreibt unseren Umgang mit diesem wichtigen Thema. Im Einklang mit dem UK Modern Slavery Act haben wir ferner unsere Erklärung zur Bekämpfung der modernen Sklaverei veröffentlicht. Unser Ansatz deckt alle Aspekte des Geschäfts ab, von Kundentransaktionen über die Interaktion mit Lieferanten und Dienstleistern bis hin zu unserem Umgang mit unseren eigenen Mitarbeitern. Wir orientieren uns hierbei an zahlreichen internationalen Standards und Rahmenwerken wie beispielsweise den UN-Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte. Wir verfolgen das erklärte Ziel, nicht in Geschäftsaktivitäten und -beziehungen involviert zu sein, für die schwere Menschenrechtsverletzungen eindeutig nachgewiesen sind.

Überprüfung von Kundentransaktionen

Im Umgang mit unseren Kunden handhaben wir Fragen zu Menschenrechten gemäß unserem Environmental-und-Social (ES)-Risikorahmenwerk. Von 397 Transaktionen und Kunden, die wir 2018 geprüft haben, wurden zwei aufgrund von Menschenrechtskriterien abgelehnt. Darüber hinaus haben wir uns an der Arbeit der Joint Money Laundering Intelligence Taskforce (JMLIT) beteiligt, die von der britischen National Crime Agency in Partnerschaft mit dem Finanzsektor ins Leben gerufen wurde. Einer der Schwerpunkte der JMLIT besteht darin, die Finanzierungsströme im Zusammenhang mit organisierter Einwanderungskriminalität, Menschenhandel und moderner Sklaverei zu unterbinden. Infolgedessen hat unsere britische Financial Crime Operations (FCO)-Einheit die Themen Menschenhandel, moderne Sklaverei und organisierte Einwanderungskriminalität ab Ende 2017/Anfang 2018 in die weltweit verbreiteten monatlichen Sicherheitsberichte aufgenommen, um das Bewusstsein für diese Themen in der gesamten Bank zu schärfen. Im Rahmen unserer fortgesetzten Beteiligung an der JMLIT erhielt unsere FCO-Einheit zudem 25 Informationsanfragen seitens Strafverfolgungsbehörden im Zuge von strafrechtlichen Ermittlungen zu Menschenrechtsverletzungen, die alle geprüft und entsprechend beantwortet wurden. Solche strafrechtlichen Ermittlungen reichen von Menschenhandel zum Zweck von sexueller Ausbeutung und Zwangsarbeit bis hin zu organisierter Einwanderungskriminalität.

Die Deutsche Bank ist auch Mitglied der European Bankers Alliance (Alliance), die sich zusammen mit Thomson Reuters, dem privaten Sektor, NGOs und Strafverfolgungsbehörden für die Bekämpfung des Menschenhandels engagiert. Die Alliance hat zur Ausarbeitung einer Reihe von Indikatoren beigetragen, mit denen sich potenzielle Fälle von Menschenhandel systematisch identifizieren lassen. Hierzu analysierte die Alliance spezifische Red Flags in Bezug auf Transaktions-, Verhaltens- und „Know Your Customer“-Indikatoren. Die daraus von der Alliance entwickelten Instrumentarien können Nutzern helfen, potenzielle Fälle von Menschenhandel, moderner Sklaverei oder organisierter Immigrationskriminalität zu identifizieren.

Im Jahr 2019 werden wir unseren globalen Ansatz stärken und uns zu bewährten Verfahren bei Untersuchungen und im Umgang mit den gewonnenen Erkenntnissen austauschen. Wir sammeln fortwährend zusätzliche Erfahrungen. Im Zuge dessen plant unsere FCO-Einheit, laufende Schulungen bereitzustellen und die Identifikation von Typologien voranzutreiben, um unsere Fähigkeiten zur Bekämpfung von Menschenrechtsverletzungen zu stärken – sowohl auf lokaler Ebene als auch zur Unterstützung unseres globalen Ansatzes.

Prüfung von Lieferanten und Dienstleistern

Im Jahr 2018 haben wir die Prüfung unserer Lieferanten und Dienstleister in Bezug auf Umwelt- und Sozialthemen fortgesetzt. Hierbei haben wir uns auf die Lieferanten und Dienstleister fokussiert, die in Branchen und Ländern aktiv sind, die wir in Bezug auf die Achtung von Menschenrechten als kritisch einstufen. Wir haben bei keinem der 117 Anbieter, die 2018 geprüft wurden (2017: 123), Hinweise auf Menschenrechtsverletzungen gefunden. Wir beabsichtigen, die ES-Prüfung aller relevanten Lieferanten und Dienstleister im Jahr 2019 abzuschließen. Zudem planen wir 2019 die Einführung eines neuen Zertifizierungsverfahrens für Lieferanten und Dienstleister, das spezifische Anforderungen an ihren Menschenrechtsansatz stellt, darunter zum Beispiel Richtlinien und Zertifizierungen zu Menschenrechten sowie Informationen zu Mitarbeiterangelegenheiten. Die Einführung spezieller lieferantenbezogener Schulungen für unsere Mitarbeiter ist ein weiterer Schwerpunkt für 2019.

Achtung der Menschenrechte von Mitarbeitern

Die Achtung der Menschenrechte von Mitarbeitern hat für die Deutsche Bank eine hohe Priorität. Dabei geht es beispielsweise darum, jede Person ungeachtet ihrer Position oder Umstände mit Würde und Respekt zu behandeln, Chancengleichheit ohne Diskriminierung aufgrund von Familienstand, Geschlecht, Alter, Religion oder Weltanschauung, Rasse oder Nationalität, sexueller Orientierung oder Behinderung zu gewährleisten und Arbeitnehmerrechte wie faire Entlohnung, Vereinigungsfreiheit und das Recht auf Kollektivverhandlungen zu achten. In all diesen Belangen dienen uns die von der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) vorgegebenen Grundprinzipien und Rechte am Arbeitsplatz sowie andere relevante Arbeitsgesetze als wichtige Orientierungshilfen.

Einzelheiten zu allen Arbeitnehmerbelangen finden Sie in unserem Personalbericht (siehe db.com/ir/de/geschaeftsberichte).

Mitarbeiterbelange

Personalstrategie

Der Erfolg der Deutschen Bank hängt wesentlich von den Ideen, dem Wissen, dem Engagement und der Gesundheit ihrer Mitarbeiter ab. Daher legt die Bank großen Wert darauf, ihren Mitarbeitern ein attraktives Arbeitsumfeld zu bieten und Innovationen im gesamten Unternehmen voranzutreiben. Die Personalstrategie der Bank zielt darauf ab, ein Umfeld zu schaffen, in dem Menschen partnerschaftlich zusammenarbeiten, um gemeinsam für das Unternehmen nachhaltige Leistung zu erbringen.

Unsere Personalstrategie ist in individuellen Vorstandszielen verankert, die mit dem Aufsichtsrat vereinbart wurden. Dabei helfen uns einzelne Aspekte und Schwerpunkte, wie zum Beispiel das Erreichen vereinbarter Diversity-Quoten, die individuelle Leistung und den Fortschritt zu messen. Dies spiegelte sich auch in unseren strategischen Prioritäten für den Personalbereich im Jahr 2018 wider:

- Stärkung der Talentstrategie durch die breitere Reichweite unserer bankweiten Führungs- und Managementprogramme (sogenannte Acceleration-Programme für Directors/Vice Presidents),
- Investitionen in die Zukunft der Arbeit,
- Weitere Verankerung von Vielfalt und Teilhabe aller Mitarbeiter in allen Personalprozessen,
- Fokus auf Mitarbeitergesundheit sowie
- Unterstützung von Restrukturierungsmaßnahmen und Ermöglichung der Karrieremobilität innerhalb der Bank.

Detaillierte Informationen zu den Prioritäten und Programmen unseres Personalbereichs, einschließlich der Personaldaten des Konzerns, finden Sie in unserem Personalbericht (siehe db.com/ir/de/geschaeftsberichte).

Umsetzung von HR-Richtlinien und -Standards

Der Personalbereich verfügt über eine klare Führungsstruktur. Unsere weltweiten Prioritäten und Standards werden vom Global HR Executive Committee definiert und überwacht. Dazu gehören die weltweiten Leiter der Personalabteilung, die Bereiche und Einheiten, die sich die Verantwortung für das Personalmanagement teilen, sowie die Personalverantwortlichen für Prozesse und Produkte in den Regionen und für die Definition und Kontrolle konzernweiter Standards und Richtlinien. Der überarbeitete Verhaltenskodex der Deutschen Bank regelt das Verhalten der Mitarbeiter, indem er sie zu ethischem, verantwortungsvollem und nachhaltigem Handeln anleitet und ihnen den Umgang mit relevanten Risiken, Interessenkonflikten und vertraulichen Informationen erläutert.

Richtlinien sind ein wesentlicher Bestandteil des Kontrollumfelds der Bank und können von unseren Mitarbeitern über das Deutsche Bank Policy Portal abgerufen werden. Unsere globalen Personalrichtlinien decken ein breites Spektrum an Personalthemen ab, zum Beispiel Rekrutierung, Management und Entwicklung von Leistung und Karriere, Beurteilung von geeigneten Kandidaten für Führungsgremien und Inhaber von Schlüsselfunktionen, internationale Entsendungen, Vergütung, Offboarding, Kündigung und mitarbeiterbezogene Vorfälle. Darüber hinaus gibt es weitere Leitfäden und Richtlinien, beispielsweise für Leistungsbeurteilungen, Disziplinar- und Entlassungsverfahren, Beschwerde- und Mobbingverfahren sowie Verfahren zum Schutz vor Belästigung.

Rekrutierung und Talententwicklung

Die Rekrutierung von Talenten ist weiterhin ein Schwerpunkt des Personalbereichs der Deutschen Bank. Die Besetzung offener Stellen in kundennahen Funktionen und in Betriebszentren war auch 2018 von zentraler Bedeutung – ebenso wie die Neueinstellung von Mitarbeitern, um der wachsenden Nachfrage im Bereich der regulierungsbezogenen Aufgaben (zum Beispiel Bekämpfung der Finanzkriminalität, Rechnungsprüfung und Compliance) gerecht werden zu können. Darüber hinaus konzentrierte sich die Rekrutierung auf die Einstellung von 1.207 externen Fachkräften (2017: 1.446), insbesondere im Bereich IT, sowie auf die Einstellung von insgesamt 1.517 Hochschulabsolventen und Auszubildenden (2017: 1.235).

Hochschulabsolventen und Auszubildende

Die Einstellung von Hochschulabsolventen hat für uns auch weiterhin strategisch Priorität, da diese einen wichtigen Beitrag im Rahmen unserer Transformationsstrategie leisten, die Unternehmenskultur weiterentwickeln, die Bedürfnisse unserer künftigen Kunden kennen und die Vielfalt unseres Unternehmens stärken. Im Jahr 2018 haben wir 910 Hochschulabsolventen eingestellt (ohne die Marke Postbank, 2017: 619). Dieser Anstieg ist auf zusätzliche Investitionen in der Unternehmens- und Investmentbank (CIB) und in unserer Technologiesparte zurückzuführen – insbesondere in Pune (Indien), wo sich entsprechende Neueinstellungen im Jahresvergleich verdoppelt haben.

Erstmals hat die Bank zwei getrennte Orientierungs- und Schulungsprogramme durchgeführt – ein regional ausgerichtetes Programm in Indien für den lokalen Technologiezweig der Bank und, wie schon in den Vorjahren, ein Programm in London.

Die Berufsausbildung und das duale Studium sind ein wichtiger Bestandteil unserer Nachwuchsstrategie und bieten gerade in Deutschland eine zusätzliche Möglichkeit, junge Talente für unser Unternehmen zu gewinnen. Das ist von besonderer Bedeutung im aktuellen Ausbildungsmarkt, der von schwierigen Rekrutierungsbedingungen und einem sinkenden Interesse der Zielgruppe geprägt ist. Durch unsere 2018 eingeführte Kampagne „#dbKarrierestart“ und die Initiative DB-Insider konnten wir im Jahresverlauf eine höhere Aufmerksamkeit für unsere Angebote schaffen und die Bewerbungseingänge um rund ein Fünftel steigern. Im Jahr 2018 haben wir 607 neue Auszubildende eingestellt (2017: 616).

Interne Karrieremobilität

Die interne Mobilität ist für uns von entscheidender Bedeutung, um qualifizierte und talentierte Mitarbeiter zu binden und ihre Erfahrung und ihr Fachwissen für die Bank zu erhalten. Daher haben wir 2018 das Konzept der internen Mobilität weiterentwickelt und innerhalb des Unternehmens verankert. Wir verfolgen weiterhin eine Strategie, nach der offene Stellen mit geeigneten internen Kandidaten besetzt werden. Alle offenen Stellen werden gemäß der Rekrutierungsrichtlinie der Bank zunächst für mindestens zwei Wochen nur intern ausgeschrieben. Die vorrangige Berücksichtigung interner Kandidaten hilft den von Restrukturierungsmaßnahmen betroffenen Mitarbeitern, neue Aufgaben und Funktionen innerhalb der Bank zu finden. Wir fördern zudem auch die bereichsübergreifende Mobilität, damit die Mitarbeiter ihre Kompetenzen und Erfahrungen im Sinne ganzheitlicher Karrierewege erweitern können. Darüber hinaus trägt die interne Mobilität dazu bei, die Freisetzungskosten der Bank zu senken. 37 % (2017: 32 %) aller offenen Stellen wurden 2018 intern besetzt (ausgenommen die Marke Postbank). In Deutschland lag dieser Anteil aufgrund von Freisetzungen infolge von Restrukturierungsmaßnahmen sowie Veränderungen durch Digitalisierungs- und Kontrollfunktionen bei 65 % (2017: 66 %).

Führungskräfteentwicklung

Die im September 2018 gestartete bankweite „Speak up“-Kampagne „Das Richtige tun – sprechen Sie es offen an“ begleitet die Einführung des überarbeiteten Verhaltenskodex und soll die Werte der Bank im Tagesgeschäft verankern sowie alle Mitarbeiter ermutigen, eine offene und ehrliche Diskussionskultur in unserer Bank zu fördern.

Das sogenannte Leadership Capability Model und die Werte und Überzeugungen der Deutschen Bank definieren, was wir von unseren Führungskräften erwarten. Sie reflektieren unser Verständnis davon, welche Fähigkeiten benötigt werden, um Mitarbeiter zu führen und den Geschäftserfolg im Einklang mit der Unternehmenskultur und den Unternehmenswerten nachhaltig zu gewährleisten. Auf dem Modell basiert auch unser Ansatz zur Weiterentwicklung von Führungskräften. Er umfasst eine Reihe von Förderprogrammen.

Wir führen zwei sogenannte Management-Fundamentals-Programme durch, die für neue Führungskräfte verpflichtend sind. Das Basisprogramm ist für Mitarbeiter bis zur Ebene Vice President konzipiert, die erstmals Führungsverantwortung in der Bank übernehmen. Das zweite Programm richtet sich gezielt an Mitarbeiter der Ebenen Managing Director und Director. Beide Programme konzentrieren sich auf drei Schlüsselbereiche: Mitarbeiter führen, den Geschäftserfolg steigern und die Unternehmenskultur mitgestalten. Bis Ende 2018 nahmen mehr als 3.000 Mitarbeiter an mehr als 20 Standorten weltweit an diesen bereichsübergreifenden Programmen teil. Für erfahrene Führungskräfte bieten wir außerdem spezielle Kurzprogramme an (Skill Practice Pods), die Themen wie Talentförderung oder Mitarbeiterführung in schwierigen Zeiten behandeln. Im Jahr 2018 nahmen 1.034 Teilnehmer weltweit an diesen Programmen teil (2017: 753).

Die Marke Postbank bietet ihren Führungskräften ein eigenständiges Führungskräfte-Curriculum an: Die Trainings orientieren sich an den unterschiedlichen Rollen einer Führungskraft, beispielsweise als Strategieentwickler, Change Manager oder Coach. Viele Trainings können von leitenden und nicht leitenden Führungskräften gemeinsam besucht werden. Im Jahr 2018 nahmen 429 Mitarbeiter an einem Training des Führungskräfte-Curriculums teil (2017: 429).

Talentförderung

Um unsere Mitarbeiter dabei zu unterstützen, sich fachlich und persönlich weiterzuentwickeln und ihre Karriere zu gestalten, folgen die Talentförderprogramme der Deutschen Bank einem bereichsübergreifenden Ansatz. Im Juni 2018 startete mit 21 Teilnehmerinnen zum fünften Mal das Programm Accomplished Top Leaders Advancement Strategy (ATLAS) für weibliche Führungskräfte der Ebene Managing Director. Dies ist die bisher größte Teilnehmerzahl des Programms, für das viele Talente identifiziert werden konnten. Das bankweite Director Acceleration Program (DAP), das 2017 eingeführt wurde und nach der ersten Runde sehr positive Rückmeldungen erhielt, hatte 2018 152 Teilnehmer, deren programmbezogener Entwicklungszeitraum zwölf Monate umfasste. Das Vice President Acceleration Program schloss 2018 sein drittes Jahr mit einem Frauenanteil von 41 % ab, der bislang höchsten Quote für dieses Programm. Der sechsmonatige Entwicklungszeitraum des Programms umfasst zwei Module, die in Europa (London, Frankfurt am Main, Mailand), Amerika (New York) und Asien (Singapur) durchgeführt werden.

Die Marke Postbank verfügt über eigene Entwicklungsprogramme wie etwa Advanced Professionals, ein Programm zur Förderung von Leistungsträgern in spezialisierten Berufswegen und zur Unterstützung einer persönlichen und fachlichen Bestandsaufnahme. Hinzu kommen das Junior-Management-Programm und das Management-Programm für nicht-leitende Mitarbeiter mit Potenzial und Aufstiegswillen.

Veränderung unserer Arbeitsweise

Technologische Entwicklungen bieten Banken noch nie da gewesene Möglichkeiten. In ihrem traditionellen Geschäftsmodell werden sie zunehmend durch Anbieter disruptiver Geschäftsmodelle herausgefordert. Banken stehen vor der Herausforderung, einerseits ihr bestehendes Geschäft effizient und profitabel zu gestalten und andererseits neue Geschäftsmöglichkeiten zu entwickeln. Ziel der Deutschen Bank ist es, sich selbst als Technologieunternehmen zu verstehen, das heißt, mit neuen Ideen im Bereich des digitalen Bankgeschäfts führend zu werden und eine systematische Forschung und Entwicklung von Innovationen zu etablieren, wie zum Beispiel „Modernste Technologie kombiniert mit Analysten-Know-how: ROBIN, der digitale Vermögensverwaltung der Deutschen Bank.“ Da es in diesem Bereich erforderlich ist, kontinuierlich Entscheidungen zu treffen, ist nicht nur entsprechendes Wissen und Erfahrung der Mitarbeiter notwendig, sondern auch ein außergewöhnlich hohes Maß an Einsatzbereitschaft und die Fähigkeit, komplett neue und damit unbekannte Wege zu beschreiten.

Für eine effektive und zukunftsorientierte Personalarbeit bedeutet dies: Wir wollen und müssen heutigen und zukünftigen Mitarbeitern Sinn, Richtung und Orientierung in Bezug auf den Weg und die Strategie der Deutschen Bank in dieser Welt radikaler Geschwindigkeit und Dynamik bieten. In Zukunft wird es entscheidend sein, wie schnell wir interne und externe Veränderungen erkennen und wie schnell und effektiv wir auf diese reagieren können, um unseren Kunden einen Mehrwert zu bieten.

Gleichzeitig müssen wir grundlegend verändern, wie wir arbeiten, ohne traditionelle Stärken zu vernachlässigen. Es wird darum gehen, agiler zu denken. Mehr denn je ist heute die Fähigkeit zur schnellen Veränderung und Anpassung zu einem entscheidenden Erfolgsfaktor geworden. Unter anderem durch den demografischen und kulturellen Wandel, die Generationenvielfalt und die zunehmende Mobilität werden wir einen gesellschaftlichen Umbruch erleben, der völlig neue Ansätze erfordert. Um einen Austausch über die Deutsche Bank hinaus zu fördern, befinden wir uns auch im Dialog mit anderen Unternehmen sowie Universitäten und der Politik.

Als Arbeitgeber sind wir nur dann attraktiv und wettbewerbsfähig, wenn wir Herausforderungen aktiv gestalten. Bereits heute bereiten wir unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fachlich und mental auf diese veränderten Anforderungen vor - mit attraktiven, zeitgemäßen Lern- und Trainingsangeboten, einem breiten Spektrum an Gesundheitsleistungen sowie der Möglichkeit, Beruf und Privatleben besser miteinander zu vereinbaren.

Innovation

Unsere Mitarbeiter sind der Schlüssel zur Innovation. Wir fördern ihre intellektuelle Neugierde. Dabei setzen wir auf lebenslanges Lernen und den Mut, Dinge auszuprobieren. Wir fördern eine Unternehmenskultur, die innovative, agile und kreative Arbeit belohnt. In Deutschland haben wir im April 2018 erfolgreich damit begonnen, agile Arbeitsmethoden für Innovationen innerhalb des Personalbereichs zu testen und in multidisziplinären Teams nutzerorientierte Lösungen für konkrete Herausforderungen in den folgenden Bereichen zu entwickeln:

- Fähigkeiten
- Führungsstärke, Unternehmenskultur und Kooperation
- Wohlbefinden und soziale Leistungen
- Arbeitsumfeld und Organisation

Aufgrund des positiven Mitarbeiterengagements, der Einbindung der Nutzer in den Entwicklungsprozess und des frühzeitigen Testens von Prototypen wird der Personalbereich diese Art von Arbeit im Rahmen einer Greenhouse-Initiative in Deutschland fortsetzen, wobei strategische Herausforderungen in multidisziplinären Teams auf agile Weise gelöst werden.

Vielfalt und Teilhabe

Als global tätiges Unternehmen haben wir uns einer Kultur verpflichtet, welche die Vielfalt ihrer Mitarbeiter, Kunden sowie der Gesellschaft respektiert und begrüßt. Vielfalt (Diversity) und Teilhabe (Inklusion) sind wichtige Grundpfeiler unserer Unternehmenskultur. Daher möchten wir

- talentierte und gemischte Teams fördern, um gemeinsam gute Geschäftsergebnisse zu erzielen,
- ein respektvolles Arbeitsumfeld des Miteinanders schaffen, in dem Mitarbeiter ihr volles Potenzial entfalten können und
- die Beziehungen unserer Bank mit Kunden, Geschäftspartnern, Aufsichtsbehörden, der Gesellschaft und potenziellen Mitarbeitern stärken.

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. Mit dem Ziel Vielfalt und Teilhabe vor Augen und um sich angemessen auf die Chancen und Herausforderungen, die sich aus dem demografischen Wandel und der Digitalisierung ergeben, vorzubereiten, verfolgt unsere Bank einen weltweit einheitlichen und zugleich multidimensionalen Ansatz.

Im Jahr 2018 haben wir fortwährend daran gearbeitet, die Grundprinzipien Vielfalt und Teilhabe in unseren Personalprozessen zu verankern. Im Verlauf des Jahres lagen unsere Schwerpunkte auf den folgenden Themen:

- Erneuerung unseres Engagements zur Verbesserung der Geschlechtervielfalt. Da die jüngste Selbstverpflichtung zur deutlichen Erhöhung des Anteils weiblicher Führungskräfte weltweit Ende 2018 auslief, hat sich der Vorstand darauf verständigt, nun freiwillige Ziele festzulegen.
- Stärkung der Rolle und Sichtbarkeit der bankeigenen Mitarbeiternetzwerke, die entscheidend für das Engagement unserer Mitarbeiter und nach wie vor ein wichtiger Beleg für unsere integrative und vielfältige Kultur sind, sowohl intern als auch extern.
- Förderung der weltweiten Teilhabe lesbischer, schwuler, bi-, trans- und queerer oder intersexueller Menschen (LSBTQI). Diese wird allgemein als ein wichtiger Indikator für die Reife eines Unternehmens in Bezug auf Vielfalt und Teilhabe angesehen.

Kontinuierliche Förderung der Chancengleichheit

Die Deutsche Bank hat ihre Bemühungen zur Förderung von Frauen am Arbeitsplatz im Jahr 2018 fortgesetzt. Mit einem Frauenanteil im Aufsichtsrat von 30 % zum Jahresende (2017: 35 %) erfüllt die Deutsche Bank die seit 2015 gültige gesetzliche Vorgabe zur Geschlechterquote von 30 % für börsennotierte und mitbestimmungspflichtige deutsche Unternehmen.

Der Aufsichtsrat hatte der Bank 2017 das Ziel gesetzt, bis zum 30. Juni 2022 mindestens 20 % des Vorstands mit weiblichen Mitgliedern zu besetzen. Dies entspricht bei einem Vorstand mit acht bis zwölf Mitgliedern zwei Frauen. Mit nur einer Frau (Chief Regulatory Officer) im Vorstand wurde dieses Ziel noch nicht erreicht. Der Aufsichtsrat arbeitet weiter an der Erreichung des bis 2022 gesetzten Ziels entsprechend den Vielfaltsprinzipien der Eignungsrichtlinien für die Auswahl von Vorstandsmitgliedern.

Zum Ende des Jahres 2018 waren 20,8 % der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstands der Deutschen Bank weiblich (2017: 18 %). Auf der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands betrug der Anteil 20,9 % (2017: 19,6 %). Gemäß den gesetzlichen Anforderungen in Deutschland hat sich die Bank für diese beiden Ebenen bis zum 31. Dezember 2020 20 % beziehungsweise 25 % zum Ziel gesetzt.

Im Jahr 2011 hat sich die Deutsche Bank freiwillig verpflichtet, den Anteil weiblicher Führungskräfte bis Ende 2018 weltweit deutlich zu erhöhen. Ende des Jahres 2018 betrug der Anteil weiblicher Managing Directors und Directors 22,8 %, (ohne die Marke Postbank; 2017: 21,9 %). Seit 2010 ist die Zahl der Mitarbeiterinnen auf dieser Ebene um 24,1 % gestiegen. Der Anteil der weiblichen Officer (Mitarbeiter mit Corporate Title Managing Director, Director, Vice President, Assistant Vice President, Associate) belief sich Ende 2018 auf insgesamt 33,6 % (2017: 33,3 %).

Obwohl der Frauenanteil in der Deutschen Bank noch nicht unserem angestrebten Ziel entspricht, beobachten wir das Thema weiterhin und berichten unsere Fortschritte an den Vorstand. Wir haben eine Vielzahl von unterstützenden Maßnahmen eingeführt, darunter Talentförderungsprogramme, Führungskräfte trainings, vorbildliche Beispiele für personenbezogene Entscheidungen, interne Überwachungsmechanismen sowie Unterstützung an der Basis für mitarbeitergetriebene Initiativen.

Der Vorstand setzt sich unverändert für mehr Frauen in Führungspositionen ein. Im März 2019 beschloss der Vorstand, unsere freiwilligen konzernweiten Ziele für den Anteil von Frauen in Führungspositionen weiterzuentwickeln. Transparenz trägt dazu bei, Entwicklungen voranzutreiben. Deshalb gelten die neuen Ziele für Dezember 2021 separat für unsere drei höchsten „Corporate Titles“ (in Kopfzahl): Managing Director (21 %), Director (28 %) und Vice President (35 %). Damit wird auch die interne Basis für die beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands gestärkt. Wir sind davon überzeugt, dass eine verbesserte Geschlechterbalance in Führungspositionen einen wesentlichen Beitrag zum zukünftigen Erfolg der Deutschen Bank leisten wird.

Ein respektvolles Arbeitsumfeld für ein gutes Miteinander

Die Deutsche Bank wurde 2018 erstmals im Thomson Reuters D&I Index in die Top 100 der „Most Inclusive Companies“ aufgenommen. Dieser investierbare Index wird nun im dritten Jahr anhand von Daten aus den Bereichen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ermittelt und bewertet Unternehmen nach verschiedenen Kriterien. Die Deutsche Bank belegt Platz 68 aller 2.173 bewerteten Unternehmen und befindet sich damit unter den führenden 100 Unternehmen, die den investierbaren Index ausmachen. In der Kategorie Bankdienstleistungen nehmen wir Platz vier von 185 Unternehmen und Platz sechs von 84 deutschen Unternehmen ein.

Als eine von vielen Aktivitäten, um die Gleichberechtigung von LSBTQI-Menschen und -Kollegen zu unterstützen, verfügt die Deutsche Bank seit vielen Jahren über ein Botschafterprogramm. Diese sichtbaren Botschafter, die sich selbst nicht zu den LSBTQI-Menschen zählen, spielen eine wesentliche Rolle dabei, eine Kultur der Wertschätzung und Teilhabe in der Bank zu fördern. Als Führungskräfte und Vorbilder auf allen Ebenen des Unternehmens helfen sie LSBTQI-Mitarbeitern, sich im Unternehmen sicher zu fühlen, ihre ganze Persönlichkeit in die Arbeit einzubringen und so auch produktiver zu sein.

Die Deutsche Bank verfügt über knapp 20 Jahre Erfahrung im Bereich Vielfalt und Teilhabe. In dieser Zeit haben wir weltweit eine Reihe wichtiger externer Partnerschaften aufgebaut. Sie helfen uns dabei, unsere interne Strategie weiterzuentwickeln, uns zu bewährten Praktiken auszutauschen und die Gemeinschaften an unseren Standorten positiv zu beeinflussen. Wir sind überzeugt, dass dies unsere Beziehungen zu Kunden, Partnern und der Gesellschaft stärken wird.

- In Deutschland ist die Bank Gründungsmitglied und derzeit Vorstandsmitglied des Vereins Charta der Vielfalt unter der Schirmherrschaft von Bundeskanzlerin Angela Merkel, der sich aktiv für Vielfalt am Arbeitsplatz einsetzt
- Darüber hinaus ist die Deutsche Bank Gründungsmitglied der Women in Finance Charter des britischen Finanzministeriums, die eine ausgewogenere Finanzdienstleistungsbranche anstrebt, sowie der Charta de la Diversité in Luxemburg, der Charter Diversidad in Spanien, des Manifests für Frauenbeschäftigung in Italien und von i-Gen, dem portugiesischen Wirtschaftsforum für Geschlechtervielfalt.

Gesundheitsmanagement

Bei der Deutschen Bank legen wir großen Wert auf die Gesundheit unserer Mitarbeiter. Unser diesbezügliches Kernangebot, das die Marke Postbank nicht abdeckt, umfasst präventivmedizinische Untersuchungen der körperlichen und geistigen Gesundheit, der Fitness und der Ernährung. Berichte zeigen, dass entsprechende Untersuchungen zu Verbesserungen der Fitness, des Blutdrucks, der Ernährung und des Nichtraucherhaltens beitragen. Unser Mitarbeiterassistentenprogramm (EAP), das allen Mitarbeitern in Deutschland zur Verfügung steht, unterstützt diese bei der Bewältigung von Problemen im persönlichen und beruflichen Umfeld und betreibt eine vertrauliche, mit Psychologen und Therapeuten besetzte Rund-um-die-Uhr-Hotline.

Wiedereingliederungsmanagement

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) gemäß § 84 Absatz 2 Sozialgesetzbuch IX in Deutschland ist seit jeher ein Bestandteil unserer Gesundheits- und Arbeitskultur. Daher unterstützen wir Mitarbeiter, die innerhalb eines Jahres länger als sechs Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig waren. Unter Berücksichtigung ihrer Situation und unter aktiver Einbeziehung des einzelnen Mitarbeiters vereinbaren wir frühzeitig den Prozess der Wiedereingliederung, wobei die Möglichkeiten von einem schrittweisen Wiedereinstieg bis zu unmittelbarer Wiederaufnahme der Vollzeittätigkeit reichen. Im Jahr 2018 vollzogen 441 Mitarbeiter einen schrittweisen Wiedereinstieg in die Berufstätigkeit (2017: 429).

Das eigene betriebliche Gesundheitsmanagement der Marke Postbank bietet ein breites Spektrum an Maßnahmen, das von der persönlichen Beratung zu spezifischen Gesundheitsfragen über effektive Kurzzeitübungen am Arbeitsplatz und personalisierte, regelmäßige Kurse zu ausgewählten Themen bis hin zu einer kostenlosen Grippeimpfung reicht. Darüber hinaus stehen an 13 großen Standorten der Marke Postbank zentrale Ansprechpartner zu Fragen der Gesundheit zur Verfügung, um die Mitarbeiter in Bezug auf bestimmte Themen zu beraten und zu unterstützen.

Mentale Gesundheit

Bei der Deutschen Bank legen wir großen Wert auf die psychische Gesundheit und das Wohlbefinden unserer Mitarbeiter. Zu diesem Zweck bieten wir ein breites Spektrum an Ressourcen zur Förderung der psychischen Gesundheit an, die darauf abzielen, die mit psychischen Problemen/Krankheitsbildern verbundene Stigmatisierung zu verringern und sowohl die Betroffenen als auch die ihnen am nächsten stehenden Personen zu unterstützen. In Zusammenarbeit mit unserer unternehmenseigenen Krankenversicherungsanstalt (Betriebskrankenkasse Deutsche Bank) und dem betrieblichen Gesundheitsmanagementprogramm werden halbjährlich arbeitsmedizinische Vorsorgemaßnahmen mit besonderem Schwerpunkt auf psychologischen Fragen durchgeführt. Der Schwerpunkt 2017 bis 2018 war die Wechselwirkung von psychischer und physischer Gesundheit unter dem Titel „Innere Stärke und äußere Kraft“. In den Jahren 2019 bis 2020 werden wir uns unter dem Motto „Achtsam Tag für Tag“ auf Fragen der Achtsamkeit konzentrieren. Seit dem Start des Programms im Jahr 2014 fanden bereits mehr als 300 Veranstaltungen, Seminare und Vorträge statt.

Restrukturierung

Nicht zuletzt aufgrund des zunehmenden Tempos der Digitalisierung finden im gesamten Bankensektor Restrukturierungen statt. Die Deutsche Bank bildet hier keine Ausnahme. Der Vorstand hat die Zahl der Vollzeitbeschäftigten bis Ende 2018 auf weniger als 93.000 reduziert und beabsichtigt bis Ende 2019 eine weitere Reduzierung auf weniger als 90.000.

Im Rahmen der Umsetzung unserer Strategie beschäftigte die Deutsche Bank zum 31. Dezember 2018 91.737 Mitarbeiter auf Vollzeitbasis (FTE) – ein Rückgang um 5.797 Mitarbeiter oder 5,9 % im Jahr 2018. Von den Restrukturierungsmaßnahmen waren alle Regionen betroffen. In Europa (ohne Deutschland) war der stärkste Rückgang der Mitarbeiterzahl (-2.672 FTE) zu verzeichnen, der vor allem auf den Verkauf des Privatkundengeschäfts in Polen im vierten Quartal 2018 zurückzuführen ist. Im Jahr 2018 haben wir weitere geschäftskritische externe Funktionen, insbesondere im IT-Bereich, in das Unternehmen eingegliedert.

Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter

Die Bank arbeitet auf Grundlage der jeweiligen nationalen gesetzlichen Vorschriften mit Arbeitnehmervertretern bzw. deren Gremien zusammen. Das deutsche Betriebsverfassungsgesetz regelt die Beteiligung der Betriebsräte, indem es deren Rechte und Pflichten definiert sowie diejenigen Fälle und Formen vorschreibt, nach denen Arbeitgeber verpflichtet sind, einen Betriebsrat einzubeziehen. Diese Gremien, deren Mitglieder alle vier Jahre gewählt werden, vertreten die Interessen unserer Mitarbeiter durch Gespräche und Verhandlungen mit der Deutschen Bank als dem Arbeitgeber. Unsere leitenden Angestellten haben ein eigenes Repräsentationsgremium, das ebenfalls deutschem Recht (dem Sprecherausschussgesetz) unterliegt.

Auf Grundlage der am 10. September 1996 geschlossenen Vereinbarung über die grenzüberschreitende Unterrichtung und Anhörung der Mitarbeiter des Deutsche Bank-Konzerns in der Europäischen Union werden alle Mitarbeiter innerhalb der Europäischen Union durch den Europäischen Betriebsrat vertreten. Dies entspricht circa zwei Dritteln der gesamten Belegschaft des Konzerns. Das deutsche Recht verbietet es uns, unsere Mitarbeiter zu fragen, ob sie Mitglieder von Gewerkschaften sind. Daher wissen wir nicht, wie viele unserer Mitarbeiter Gewerkschaftsmitglieder sind.

Beschäftigungsfähigkeit

Das ganzheitliche „Change“-Konzept der Deutschen Bank, das im Sozialplan der Bank verankert ist, unterstützt von Restrukturierungsmaßnahmen betroffene Mitarbeiter durch die Förderung ihrer Beschäftigungsfähigkeit und durch die Bereitstellung individueller Coaching Angebote in Veränderungsszenarien. Damit stehen Mitarbeitern, Führungskräften, Betriebsräten und Personalberatern, die von Veränderungsprozessen betroffen oder in diese eingebunden sind, ein umfassendes Maßnahmenpaket sowie systematische Unterstützungsleistungen zur Verfügung. Darüber hinaus unterstützt das Konzept die Strategie der Bank, offene Stellen nach Möglichkeit mit geeigneten internen Kandidaten zu besetzen. Es nutzt zudem ein spezielles Netzwerk externer Partnerunternehmen, um Stellenangebote außerhalb des Unternehmens zu ermitteln. Seit Anfang 2016 haben rund 15.000 Mitarbeiter die verschiedenen Angebote genutzt.

Personalkennzahlen

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 2018 der Bank zu finden.

	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)¹	91.737	97.535	99.744
Regionen (in %, Vollzeitkräfte)			
Deutschland	45,4%	43,6%	44,7%
Europa (ohne Deutschland), Naher Osten und Afrika	22,8%	24,1%	24,1%
Nord- und Südamerika	10,3%	10,9%	11,0%
Asien/Pazifik	21,5%	21,4%	20,2%
Bereiche (in %, Vollzeitkräfte)			
Corporate & Investment Bank	17,8%	18,1%	18,2%
Private & Commercial Bank	45,5%	45,1%	45,6%
Asset Management	4,4%	4,1%	4,1%
Non-Core Operations Unit	0,0%	0,0%	0,1%
Infrastructure	32,3%	32,7%	32,0%
	2018	2017	2016
Talent Management			
Eingestellte globale Trainees	910	619	813
Eingestellte Auszubildende	607	616	741
Anzahl Auszubildende am Jahresende	1.459	1.641	1.902
Eingestellte Mitarbeiter (in Tsd, VZÄ)	8,9	10,3	10,5
Arbeitnehmerkündigungen	8,4%	7,8%	7,0%
	31.12.2018	31.12.2017	31.12.2016
Geschlechterdiversität			
Frauen im Aufsichtsrat	30,0%	35,0%	35,0%
Frauen im Vorstand	1	2	2
Frauen in der ersten Ebene unterhalb des Vorstands	20,0%	18,0%	16,0%
Frauen in der zweiten Ebene unterhalb des Vorstands	21,0%	19,6%	19,5%
Weibliche Mitarbeiter (abgeleitet aus globalen Corporate Titles, Vollzeitkräfte)²			
Weibliche Managing Directors und Directors	22,8%	21,9%	21,3%
Weibliche Officer	33,6%	33,3%	32,8%
Weibliche Non-Officer	56,5%	55,8%	55,6%
Weibliche Mitarbeiter insgesamt	41,7%	41,6%	41,5%
Alter (in %, Kopfzahl)			
Bis 29 Jahre	15,5%	16,2%	17,1%
Frauen	7,3%	7,6%	7,9%
Männer	8,2%	8,6%	9,1%
30 - 39 Jahre	29,3%	30,1%	29,9%
Frauen	12,2%	12,5%	12,4%
Männer	17,1%	17,5%	17,5%
40 - 49 Jahre	27,6%	27,7%	28,2%
Frauen	12,7%	12,9%	13,4%
Männer	14,9%	14,8%	14,8%
Über 49 Jahre	27,7%	26,0%	24,8%
Frauen	14,1%	13,2%	12,6%
Männer	13,6%	12,8%	12,1%
Betriebszugehörigkeit (in %, Kopfzahl)			
Bis 4 Jahre	33,7%	34,5%	34,2%
5 - 14 Jahre	27,4%	27,3%	27,3%
Über 14 Jahre	38,9%	38,2%	38,5%

¹ In 2018 passte die BHW KSG die Berechnung der Mitarbeiter auf Basis von Vollzeitkräften per 31. Dezember 2018 an die der Deutschen Bank an. Dies führte zu einem Zuwachs um 95 Vollzeitkräfte für den Konzern (vorherige Perioden wurden nicht angepasst).

² Die den Geschäftssegmenten zugeordneten Werte wurden angepasst, um die Vergleichswerte gemäß der Struktur zum 31. Dezember 2018 darzustellen.

³ Ohne die Marke Postbank
Rundungsdifferenzen möglich

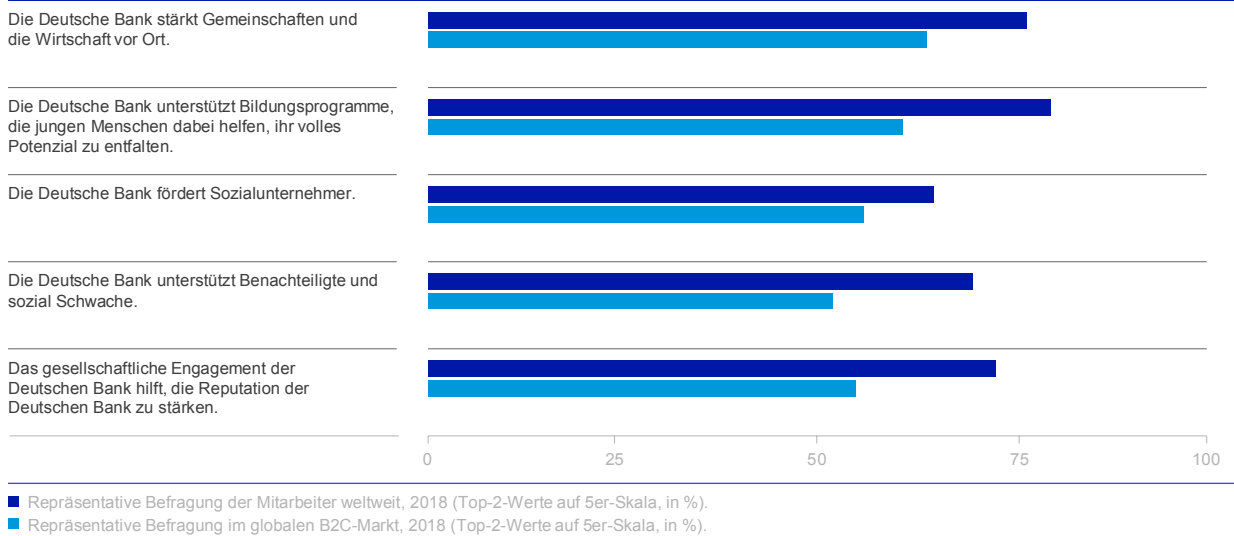
Gesellschaft

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 Projekten haben wir trotz geringerer Gesamtbudgets im Berichtsjahr 1,8 Millionen Menschen weltweit erreicht.

Ziel unseres gesellschaftlichen Engagements ist es, Menschen und die Wirtschaft vor Ort zu stärken. Unsere Corporate Social Responsibility (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-Aktivität 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.

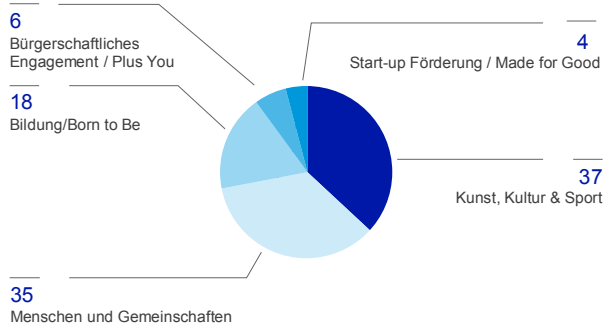
Relevanz des CSR-Engagements für Stakeholder



Unser gesellschaftliches Engagement hat eine lange Tradition. Die Kennzahlen 2018 bestätigen erneut unseren strategischen Ansatz und die Wirksamkeit unserer Programme. Im Berichtsjahr haben wir insgesamt rund 4,2 Millionen Menschen weltweit erreicht – 1,8 Millionen mit unseren CSR-Initiativen, rund 2,4 Millionen mit unseren Kunst-, Kultur- und Sportprojekten. Wir investierten 53,7 Mio. € in diese Programme. Rund 18.000 Deutsche Bank-Mitarbeiter (23 % der Belegschaft der Deutschen Bank) und 260 Postbank-Kollegen in Deutschland haben sich in sozialen Projekten ehrenamtlich engagiert.

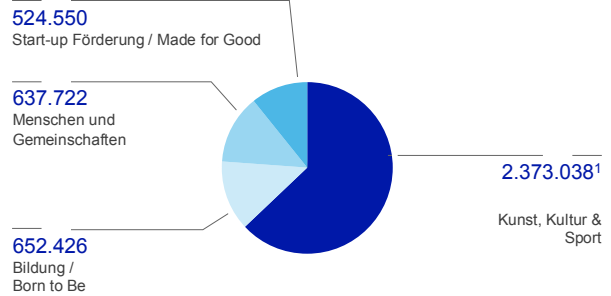
Input: Fördervolumen nach Themen

Insgesamt 53,7 Mio €, in %



Output: Begünstigte 2018/2019

Insgesamt 4.187.736

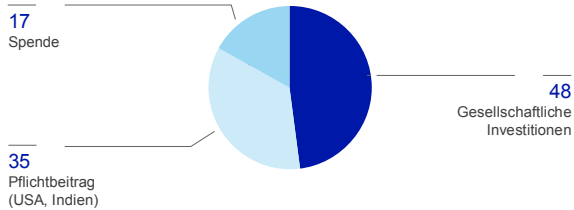


Quelle: Global Impact Tracking 2018

¹ Erhebungsgrundlage ggü. 2017 geändert; Reichweite des Art, Culture & Sportspezifischen Angebots 2018 gestiegen.

Motivation für die Unterstützung

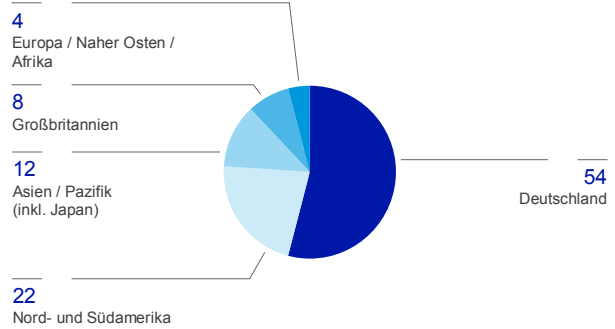
In % der Projekte



Quelle: Global Impact Tracking 2018, Fokus CSR-Projekte (47% der Gesamtinvestitionen)

Fördervolumen nach Regionen

Insgesamt 53,7 Mio €, in %



CSR-Leistungskennzahlen

	2018	2017	2016
Fördervolumen in Mio. € (exkl. Postbank)	53,7	64,2	73,5
Externe Wahrnehmung der Deutschen Bank als verantwortungsbewusster Unternehmensbürger in % (globaler B2B Markt) ¹	60	65	65
Begünstigte von CSR-Projekten in Mio.	4,2	5,2	4,9
Davon:			
Born to Be, Made for Good, Menschen und Gemeinschaften	1,8	2,1	2,4
Kunst, Kultur und Sport	2,4	3,1	2,5

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

² Erhebungsgrundlage gegenüber 2017 geändert; Reichweite des Angebots des Bereichs Kunst, Kultur und Sport 2018 gestiegen.

In dem vorliegenden Bericht stellen wir für das Berichtsjahr ausgewählte CSR-Initiativen vor. Details zu anderen Programmen und ausführlichere Informationen finden Sie unter:

db.com/gesellschaft

postbank.de/postbank/csr

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 – ebenso wie diejenigen zu Spenden, Mitgliedschaften und Sponsorentätigkeit – 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 Federal Reserve Bank New Yorks 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 %

	Basis	Total n=364	Born to Be n=153	Made for Good n=60	Menschen und Gemeinschaften n=137
Einmaliges Erlebnis/ leichter Einfluss		43	44	17	46
Längerfristige Verbesserung/ mittlerer Einfluss		40	48	22	34
Grundsätzliche Veränderung/ hoher Einfluss		50	49	82	35

Quelle: Global Impact Tracking 2018, 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. 2018 haben wir konzernweit mit 153 Bildungsprojekten in 27 Ländern mehr als 652.000 Kindern und Jugendlichen geholfen, ihre Potenziale zu entfalten. Mit insgesamt 4,4 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

	2018	2017	2016
Born to Be			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	62	65	60
Teilnehmer an Born to Be-Projekten; kumuliert in Mio. (seit 2014)	4,4	3,9	3,0

Born to Be – ausgewählte Projekte in Deutschland

Baut Eure Zukunft

Im Schuljahr 2017/18 haben wir gemeinsam mit Social Impact und der Deutsche Bank Stiftung das Projekt „Baut Eure Zukunft“ ins Leben gerufen. Es ermutigt Jugendliche der achten bis zehnten Klassenstufe, kreative Lösungen für individuelle und gesellschaftliche Herausforderungen zu entwickeln, wie zum Beispiel gegen Mobbing oder Armut. Es vermittelt jungen Menschen wichtige Schlüsselkompetenzen und stärkt ihr Selbstvertrauen (siehe baut-eure-zukunft.eu).

FinanzTuber

Der Videowettbewerb FinanzTuber sensibilisiert Schüler der sechsten bis achten Klassenstufe spielerisch für ihre eigenen Bedürfnisse in Sachen Finanzfragen. Zusammen mit einer Lehrkraft und (auf Wunsch) ehrenamtlich tätigen Mitarbeitern der Deutschen Bank arbeiten sich die Schülerteams in ein Thema ein und erstellen dazu Kurzvideos. Als FinanzTuber werden sie so zu Wissensvermittlern für Gleichaltrige (siehe finanztuber.de).

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 nun 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 wichtigen Beitrag leisten, um den Gründern, Mikrounternehmen oder gemeinnützigen Organisationen zu helfen, ihr Geschäftsmodell auf eine tragfähige Basis zu stellen. Seit 2016 profitierten über 14.700 Sozialunternehmen und mehr als 640.000 Menschen von unserem Made for Good-Förderprogramm. Allein im vergangenen Jahr investierten Kollegen über 17.700 Stunden, um rund 5.300 gemeinnützigen Organisationen und Sozialgründern in 16 Ländern zur Seite zu stehen. Unser Ziel ist es, bis 2020 insgesamt 20.000 Start-ups bei ihrer Weiterentwicklung zu begleiten.

Made for Good – Zahlen und Fakten

	2018	2017	2016
Made for Good			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	48	38	31
Unterstützte Sozialunternehmen; kumuliert (seit 2016)	14.733	11.754	9.812
Personen, die von diesen Sozialunternehmen profitieren; kumuliert (seit 2016)	641.198	306.872	147.538

Made for Good – ausgewähltes Projekt in Großbritannien

2018 hat die Deutsche Bank zusammen mit Nwes, der größten Förderagentur in Großbritannien, ein neues Programm aufgesetzt, das die Gleichberechtigung im IT-Sektor steigern soll. „We in Social Tech“ fördert Frauen, die in der Branche tätig sind, und unterstützt sie über einen Zeitraum von sechs Monaten bei der Gründung, der Umsetzung oder der Skalierung ihrer Geschäftsidee. Den Unternehmerinnen, die sich gesellschaftlichen Herausforderungen widmen, werden darüber hinaus zwei Mentoren an die Seite gestellt – einer davon von der Deutschen Bank (siehe weinsocialtechtrust.co.uk).

Land der Ideen

Der Wettbewerb „Ausgezeichnete Orte im Land der Ideen“, mit dem wir seit 2006 die Innovationskraft Deutschlands stärken, hat 2018 das bestehende Netzwerk um 100 auf insgesamt mehr als 3.600 innovative Projekte erweitert, die Welten verbinden und Zusammenhalt stärken. Mit dem Made for Good-Chancenprogramm konnten wir zehn ausgewählte Preisträger gezielt zu Themen wie Geschäftsplan, Finanzierung oder Kommunikation beraten. Im Hinblick auf die Europawahl in diesem Jahr lautet das Motto 2019 „Digitalisieren. Revolutionieren. Motivieren – Ideen für Bildung und Arbeit in Deutschland und Europa“ (siehe deutsche-bank.de/ideen).

Menschen und Gemeinschaften: lokal engagiert

Ein weiterer Baustein 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 nur Geld zur Verfügung zu stellen. Wir setzen darauf, mit Partnern, Meinungsführern und unseren Mitarbeitern gemeinsam die Wirkung unserer Projekte zu verstärken, um Menschen in Notsituationen wie Armut, Migration, Arbeits- und Obdachlosigkeit zu unterstützen. Außerdem leisten wir Soforthilfe bei Naturkatastrophen und bringen uns in den öffentlichen Diskurs ein. 2018 haben wir 137 soziale Projekte in 22 Ländern gefördert und damit rund 638.000 Menschen erreicht. Seit 2015 haben wir 2,8 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

	2018	2017	2016
Menschen und Gemeinschaften			
Anteil der Projekte, die von Mitarbeitern unterstützt werden (in %)	53	52	50
Begünstigte Personen; kumuliert in Mio. (seit 2015)	2,8	2,4	1,8

Menschen und Gemeinschaften – ausgewähltes Projekt in den USA:

Bei der Bekämpfung von Obdachlosigkeit ist die Deutsche Bank Americas Foundation ein Vorreiter. In den vergangenen drei Jahren investierte die Stiftung über 3 Mio. US \$ in das Projekt Educational Success for Students in Temporary Housing. In den ersten beiden Jahren hat dieses Projekt mehr als 8.300 obdachlosen Studenten geholfen und zudem strukturelle Verbesserungsmaßnahmen im New York City Department of Education angestoßen. Ein Drittel aller Vollzeitangestellten der Deutschen Bank in den USA unterstützt außerdem seit Herbst 2018 unser Engagement über die Spendenplattform DonorsChoose.org. Jeder Mitarbeiter kann dort die von der Bank bereitgestellten 50 US-\$ für ein Projekt seiner Wahl einsetzen. Dank zusätzlicher Spenden von Kollegen sowie Verdopplungsangeboten von externen Partnern – der Bill & Melinda Gates Foundation, der Raikes Foundation und der Rockband Pearl Jam – konnten wir die Fördersumme letztlich verdreifachen und mehr als 1.500 Schulprojekte in allen 50 Bundesstaaten mit über 700.000 US\$ unterstützen (siehe db.com/usa/content/en/DonorsChoose).

Unser Engagement für die Integration von Flüchtlingen

Angesichts des massiven Flüchtlingsstroms nach Europa, insbesondere nach Deutschland, hat die Deutsche Bank 2015 in enger Partnerschaft mit gemeinnützigen Organisationen ihr Engagement für die Integration von Geflüchteten ausgebaut und auch bereits bestehende Programme gezielt auf deren Bedürfnisse ausgerichtet. Als Gründungsmitglied der Initiative „Wir zusammen“ haben wir uns 2016 verpflichtet, bis Ende 2018 insgesamt 1000 Mitarbeiter dafür zu gewinnen, Flüchtlingen als Integrationspaten beim Erwerb der Sprache, beim Einstieg in den Arbeitsmarkt und bei der Integration in ihrer neuen Heimat zur Seite zu stehen. Dieses Ziel haben wir übertroffen. 2018 haben wir zudem vier neue innovative Programme gestartet: Family Playdates, ein Mentorenprogramm für ganze Familien, Rainbow Refugees, das erste Projekt für LSBTIQ-Flüchtlinge, sowie e-start together, ein Online-Sprachpatenprogramm für Mitarbeiter mit Fluchthintergrund in kleinen und mittelständischen Betrieben. In Großbritannien fördern wir gemeinsam mit unserem Partner Breaking Barriers Qualifizierungsmaßnahmen für Flüchtlinge. Unsere Mitarbeiter haben nicht nur einen Computer- und Mathematikkurs mitentwickelt, sondern bringen sich auch als Referenten ein. Auch jenseits des Patenschaftsprojekts standen unsere Kollegen den Neuankömmlingen von Anfang an effektiv zur Seite: Seit 2015 haben sich rund 4.300 Kollegen in unserem Plus You Mitarbeiterprogramm an über 7.700 Tagen in rund 470 Projekten für Geflüchtete eingesetzt.

Plus You: Mitarbeiter engagieren sich und spenden Zeit und Geld

Seit über 25 Jahren ermutigen wir unsere Kollegen, 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.

2018 waren weltweit rund 18.000 Deutsche Bank-Kollegen aktiv – 23 % der Belegschaft. Postbank-Mitarbeiter beteiligten sich an 35 Aktionstagen in Deutschland. Deutsche Bank-Mitarbeiter investierten rund 210.000 Stunden – 48 % innerhalb der Arbeitszeit und 52 % in der Freizeit. Zudem wurden 7,6 Mio. € durch Verdoppelungs- oder gehaltsbasierte Programme sowie durch Spendenaktionen gesammelt. So können unsere Kollegen 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. In Anbetracht der rückgängigen Anzahl an Mitarbeitern und des anhaltenden Budgetdrucks planen wir künftig eine jährliche Spendensumme für Verdoppelungs- und gehaltsbasierte Programme in Höhe von 5 Mio. €.

Plus You – Zahlen und Fakten

	2018	2017	2016
Plus You - Mitarbeiterengagement (exkl. Postbank)			
Mitarbeiter, die sich in Bankprogrammen engagieren	17.946	17.417	16.651
In % der Belegschaft	23	22	20
Geleistete Stunden an ehrenamtlichem Engagement	209.122	235.783	188.000
Matched Giving: Spenden von Mitarbeitern und Bank in Mio. €	7,6	10,5	12,6

Plus You – Ausgewähltes Projekt in der Region Asien-Pazifik

Im Berichtsjahr wurde die Region Asien-Pazifik durch viele Naturkatastrophen erschüttert. Unsere Mitarbeiter vor Ort haben die betroffenen Menschen in Hilfsprojekten sowie durch Geld- und Sachspenden großzügig unterstützt. Im März 2018 renovierten 100 Mitarbeiter – die Hälfte unserer Belegschaft in Thailand – sowie weitere 20 Kollegen aus acht anderen Ländern eine Schule in der thailändischen Provinz Hua Hin. Die Aktion wurde mit unserer Born to Be-Partnerorganisation durchgeführt, dem Projekt Meine Schule (Rong Rien Khong Noo), das in abgelegenen Gebieten den Bau und die Renovierung von Schulen und damit den Zugang zu Bildungsangeboten ermöglicht. In den vergangenen zehn Jahren profitierten 14 Schulen und fünf Schulbibliotheken von diesem Engagement. Über 260.000 € haben die Bank und ihre Mitarbeiter 2018 gespendet, um die Opfer von Dürre-, Flut- und Erdbebenkatastrophen zu unterstützen. Bei all diesen Initiativen arbeiten wir eng mit lokalen Hilfsorganisationen zusammen.

Alfred Herrhausen Gesellschaft

Die Alfred Herrhausen Gesellschaft 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 Entscheidungsträger und zukünftige 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 (siehe alfred-herrhausen-gesellschaft.de).

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 innovative Forum

Im September 2018 haben wir unser neues und innovatives Forum für Kunst, Kultur und Sport in bester Lage in Berlin eröffnet. Auf 3.000 Quadratmetern präsentieren wir wechselnde Ausstellungen der Sammlung Deutsche Bank und bedeutender Museen und bieten Gesprächsformate und Veranstaltungen unterschiedlichster Art – von Konzerten und Lesungen, bis hin zu Sportveranstaltungen. Zudem besteht die Möglichkeit, an einem breit angelegten Bildungsprogramm für Kinder und Erwachsene teilzunehmen.

Zugang zu zeitgenössischer Kunst schaffen

Seit über 35 Jahren bietet die Deutsche Bank ihren Mitarbeitern und Kunden wie auch der Öffentlichkeit Zugang zu zeitgenössischer Kunst – mit ihrer Sammlung an mehr als 700 Deutsche Bank-Standorten und im PalaisPopulaire sowie durch gezielte Vermittlungsprogramme. Darüber hinaus fördert die Deutsche Bank gemeinsame Projekte mit Museen, Kunstmessen und anderen Institutionen und bietet damit aufstrebenden Talenten eine Plattform.

ArtWorks – unser globales Kunstprogramm – verfolgt das Ziel, allen Menschen einen Zugang zur Kunst zu eröffnen. Im Hauptsitz der Deutschen Bank schlägt das Herz des globalen Kunstengagements. 2018 besuchten mehr als 2.700 Kunstinteressierte die Doppeltürme in der Taunusanlage in Frankfurt am Main, in denen jede Etage jeweils einem Künstler gewidmet sind.

Kulturförderung mit Partnerschaften

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 im Jahr 1989 haben wir gemeinsam mit dem Orchester verschiedene Bildungsprogramme ermöglicht, die bisher mehr als 56.000 Kinder und Jugendliche an die klassische Musik herangeführt haben. Unsere Unterstützung der Jungen Deutschen Philharmonie und des Musikgymnasiums Schloss Belvedere hat die Nachwuchsförderung zum Ziel. 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 motiviert, Fairness und Leistung zu zeigen – egal in welcher Disziplin. So unterstützt die Deutsche Bank als einer der fünf Nationalen Förderer die Stiftung Deutsche Sporthilfe. Auch 2018 haben wir mit dem individuellen Sport-Stipendium wieder studierende Sporthilfe-Athleten gefördert. Die von uns unterstützten Initiativen Sprungbrett Zukunft sowie Unternehmen suchen Spitzensportler helfen jungen Topathleten bei der beruflichen Weiterentwicklung.

Die DeutscheBank-Reitsport-Akademie erweitert seit 2016 unser über 60-jähriges Engagement für den Reitsport um einen Talentförderbaustein. Mit ihr unterstützen wir 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.

Umwelt

Betriebsökologie

Die aktuellen Herausforderungen im Bereich Umweltschutz, insbesondere die Risiken im Zusammenhang mit dem Klimawandel, erfordern beherztes Handeln. Bei der Deutschen Bank sehen wir es als integralen Bestandteil unserer gesellschaftlichen Verantwortung, dass wir unseren ökologischen Fußabdruck, der insbesondere durch unsere Gebäude und Reisetätigkeit entsteht, so weit wie möglich reduzieren.

Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks

Als die Deutsche Bank 2015 den Paris Pledge for Action unterzeichnet hat, verpflichtete sie sich, zu den gesetzten Zielen beizutragen, die globale Erwärmung auf 2 °C über den vorindustriellen Vergleichswerten, zu beschränken. In dem im Oktober 2018 publizierten Sonderbericht des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) wurde dargelegt, dass sich die Erde schneller erwärmt als gedacht und folgenschwere Konsequenzen daraus resultieren. Auch wenn die globale Erwärmung auf 1,5 °C beschränkt würde, wären starke Auswirkungen auf die Umwelt die Folge. Daher streben wir als Deutsche Bank danach, unsere Umweltauswirkungen soweit wie möglich zu reduzieren und Ressourcen so effizient wie möglich zu nutzen.

Der schwerwiegendste Einflussfaktor unseres Immobilienportfolios sind die Treibhausgase, verursacht durch die in den Gebäuden benötigte Energie. Wir verbessern daher kontinuierlich die Energieeffizienz unserer Gebäude und reduzieren unseren Energieverbrauch durch eine Vielzahl von Einzelmaßnahmen wie beispielsweise den Einsatz neuer Technologien. Zudem reduzieren wir auch unsere Geschäftsreisen (insbesondere Flugreisen), um Emissionen und Kosten zu reduzieren. Zu guter Letzt streben wir danach, mit Wasser und Papier verantwortungsvoll zu haushalten, die Müllmenge zu reduzieren sowie auch die Einflüsse unserer Beschaffungskette zu minimieren.

Umweltmanagement

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 Treibhausgasstandards ISO 14064 haben wir ein Rahmenwerk für die Datenerhebung und das Berichtswesen sowie die Quantifizierung von Emissionen geschaffen. Zudem verifizieren wir jährlich unsere Energie- und Kosteneinsparungsziele gemäß den Prozessvorgaben nach ISO 50001.

Die Involvierung aller Geschäftsbereiche ist essenziell für unseren integralen Ansatz: insbesondere das Gebäudemanagement (Energieeffizienz, Reduktion von Wasserverbrauch und Müll sowie Förderung von Recycling), Group Travel (Firmenwagen und Geschäftsflugreisen) sowie der Einkauf (Papierverbrauch). Wir sammeln Daten von allen Quellen und werten sie aus, um unsere ökologische Leistung zu überwachen. Beispielsweise erstellt unser Öko-Leistungsmanagement Office (Eco-PMO) monatlich regionale und globale Berichte, in denen unser Fortschritt festgehalten und mit unseren Einsparzielen abgeglichen wird.

Treibhausgasberichterstattung

Wir messen und berichten unsere Scope-1 und Scope-2-Treibhausgasemissionen sowie indirekte Emissionen aus Geschäftsreisen, gemäß den Systemgrenzen, welche in den Leitlinien des GHG Protocol definiert sind. Dies umfasst ebenfalls Gesellschaften, in denen die Deutsche Bank Führungspositionen inne hat, und Standorte, wo unsere operativen Vorgaben gelten. Der Umfang unserer Berichterstattung richtet sich nach dem GHG Protocol. Zudem berücksichtigen wir die Scope-2-Richtlinie. Wir berichten alle relevanten durch Brennstoffe oder Energie verursachten Emissionen jährlich dem CDP (früher: Carbon Disclosure Project) – mit Ausnahme von Scope-3-Investitionen, die eine durchaus maßgebliche Quelle von Emissionen darstellen. Siehe ESG in unserem Kerngeschäft.

Unsere Berichtskategorien definieren sich wie folgt:

- Scope 1: Verbrennung von fossilen Brennstoffen, Fahrzeuge (geleast oder im Eigenbesitz) sowie Kältemittelleckagen von Kälteanlagen
- Scope 2: bezogene Energie inklusive Elektrizität, Fernwärme, Dampf und Kühlung
- Scope 3: indirekte Emissionen durch Geschäftsreisen (Flug, Bahn, Taxi und Mietwagen), bei denen die Emissionen von Drittparteien verursacht werden

Umweltrelevante Maßnahmen

Die wichtigsten Maßnahmen, die wir getroffen haben, um unseren Einfluss auf die Umwelt zu reduzieren, sind nachfolgend erläutert.

Energieeffizienz und -einsparung

Gemäß der Sustainable Buildings and Climate Initiative des UN Environment Programme sind Gebäude für mindestens 40 % des globalen Energieverbrauchs sowie in etwa ein Drittel der Treibhausgasemissionen verantwortlich.

Wir haben daher bewusst einen Fokus auf unsere Gebäude gelegt, um die Energieeffizienz zu erhöhen und unseren Energieverbrauch zu reduzieren. In Indien haben wir beispielsweise unsere neuen Gebäude so konzipiert, dass u. a. durch die Desktop-on-Demand Technologie der Energieverbrauch reduziert werden konnte. Zudem erwarten wir von unseren externen Partner für das Gebäudemanagement, dass sie auf die Steigerung von Energieeffizienz achten.

Dank voranschreitenden Verbesserungen unseres Energieverbrauchs warten wir 2018 in der Lage, unser globales Einsparziel von 1 % auf 1,5 % zu erhöhen. Basierend auf unseren Verbräuchen von 2018 streben wir für den Zeitraum 2019-2021 eine Erhöhung auf 3,0 % an. Die tatsächlich erreichte jährliche Energieverbrauchsreduzierung betrug Ende 2018 3,0 %. Jedes Jahr führt unser EcoPMO eine detaillierte Analyse der Daten durch, die es uns ermöglicht, die Wirksamkeit der einzelnen Initiativen zu bewerten sowie Synergien zwischen unseren geografischen Regionen zu realisieren.

Ökoeffizienzdaten

Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen)

in t von CO ₂ e (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2018 ¹	31.12. 2017 ²	31.12. 2016 ²
Gesamte markt-basierte THG-Emissionen³	-2,4	214.244	219.424	238.012
Markt-basierte Emissionen durch Energieverbrauch in Gebäuden	-1,6	136.706	138.865	151.672
Emissionen durch Geschäftsreisen	-4,2	73.717	76.927	79.807
Scope 1, direkte THG-Emissionen	-1,3	51.083	51.734	59.008
Erdgasverbrauch	-0,3	30.559	30.658	32.885
Flüssige fossile Brennstoffe ⁴	-16,0	631	752	1.050
Fluorkohlenwasserstoffe ⁵	5,2	3.821	3.632	6.533
Eigene/geleaste Fahrzeuge	-3,7	16.071	16.692	18.539
Scope 2, indirekte THG-Emissionen	-1,8	105.516	107.455	117.737
Markt-basierte Emissionen durch Stromverbrauch ⁶	-0,4	67.375	67.628	73.893
Dampf, Fernwärme und Kühlung	-4,2	38.140	39.826	43.844
Scope 3, andere indirekte THG-Emissionen	-4,3	57.646	60.235	61.268
Flugreisen	-4,3	53.878	56.284	55.916
Gemietete Autos und Taxis ⁷	-14,2	1.991	2.321	3.660
Bahnreisen	9,0	1.777	1.630	1.692
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	1,8	0,06557	0,06442	0,06834
Markt-basierte THG-Emissionen (inkl. erneuerbare, ohne Kohlenstoffgutschriften) pro VZÄ ¹⁰	-0,1	2,24571	2,24900	2,35216
Gesamtenergieverbrauch in GJ¹¹	-2,9	3.357.271	3.455.925	3.769.917
Gesamtenergieverbrauch in GWh¹¹	-2,9	933	960	1.047
Stromverbrauch in GWh	-3,0	535	552	605
Energie aus primären Energiequellen (Öl, Gas, etc.) in GWh	-1,8	222	226	241
Gelieferte Wärme und Kühlung in GWh ¹²	-3,6	175	182	201
Strom aus erneuerbaren Energiequellen in GWh ¹¹	-4,3	423	442	485
Flächen-normierter Energieverbrauch in kWh pro m ²	1,3	285	282	301
Normierter Energieverbrauch in kWh pro VZÄ	-0,7	9.775	9.839	10.349

¹ Die unter 2018 gemeldeten Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018. Q4 2017 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2018 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % über alle KPIs.

² Änderungen der berichteten Zahlen in den Vorjahren sind auf folgende Faktoren zurückzuführen: a. aktualisierte Stromnetzfactoren; b. historische Energiedatenaktualisierungen (z. B. Rechnungsaktualisierungen) c. Methodikänderungen.

³ Die Gesamtemissionen basieren auf tatsächlichen, geschätzten oder extrapolierten Daten. Alle Annahmen und Berechnungsmethoden entsprechen den Richtlinien nach ISO 14064 Standard Richtlinien mit unterstützenden Dokumentationen. Die am besten geeigneten Emissionsfaktoren wurden für jeden Aktivitätsdatentyp verwendet, von international anerkannten Quellen, z. B. DEFRA (2017 und 2018), THG-Protokoll, eGRID und IEA (2018), RE-DISS (2016) oder, falls relevanter, aus Länder- oder vertrags-spezifischen Quellen. Die Faktoren umfassen wo möglich alle THG und das Treibhauspotenzial der Gase nach den IPCC-Bewertungen.

⁴ Die Emissionen aus flüssigen fossilen Brennstoffen sanken im Jahr 2018, weitgehend getrieben durch eine Verringerung des Diesel-Einsatzes in Indien.

⁵ Die Emissionen von FKW stiegen im Jahr 2018. Der Anstieg ist im erwarteten Bereich unter Berücksichtigung der durchgeführten Wartungsarbeiten.

⁶ Die Emissionsfaktoren der IEA für Elektrizität wurden für die Länder verwendet, in denen DB operiert (mit Ausnahme der USA, wo die eGRID Faktoren verwendet wurden). Der bisherige Satz von Faktoren ist nur in t CO₂e verfügbar, während eGRID-Faktoren in CO₂e angegeben sind. Da jedoch der Anteil der THG-Emissionen an Nicht-CO₂e im Vergleich zu CO₂e winzig ist, berichten wir über alle Emissionen aus dem Elektrizitätssektor in CO₂e.

⁷ Die Emissionen von gemieteten Fahrzeugen und Taxis haben sich verringert, insbesondere dank der Verringerung der Ausgaben für Taxis in Deutschland und Indien.

⁸ Für 2018 wurde die CO₂-Neutralität durch den Kauf und die Stilllegung von verifizierten Emissionsreduktionseinheiten erreicht.

⁹ Fläche ist ein jährlicher Durchschnitt, abgeleitet von Daten aus Oktober 2017 bis September 2018 (3.267 Millionen Quadratmeter).

¹⁰ VZÄ ist der jährliche Durchschnitt für 2018 (95.402).

¹¹ Der Gesamtenergieverbrauch in Gigawattstunden umfasst alle in den Bereichen 1 und 2 verwendeten Quellen: Erdgas, flüssige fossile Brennstoffe (mobil und stationär), erneuerbare Energien, Strom, Fernwärme, Kühlung und Dampf. Es wurden Standard Joule nach kWh Umrechnungsfaktoren verwendet. Es gibt keinen Verkauf von Strom, Fernwärme, Kühlung oder Dampf. Die einzige erneuerbare Energiequelle ist Strom und entspricht 1.523.989 GJ.

¹² Berechnete Strom- und Heizintensitäten (kWh/m²) werden verwendet, um den Strom- und Heizbedarf zu schätzen, wenn keine Daten verfügbar sind. Berechnete Intensitäten von Kältemittel-Gas-Verlust werden auch verwendet, um zu extrapolieren, wo Daten nicht verfügbar sind.

Verringerung des Energieverbrauchs in Büros um insgesamt 8,6 GWh mittels 170 Initiativen (diese Einsparungen werden jährlich betrachtet, d. h. eine im Juni abgeschlossene Initiative bekommt nur sechs Monate Ersparnisse im Jahr 2018 gutgeschrieben). Die in den Ermäßigungen enthaltenen Energiearten sind Strom, Fernkälte, Fernwärme und Erdgas. Diese Summen schließen die Einsparungen im Portfolio der Marke Postbank nicht mit ein.

Reisen

In km (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2018	31.12. 2017	31.12. 2016
Gesamte gereiste Entfernung	-3,7	641.212.313	665.526.820	676.870.026
Gesamte Flugreisen¹	-4,1	487.948.655	508.925.234	506.218.268
Kurzstreckenflugreisen	-4,2	19.992.786	20.865.472	21.084.036
Mittelstreckenflugreisen	3,1	63.733.896	61.841.447	64.615.405
Langstreckenflugreisen	-5,2	404.221.972	426.218.316	420.518.827
VZÄ-normierte Reisen in km pro VZÄ	-1,9	5.115	5.216	5.003
Gesamte Zugreisen²	2,8	48.486.588	47.162.896	46.486.406
Gesamte Autoreisen³	-4,3	104.777.070	109.438.689	124.165.351
VZÄ-normierte gesamte gereiste Entfernung in km pro VZÄ	-1,5	6.721	6.821	6.689

¹ Der Inlands- und Auslandsflugverkehr ist von 99,91 % der tatsächlichen Flugdaten abgeleitet; die restlichen 0,09 % werden auf Kostenbasis extrapoliert. Für Flugreisen finden THG-Emissionsfaktoren Anwendung. Strahlungsfaktoren finden keine Anwendung.

² Der Bahnverkehr ist von 97,24 % der tatsächlichen Bahnverkehrsdaten abgeleitet; die restlichen 2,76 % werden auf Kostenbasis extrapoliert.

³ Die gemeldeten Taxidaten beinhalten Daten für Länder, die auf Kosten basieren, und werden anhand eines Taxitarifs auf Landesebene berechnet. Für Frankreich, Großbritannien, die Russische Föderation, Tschechien, Ungarn und die Vereinigten Arabischen Emirate werden die tatsächlich gefahrenen Strecken und die Brennstoffdaten verwendet. Für Autoreisen werden DEFRA (2017 und 2018) Emissionsfaktoren verwendet.

⁴ Die für 2018 gemeldeten Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018. Q4 2017 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2018 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % über alle KPIs.

⁵ Änderungen der berichteten Zahlen in den Vorjahren sind auf folgende Faktoren zurückzuführen: a. Rechnungsaktualisierung; b. Methodikänderungen.

Das Publikationsdatum dieses Berichts sowie die Datenverfügbarkeit, beispielsweise von jährlichen Energierechnungen, machen kleinere Extrapolationen für 2018 erforderlich. Ob dies einen signifikanten Unterschied zu den realen Daten bedeutet, ist unter kontinuierlicher Beobachtung.

Implementierung von CO₂-Neutralität

Von besonderer Wichtigkeit für die Bank und ihren Vorstand ist die Verpflichtung bis 2020 CO₂-neutral zu werden. Wir gleichen nicht vermeidbare Treibhausgasemissionen Scope-1 und Scope-2 sowie indirekte Emissionen aus Geschäftsreisen aus, indem wir seit 2012 hochwertige Emissionsreduktionszertifikate beziehen. Die CO₂-Zertifikate, die 2018 gekauft worden sind, stehen für Investitionen in ein diverses Produktportfolio zur Stärkung des Klimaschutzes sowie der nachhaltigen ökonomischen Entwicklung in Afrika, Lateinamerika und Asien. Alle Projekte entsprechen globalen, verifizierten Qualitätsstandards wie beispielsweise dem Gold Standard (60 %) und dem Verified Carbon Standard. Alle unsere CO₂-Neutralitätsmaßnahmen sind durch externe Qualitätssicherung verifiziert.

CO₂-Ausgleichs-Portfolio nach unterstützten Projekten und Regionen

	31.12.2018			
	Africa	Americas	Asia	Anteil
Windenergie		50.000		20,0 %
Energie aus Biomasse/Biogas			0	-
Effiziente Kochherde	50.000			20,0 %
Energie aus Erdwärme			50.000	20,0 %
Energie durch Wasserkraft				-
Nachhaltige Waldbewirtschaftung (REDD) ¹	25.000	25.000		20,0 %
Solarenergie/Photovoltaik			50.000	20,0 %
Anteil	30 %	30 %	40 %	100,0 %
Insgesamt	75.000	75.000	100.000	250.000

¹ Mechanismus zur Reduzierung von Emissionen aus Entwaldung und zerstörerischer Waldnutzung

Da Flugreisen ein maßgeblicher Treiber von Treibhausgasemissionen sind, ist unsere Reiserichtlinie darauf fokussiert, die Anzahl der geschäftlichen Flüge zu limitieren. Als Resultat daraus wurde die Anzahl an Flugreisen in den letzten sechs Jahren halbiert. 2018 haben wir eine Reduktion von 4,1 % gegenüber 2017 erzielt.

2018 summierten sich die gesamten vom Markt bezogenen CO₂-Emissionen (inklusive Einkauf erneuerbarer Energiequellen) auf 214.244 Tonnen CO₂-Äquivalente, während sich die Emissionen (exklusive erneuerbarer Energien), die auf nationalen Netzfaktoren basieren, auf 387.582 Tonnen CO₂-Äquivalente beliefen. Die Differenz zwischen den beiden Werten resultiert maßgeblich aus den erneuerbaren Energieverträge in den drei Ländern mit dem größten Elektroverbrauch: Deutschland, Großbritannien und den USA.

Die zur Erreichung der CO₂-Neutralität zum Einsatz kommenden vertraglichen Instrumente in Ländern mit einem großen Anteil an erneuerbaren Energien umfassen Renewable Energy Certificates (RECs) in den USA und Kanada; Renewable Energy Guarantees of Origin (REGOs) für spezielle Standorte in Großbritannien; Guarantees of Origin (GOs) in Deutschland sowie International Renewable Energy Certificates (IRECs) in Spanien. Österreich, Italien, die Niederlande, Belgien, Luxemburg und die Schweiz haben CO₂-neutrale Elektrizitätslieferverträge.

Reduktion von Müll, Wasser- und Papierverbrauch

Wir streben ebenfalls danach, die oben genannten Faktoren zu reduzieren. Einen reduzierten Papierverbrauch haben wir durch weniger Drucker, Pull-Print-Technologie sowie eine Änderung im Mitarbeiterverhalten, beispielsweise durch Verwendung von Desktop on Demand Technologie in Meetings, bereits erzielen können.

Abfall und Papier

in t (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2018 ¹	31.12. 2017 ²	31.12. 2016 ²
Abfall				
Entsorgter Abfall ³	11,4	10.618	9.535	10.880
Normierter entsorgter Abfall in t pro VZÄ	13,9	0,11129	0,09773	0,10752
Produzierter Abfall	-2,7	21.104	21.695	25.037
Normierter produzierter Abfall in t pro VZÄ	-0,5	0,22121	0,22237	0,24743
Recycelter Abfall ⁴	-13,8	10.486	12.160	14.157
Normierter recycelter Abfall in t pro VZÄ	-11,8	0,10991	0,12464	0,13991
Recycelter Abfall in %	-11,4	49,7	56,1	56,5
Kompostierter Abfall ⁵	38,2	4.754	3.440	3.096
Abfall mit Energierückgewinnung ⁶	-3,2	4.638	4.791	5.900
Verbrannter Abfall (ohne Energierückgewinnung) ⁶	-9,6	888	982	1.465
Deponieabfälle	4,9	337	322	419
Sondermüll/gefährlicher Abfall ⁷	-58,1	79	189	215
Ungefährlicher Abfall	-2,2	21.024	21.498	24.819
Papier				
Verbrauchtes Kopier-/Druckpapier ⁸	-3,4	3.612	3.739	3.894
Recyclingpapier ⁹	-7,0	177	190	373
Recycelte Bestandteile in %	-3,8	4,9	5,1	9,6
Normierter Papierverbrauch in t pro VZÄ	-1,2	0,03786	0,03832	0,03848

¹ Die für 2018 gemeldeten Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018. Q4 2017 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2018 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % über alle KPIs.

² Änderungen der berichteten Zahlen in den Vorjahren sind auf folgende Faktoren zurückzuführen: a. historische Datenaktualisierungen (z. B. Rechnungsaktualisierungen) b. Methodikänderungen.

³ Die Abfalldaten einschließlich der Entsorgungsmethode und die Aufteilung gefährlicher/ungefährlicher Abfall wurden durch Angaben der Entsorgungsunternehmen bestimmt. Die Abfalldaten werden auf Grundlage der Anzahl der VZÄ in Deutschland, Großbritannien, den USA und zwölf weiteren Ländern extrapoliert, was 75 % der gesamten VZÄs entspricht. Abfalldaten enthalten keine Abfälle aus Projekten, z. B. Sanierungen.

⁴ 2018 gab es eine Verringerung der recycelten Abfallmenge von 13,8 %, vor allem getrieben durch Deutschland.

⁵ 2018 stieg die kompostierte Abfallmenge um 38,2 %, getrieben durch Änderungen in der Entsorgungsmethode bei der Marke Postbank und in Großbritannien.

⁶ Die verbrannten Abfälle (mit und ohne Energierückgewinnung) sind 2018 gesunken, was weitgehend auf den Rückgang der Abfallerzeugung an den Standorten der Marke Postbank zurückzuführen ist.

⁷ Sondermüll hat sich erheblich reduziert, vor allem aufgrund einer Reduktion in Deutschland, unter anderem durch bessere Datenqualität.

⁸ Verbrauchtes Kopierpapier („verwendete Materialien“ in GRI Reporting-Terminologie) wird auf der Grundlage des Verbrauchs pro VZÄ aus 21 Ländern extrapoliert. Dies entspricht 80 % der gesamten VZÄs.

⁹ Eine Reduzierung der Anzahl der Drucker und Druckaufträge sowie Verhaltensänderungen bei den Mitarbeitern haben zu einer Verringerung des Papierverbrauchs beigetragen. Ein geringer Prozentsatz des 2018 gekauften Papiers war recyceltes Papier. Wir kaufen weiterhin Papier aus nachhaltig bewirtschafteten Wäldern.

Wasser

in m ³ (sofern nicht anders angegeben)	Abweichung vom Vorjahr (in %)	31.12. 2018 ¹	31.12. 2017 ²	31.12. 2016 ²
Gesamter Trinkwasserverbrauch³	(9,2)	1.784.037	1.965.367	1.740.032
Normierter Wasserverbrauch in m ³ pro VZÄ	(7,2)	18,7	20,1	17,2
Flächennormierter Wasserverbrauch in m ³ pro m ²	(5,4)	0,55	0,58	0,50

¹ Die für 2018 gemeldeten Daten beziehen sich auf den Zeitraum 1. Oktober 2017 bis 30. September 2018. Q4 2017 wird verwendet, um die Aktivitäten in Q4 2018 darzustellen, mit einer Unsicherheit von +/-5 % über alle KPIs.

² Änderungen der berichteten Zahlen in den Vorjahren sind auf folgende Faktoren zurückzuführen: a. historische Datenaktualisierungen (z. B. Rechnungsaktualisierungen) b. Methodikänderungen.

³ Die tatsächlichen Wasserverbrauchsdaten basieren auf Zählerablesungen und Rechnungen. Die Zahlen werden auf Gebäudeebene auf der Basis von Mietflächen extrapoliert und beziehen sich nur auf Trinkwasser (kommunal).

Ergänzende Informationen

70	Über diesen Bericht
72	Vermerke des unabhängigen Wirtschaftsprüfers
76	GRI und UN Global Compact
84	Abkürzungsverzeichnis
86	Impressum/Publikationen

Über diesen Bericht

Dies ist der zweite Nichtfinanzielle Bericht der Deutschen Bank. Er deckt den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 ab. Der Bericht enthält Angaben zu den Managementansätzen für eine Reihe von nichtfinanziellen und Nachhaltigkeitsthemen. Er beschreibt die wichtigsten Aktivitäten und Fortschritte im Jahr 2018 sowie unsere Governance und unsere konzernweiten Richtlinien und Strukturen.

Berichtsansforderungen

Wir halten uns an die Vorgaben des Handelsgesetzbuchs (HGB) zur nichtfinanziellen Berichterstattung und orientieren unseren Berichterstattungsprozess an den Berichtsstandards der Global Reporting Initiative (GRI). Der vorliegende Bericht wurde gemäß der Kernoption der GRI Sustainability Reporting Standards erstellt. Dieser Bericht dient auch als Fortschrittsbericht für den UN Global Compact (siehe GRI-Index und UN Global Compact). Die Informationen in diesem Bericht wurden unabhängig geprüft (siehe Unabhängiger Prüfvermerk). Verweise auf Quellen außerhalb des Konzernlageberichts sind nicht Bestandteil dieses Nichtfinanziellen Berichts und der unabhängigen Prüfung.

Die Verschmelzung der Rechtseinheiten Deutsche Postbank AG (Postbank) und der Deutsche Bank Privat- und Geschäftskunden AG zur DB Privat- und Firmenkundenbank AG ist im Berichtsjahr erfolgt. Da der Integrationsprozess noch nicht vollständig abgeschlossen ist, stellen wir Informationen zur Marke Postbank an einigen Stellen in diesem Bericht noch gesondert dar. Unabhängig von der erfolgten Verschmelzung ist die Marke Postbank weiterhin als wesentliche Marke unserer Privat- und Firmenkundenbank am Markt präsent.

Inhalte, die durch eine Klammer am Seitenrand gekennzeichnet sind, entsprechen den gesetzlich geforderten Informationen gemäß § 315b (3) HGB.

Wesentlichkeit und Risikobewertung

Wir führen regelmäßig Wesentlichkeitsanalysen durch, um Themen, die für unser Geschäft und unsere Interessengruppen relevant sind, zu identifizieren und darüber zu berichten. Im Berichtsjahr haben wir die bestehende Aufstellung relevanter Themen überprüft, neue Themen identifiziert sowie die Aufstellung überarbeitet und konsolidiert. Darauf aufbauend haben wir weitere Analysen durchgeführt, um Themenblöcke zu schärfen.

Im Rahmen unserer Wesentlichkeitsanalyse 2018 bewerteten wir die wirtschaftlichen, ökologischen und sozialen Auswirkungen unserer Geschäftsaktivitäten auf die definierten Themenbereiche, sowie die Auswirkungen dieser Themen auf die Deutsche Bank.

Wir haben dabei die Erwartungen von Interessengruppen wie Regierungen, Mitbewerbern, NGOs und dem Finanzmarkt (Nachhaltigkeitsratings) berücksichtigt. Um unsere Auswirkungen auf Themen einzuschätzen, haben wir Quellen analysiert und Interviews mit Experten aus verschiedenen Abteilungen geführt. Darüber hinaus haben wir eine Online-Umfrage mit Kunden durchgeführt, die uns Einblicke darüber lieferte, wie Kunden unsere Auswirkungen auf nichtfinanzielle Themen sehen.

Die Relevanz eines Themas wurde auf einer fünfstufigen Likert-Skala von „nicht vorhanden“ bis „sehr hoch“ eingestuft. Alle Themen, die als wesentlich erachtet werden, um die Auswirkungen unserer Aktivitäten auf diese nichtfinanziellen Aspekte zu verstehen, werden in diesem Nichtfinanziellen Bericht behandelt. Gemäß §§ 315c i. V. m. 289c (3) HGB haben wir zudem für jedes Thema bewertet, wie es sich auf den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Vermögens-, Finanz- und Ertragslage der Deutschen Bank auswirkt. Themen, die in beiden Dimensionen als wesentlich eingestuft werden, bilden den Inhalt unseres gesonderten nichtfinanziellen Konzernberichts gemäß §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e. Sie sind mit einer Klammer am Seitenrand kenntlich gemacht. Als Ergebnis unserer Wesentlichkeitsbewertung im Jahr 2017 haben wir das Thema Digitalisierung und Innovation in unserem NFrep 2017 als wesentlich eingestuft. Bei der Aktualisierung der Wesentlichkeitsbewertung im Jahr 2018 haben wir das Thema nicht einzeln bewertet, da seine nichtfinanziellen Aspekte durch Themen wie Datenschutz, Informationssicherheit sowie zukünftige Arbeitsmodelle im Kapitel Mitarbeiterbelange abgebildet sind.

Die durch den Wesentlichkeitsprozess gewonnenen Bewertungsergebnisse wurden von Experten aus unseren Geschäftsbereichen und Infrastrukturfunktionen sowie von der Leiterin der Nachhaltigkeitsabteilung bestätigt. Die Ergebnisse – die Wesentlichkeitsmatrix – ist im Berichtskapitel „Unternehmenszweck und Managementansatz“ zu finden (siehe Kapitel Unternehmenszweck und Managementansatz).

In den verschiedenen Abschnitten des Berichts beschreiben wir den Managementansatz der Deutschen Bank für die dargestellten Themen und die im Berichtszeitraum erzielten Fortschritte.

Nach §§ 315c i. V. m. 289c (3) Nr. 3 und 4 HGB ist die Deutsche Bank verpflichtet, über alle bekannten wesentlichen Risiken im Zusammenhang mit ihrer eigenen Geschäftstätigkeit, ihren Geschäftsbeziehungen und ihren Produkten und Dienstleistungen zu berichten, wenn diese sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf nichtfinanzielle Aspekte haben oder haben werden. Es wurden keine derartigen Risiken festgestellt.

Da die Umwelt- und Menschenrechtsthemen der Deutschen Bank die Wesentlichkeitskriterien der §§ 315c i. V. m. 289c HGB nicht erfüllen, legen wir relevante Informationen zu unserem Managementansatz sowie Ergebnisse zu Umwelt- und Menschenrechtsthemen in unserem Nichtfinanziellen Bericht außerhalb der Nichtfinanziellen Erklärung dar.

Die Abgrenzung innerhalb und außerhalb des Unternehmens (Kunden, Aktionäre, Gesellschaft) gilt für folgende Themen: Betriebsökologie, ESG Sorgfaltspflicht, Geschäftsintegrität, Informationssicherheit, Klimarisiken, Nachhaltige Finanzierungen und Verantwortungsvolle Investments, Regulierung, Stakeholder Engagement, Steuern, Vermeidung von Finanzkriminalität.

Die Abgrenzung innerhalb und außerhalb des Unternehmens (Kunden, Gesellschaft) gilt für folgende Themen: Datenschutz, Produktverantwortung, Soziale Verantwortung.

Die Abgrenzung innerhalb des Unternehmens gilt für folgende Themen: Mitarbeitergewinnung und Entwicklung, Vielfalt.

Die Abgrenzung außerhalb des Unternehmens (Kunden, Gesellschaft) gilt für folgendes Thema: Menschenrechte.

Wir beobachten die nichtfinanziellen Themen und ihre Auswirkungen auf die Lage und Entwicklung der Deutschen Bank genau, um Veränderungen zu erkennen und die Wesentlichkeit für zukünftige Berichte entsprechend anzupassen und offenzulegen.

Index der wesentlichen Themen

Berichtete Themen	Kapitel
Betriebsökologie	Betriebsökologie
Datenschutz ¹	Datenschutz
ESG Sorgfaltspflicht	ESG Sorgfaltspflicht
Geschäftsintegrität ¹	Geschäftsintegrität
Informationssicherheit ¹	Informationssicherheit
Klimarisiken	Klimarisiken
Menschenrechte	Menschenrechte
Mitarbeitergewinnung und Entwicklung ¹	Rekrutierung und Talententwicklung
Nachhaltige Finanzierungen und verantwortungsvolle Investments	ESG im Produktportfolio
Produktverantwortung ¹	Integrität in Kundenbeziehungen
Regulierung ¹	Public Policy und Regulierung
Soziale Verantwortung	Soziale Verantwortung
Stakeholder Engagement	Austausch mit Interessengruppen
Steuern	Steuern
Vermeidung von Finanzkriminalität ¹	Vermeidung von Finanzkriminalität
Vielfalt ¹	Vielfalt und Teilhabe

¹ wesentlich im Sinne des HGB

Grenzen der Berichterstattung

Wir betrachten diesen Bericht als Ergänzung zum Geschäftsbericht und zum Personalbericht der Deutschen Bank. Das Geschäftsmodell des Deutsche Bank Konzerns beschreiben wir gemäß §§ 315c (1) i. V. m. 289c (1) HGB im Konzernlagebericht ab Seite 4. Die Beschreibung des Geschäftsmodells ist Teil der Nichtfinanziellen Erklärung der Deutschen Bank.

Zusätzlich zu den Informationen in diesem Bericht können Sie auf Informationen und unsere wichtigsten wirtschaftlichen Daten in unserem Geschäftsbericht zugreifen (siehe [db.com/ir/de/berichte-und-events](https://www.db.com/ir/de/berichte-und-events)).

Die Generierung und Aggregation unserer THG-Emissionszahlen beruht auf der Methode des THG-Protokolls und der ISO-Norm 14064. Die betriebsökologischen Daten unterliegen einer unabhängigen Prüfung. (siehe Unabhängiger Prüfvermerk).

Neben der jährlichen Berichterstattung streben wir während des gesamten Geschäftsjahres nach Transparenz. Wir stellen Ratingagenturen Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsleistung zur Verfügung (siehe Kapitel Bewertung unserer Leistung). Wir veröffentlichen zudem Informationen auf unserer Internetseite unter der Rubrik Verantwortung sowie in regionalen Publikationen und weiteren Formaten ([db.com/cr](https://www.db.com/cr)).

Dieser NFRep ist auch in englischer Sprache verfügbar. Wir veröffentlichen unseren nächsten NFRep im März 2020.

Vermerke des unabhängigen Wirtschaftsprüfers

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

An den Aufsichtsrat der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht sowie den durch Verweis als Bestandteil qualifizierten Abschnitt im Lagebericht „Unsere Organisation“, (im Folgenden „nichtfinanzieller Konzernbericht“), der Deutsche Bank Aktiengesellschaft, Frankfurt am Main (im Folgenden „Deutsche Bank“) nach §§ 315b, 315c i. V. m. 289c bis 289e HGB für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 einer Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Verantwortung der gesetzlichen Vertreter

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

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter der Gesellschaft umfasst die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung des nichtfinanziellen Konzernberichts 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 Konzernberichts 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 Konzernbericht 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 Konzernbericht der Gesellschaft im Berichtszeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c 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 Konzernbericht.

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 Konzernbericht der Deutsche Bank Aktiengesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 in allen wesentlichen Belangen nicht in Übereinstimmung mit den §§ 315b, 315c i. V. m. 289c 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/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 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 15. März 2019

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue
Wirtschaftsprüfer

Glöckner
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 2018, dargestellt im „Nichtfinanzieller Bericht 2018“ (im Folgenden „Bericht“) für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2018 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 im Kapitel „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 der Gesellschaft unabhängig in Übereinstimmung mit den deutschen handels- rechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und wir haben unsere sonstigen beruflichen Pflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt.

Unsere Prüfungsgesellschaft wendet die nationalen gesetzlichen Regelungen und berufs- ständischen 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 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 2018 der Deutsche Bank Aktiengesellschaft für den Zeitraum vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2018 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/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 15. März 2019

KPMG AG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Laue
Wirtschaftsprüfer

Glöckner
Wirtschaftsprüfer

GRI und UN Global Compact

Unser Nichtfinanzieller Bericht (NFRRep) bietet eine umfassende Offenlegung der wesentlichen Themen unserer Nachhaltigkeitsleistung. Informationen zu den Finanzdaten finden Sie in unserem Geschäftsbericht 2018. Die im Bericht enthaltenen Angaben wurden auf der Grundlage der Wesentlichkeitsanalyse 2018 ausgewählt. Angaben zur Betriebsökologie sowie Angaben zu Corporate Social Responsibility-Aktivitäten sind nicht wesentlich.

Um einen besseren Überblick zu geben, wurde der NFRRep 2018 in Übereinstimmung mit den GRI-Standards: Option Core 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 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 4ff. – Lagebericht – Der Deutsche Bank Konzern	
102-3	Hauptsitz des Unternehmens	Frankfurt am Main, Deutschland	
102-4	Betriebsstätten	GB 401ff. – Anhangangabe 44 „Länderspezifische Berichterstattung“	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	Deutsche Bank Aktiengesellschaft	
102-6	Bediente Märkte	GB 4ff. – Lagebericht – Der Deutsche Bank Konzern	
102-7	Größenordnung der Organisation	54 – Personalkennzahlen GB – Der Konzern im Überblick GB 231ff. – Konzernabschluss	
102-8	Informationen über Personal und andere Mitarbeiter	54 – Personalkennzahlen GB 218ff. PB 51	Nichtverfügbarkeit der Angaben. Es wurden Standards für die Steuerung festgelegt. Die wesentlichen KPIs werden erfasst und im Personalbericht der Deutschen Bank dargestellt.
102-9	Lieferkette	45 – Prüfung von Lieferanten und Dienstleistern	
102-10	Wesentliche Veränderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette	53 – Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter GB 280 – Anhangangabe 3 „Akquisitionen und Veräußerungen“ GB 282f. – Anhangangabe 4 „Segmentberichterstattung“	
102-11	Vorsorgeprinzip oder Vorsichtsmaßnahmen	15 – Produkte verantwortungsvoll entwickeln und genehmigen 16 – Prinzipien für Produkte und Beratung 32 – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	
102-12	Externe Initiativen	7 – Globale Herausforderungen und Trends 32 – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln 36ff. – ESG-Produktportfolio 43 – Klimarisiken	
102-13	Mitgliedschaft in Verbänden	db.com/cr/mitgliedschaften	
Strategie			
102-14	Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers	5f. – Brief des Vorsitzenden des Vorstands	
102-15	Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen	7 – Globale Herausforderungen und Trends 20 – Public Policy und Regulierung 21 – Sustainable Finance 28f. – Informationssicherheit 32 – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln 36ff. – ESG-Produktportfolio 43ff. – Klimarisiken	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
Ethik und Integrität			
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen	7 – Globale Herausforderungen und Trends 12 – Überarbeiteter Verhaltenskodex 12 – Programm „Kultur, Integrität und Verhalten“ db.com/ir/verhaltenskodex	UNGC 10
102-17	Verfahren zu Beratung und Bedenken in Bezug auf ethisches Verhalten	12 – Programm „Kultur, Integrität und Verhalten“ 19 – Beschwerdemanagement 24 – Whistleblowing 26 – Bekämpfung von Bestechung und Korruption 29 – Informationssicherheit – Einbeziehung von Interessengruppen	UNGC 10
Unternehmensführung			
102-18	Führungsstruktur	GB VI – Vorstand GB VII – Bericht des Aufsichtsrats GB XVI – Aufsichtsrat GB 437ff. – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat 7 – Globale Herausforderungen und Trends 32 – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln 12 – Programm „Kultur, Integrität und Verhalten“	
102-20	Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen	32 – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln 35ff. – ESG-Produktportfolio 44 – Governance zur Steuerung von Klimarisiken 59 – Grundsätze, Richtlinien und Wirkungsmessung	
102-21	Dialog mit Stakeholdern zu ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 10 – Austausch mit Interessengruppen 40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management	
102-22	Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien	GB VI – Vorstand GB VII – Bericht des Aufsichtsrats GB XVI – Aufsichtsrat GB 437ff. – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat	SDG 5
102-23	Vorsitzender des höchsten Kontrollorgans	GB VI – Vorstand GB VII – Bericht des Aufsichtsrats GB XVI – Aufsichtsrat GB 437ff. – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat	
102-24	Nominierungs- und Auswahlverfahren für das höchste Kontrollorgan	db.com/ir/Aufsichtsratdb.com/ir/Vorstand	SDG 5
102-25	Interessenkonflikte	17 – Umgang mit Interessenkonflikten	Teilweise berichtet. Ob Interessenkonflikte gegenüber Stakeholdern offengelegt werden, einschließlich unternehmensübergreifender Vorstandsmitgliedschaften, Beteiligungen an Zulieferern und anderen Stakeholdern, wird nicht berichtet.
102-26	Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien	www.db.com/ir/de/ausschuesse-des-aufsichtsrats.htm 12 – Programm „Kultur, Integrität und Verhalten“	
102-29	Identifizierung und Umgang mit ökonomischen, ökologischen und sozialen Auswirkungen	32 – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	
102-31	Überprüfung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Themen	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71 – Wesentlichkeit und Risikobewertung 32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	
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 174ff. – Vergütungsbericht PB 27f. – Mitarbeitervergütung	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
Einbindung von Stakeholdern			
102-40	Liste der Stakeholder-Gruppen	10 – Austausch mit Interessengruppen	
102-41	Tarifverträge	54 – Betriebsräte und Arbeitnehmervertreter GB 218ff. – 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	10 – Austausch mit Interessengruppen	Wir gehen nicht explizit auf die Identifizierung der Stakeholder im Bericht ein. Als börsennotiertes Unternehmen, Bank und Finanzdienstleister ist unser Geschäftsmodell jedoch insbesondere an Kunden, Aktionäre, Mitarbeiter, Aufsichtsbehörden und die Zivilgesellschaft ausgerichtet.
102-43	Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	10 – Austausch mit Interessengruppen	
102-44	Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen	10 – Austausch mit Interessengruppen 8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71 – Wesentlichkeit und Risikobewertung 12 – Programm „Kultur, Integrität und Verhalten“	
Vorgehensweise bei der Berichterstattung			
102-45	Im Konzernabschluss einbezogene Unternehmen	GB 387f. – Anhangangabe 39 „Informationen zu Tochtergesellschaften“ GB 388ff. – Anhangangabe 40 „Strukturierte Einheiten“ GB 405ff. – Anhangangabe 46 „Anteilsbesitz – Verbundene Unternehmen“ GB 414 – Anhangangabe 46 „Anteilsbesitz – Konsolidierte Strukturierte Gesellschaften“	
102-46	Bestimmung des Berichtsinhalts und Abgrenzung der Themen	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71 – Wesentlichkeit und Risikobewertung	
102-47	Liste der wesentlichen Themen	8 – Identifizierung wesentlicher Themen	
102-48	Neudarstellung von Informationen	71 – Wesentlichkeit und Risikobewertung	
102-49	Änderungen bei der Berichterstattung	71 – Über diesen Bericht	
102-50	Berichtszeitraum	71 – Über diesen Bericht	
102-51	Datum des letzten Berichts	Der Nichtfinanzielle Bericht 2017 wurde im März 2018 veröffentlicht.	
102-52	Berichtszyklus	71 – Über diesen Bericht	
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht	87 – Impressum/Publicationen	
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	71 – Berichtsanforderungen	
102-55	GRI-Inhaltsindex	77 – GRI und UN Global Compact	
102-56	Externe Prüfung	73 – Unabhängiger betriebswirtschaftlicher Prüfungsbericht 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	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71 – Wesentlichkeit und Risikobewertung	SDG 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	6ff. – Unternehmenszweck und Managementansatz	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	7 – Globale Herausforderungen und Trends 9 – Bewertung unserer Leistung	
201-1	Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert	GB – Der Konzern auf einen Blick GB 231ff. – Konzernabschluss	SDG 5, 7, 8, 9
201-2	Finanzielle Folgen des Klimawandels für die Organisation und andere mit dem Klimawandel verbundene Risiken und Chancen	7 – Globale Herausforderungen und Trends 32ff. – ESG-Sorgfaltspflicht 43ff – Klimarisiken 68 – Implementierung von CO2-Neutralität DWS Bericht 12ff. – Kunden und Produkte	SDG 13 UNGC 7

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
GRI 205: Korruptionsbekämpfung			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 21 – Verhinderung von Finanzkriminalität	SDG 16
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	22f. – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	22f. – Steuerung von Finanzkriminalitätsrisiken	
205-1	Geschäftsstandorte, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	26 – Bekämpfung von Bestechung und Korruption	UNGC 10 Anzahl und Prozentsatz der untersuchten Unternehmen werden nicht gemeldet. Wir berichten nur in Bezug auf Geschäftsfelder, die auf Korruptionsrisiken geprüft werden.
GRI 300 Umwelt			
GRI 301: Materialien			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 65 – Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks	SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	65 – Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks 65 – Umweltmanagement	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	65 – Umweltmanagement	
301-1	Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen	69 – Reduktion von Müll, Wasser- und Papierverbrauch	SDG 8, 12 UNGC 7, 8
301-2	Eingesetzte Sekundärrohstoffe	69 – Reduktion von Müll, Wasser- und Papierverbrauch	SDG 8, 12 UNGC 8
GRI 302: Energie			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 66 – Energieeffizienz und -einsparung	SDG 7, 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	65 – Umweltmanagement	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	65 – Umweltmanagement	
302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen	SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 7, 8
302-2	Energieintensität	67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen	SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 8
302-3	Verringerung des Energieverbrauchs	66 – Energieeffizienz und -einsparung 67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen	SDG 7, 8, 12, 13 UNGC 8
GRI 303: Wasser			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 65 – Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks	SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	65 – Umweltmanagement	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	65 – Umweltmanagement	
303-5	Wasserverbrauch	69 – Ökoeffizienzdaten – Wasser	SDG 6, 12 UNGC 7,8 Teilweise berichtet. Angabe wird nicht als wesentlich angesehen, da keiner unserer Standorte bedeutende Verbräuche in Gebieten mit Wassermangel vorweist.
GRI 305: Emissionen			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 65 – Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks	SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	65 – Umweltmanagement 66 – Treibhausgasberichterstattung 68 – Implementierung von CO2-Neutralität	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	65 – Umweltmanagement	
305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen	SDG 3, 12, 13, 14 UNGC 7,8
305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen	SDG 3, 12, 13, 14, 15 UNGC 7,8
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen	SDG 3, 12, 13, 14, 15 UNGC 7,8
305-4	Intensität der THG-Emissionen	67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen	SDG 13, 14, 15 UNGC 8

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug	
305-5	Senkung der THG-Emissionen	66 – Treibhausgasberichterstattung 67f. – Ökoeffizienzdaten – THG-Emissionen 68 – Implementierung von CO ₂ -Neutralität	Das Bezugsjahr ist 2007. Es ist das erste Jahr, in dem uns zuverlässige und vollständige Daten sowie die Methodik und Prozesse zur Berechnung der globalen Emissionen des Unternehmens zur Verfügung standen. Die größten Veränderungen zum Bezugsjahr haben sich aus verbesserten Extrapolationsmethoden ergeben. Die marktbasiereten Emissionsemissionen betragen im Bezugsjahr 698.408 Tonnen CO ₂ e	SDG 13, 14, 15 UNGC 8,9
GRI 306: Abwasser und Abfall				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 65 – Reduzierung unseres ökologischen Fußabdrucks		SDG 8, 12
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	65 – Umweltmanagement		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	65 – Umweltmanagement		
306-2	Abfall nach Art und Entsorgungsmethode	69 – Reduktion von Müll, Wasser- und Papierverbrauch		SDG 3, 6, 12 UNGC 8
GRI 400 Soziales				
GRI 401: Beschäftigung				
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 48ff. – Personalstrategie PB 4f. – Die Zukunft der Arbeit gestalten		SDG 5, 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	48ff. – Personalstrategie PB 4f. – Die Zukunft der Arbeit gestalten PB 9f. – Interne Karriereentwicklung fördern		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	48ff. – Personalstrategie PB 4f. – Die Zukunft der Arbeit gestalten PB 9f. – Interne Karriereentwicklung fördern		
401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	48ff. – Rekrutierung und Talententwicklung PB 55f. – Fluktuationsquote	Aus Vertraulichkeitsgründen teilweise berichtet. Obwohl wir die freiwillige Personalfluktuation 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	53 – Gesundheitsmanagement 54 – Restrukturierung PB 27ff. – Mitarbeitervergütung PB 30ff. – Zusatzleistungen für unsere Mitarbeiter	Teilweise gemeldet: 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	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 48ff. – Rekrutierung und Talententwicklung PB 16ff. – Schulung und Entwicklung		SDG 4, 5, 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	48ff. – Rekrutierung und Talententwicklung PB 4f. – Die Zukunft der Arbeit gestalten		
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	48ff. – Rekrutierung und Talententwicklung PB 4f. – Die Zukunft der Arbeit gestalten		
404-1	Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter	PB 19 – Schulungen	Wir berichten nicht über durchschnittliche Trainingsstunden im Jahr 2018 pro Mitarbeiter. In unserem Personalbericht werden sowohl der Schulungsaufwand (in Mio. EUR) als auch die Schulungsteilnahme ausgewiesen.	SDG 4, 5, 8
404-2	Programme zur Steigerung der Kompetenzen der Mitarbeiter und Übergangshilfsprogramme	48ff. – Rekrutierung und Talententwicklung 50f. – Veränderung unserer Arbeitsweise PB 16ff. – Schulung und Entwicklung PB 36ff. – Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung		SDG 5, 8
404-3	Prozentsatz der Mitarbeiter, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	PB 26 – Leistung ganzheitlich steuern	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 Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
GRI 405: Vielfalt und Chancengleichheit			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 48ff. – Personalstrategie 51f. – Vielfalt und Teilhabe PB 4f. – Die Zukunft der Arbeit gestalten	SDG 5, 8, 10
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	48ff. – Personalstrategie 51f. – Vielfalt und Teilhabe PB 41 – Ein respektvolles Arbeitsumfeld für ein gutes Miteinander PB 42 – Chancengleichheit der Geschlechter fördern	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	51f. – Vielfalt und Teilhabe PB 41 – Ein respektvolles Arbeitsumfeld für ein gutes Miteinander PB 42 – Chancengleichheit der Geschlechter fördern	
405-1	Diversität der Kontrollorgane und Mitarbeiter	51f. – Vielfalt und Teilhabe PB 42 – Chancengleichheit der Geschlechter fördern GB VI – Vorstand GB XVI – Aufsichtsrat GB 437ff. – Corporate Governance Bericht – Vorstand und Aufsichtsrat	SDG 5, 8, 10 UNGC 6
GRI 412: Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 46 – Menschenrechte 32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	SDG 8, 16
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	46 – Überprüfung von Kundentransaktionen 32ff. – ESG Sorgfaltspflicht 32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46 – Menschenrechte 32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	
412-2	Mitarbeiterschulungen zu Menschenrechtspolitik und -verfahren	35 – Mitarbeiterschulung und -sensibilisierung	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. UNGC 1
GRI 414: Soziale Bewertung der Lieferanten			
103-1	Erläuterung des wesentlichen Themas und seiner Abgrenzung	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 46 – Menschenrechte	SDG 5, 8, 16
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	46 – Menschenrechte 32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	46 – Menschenrechte 32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln	
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	46 – Prüfung von Lieferanten und Dienstleistern	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	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 15 – Produkte verantwortungsvoll entwickeln und genehmigen 16 – Ethische Standards in Kommunikation und Marketing	

GRI Angaben	Nicht finanzieller Bericht und/oder Verweis	Ergänzungen/Auslassungen	SDG und UNGC Bezug
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	15ff. – Geschäftsintegrität in Kundenbeziehungen	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	15ff. – Geschäftsintegrität in Kundenbeziehungen	
17-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	15 – Produkte verantwortungsvoll entwickeln und genehmigen 16 – Prinzipien für Produkte und Beratung 40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management	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	8 – Identifizierung wesentlicher Themen 71f. – Wesentlichkeit und Risikobewertung 30 – Datenschutz	SDG 8
103-2	Managementansatz und seine Bestandteile	30 – Datenschutzmanagement	
103-3	Beurteilung des Managementansatzes	30 – Datenschutzmanagement	
418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten	19 – Beschwerdemanagement 30 – Keine wesentlichen Datenschutzverstöße beobachtet	Im Jahr 2018 wurden keine wesentlichen Datenschutzverletzungen festgestellt. Beschwerden über datenschutzrelevante Belange werden jedoch in unserem regelmäßigen Beschwerdemanagement behandelt; sie werden nicht spezifisch erhoben.
Angaben zur Finanzdienstleistungsbranche			
Produktverantwortung			
G4 DMA (FS1)	Kennzeichnung von Produkten und Dienstleistungen	12 – Überarbeiteter Verhaltenskodex 12 – Programm „Kultur, Integrität und Verhalten“	SDG 10
Produktportfolio			
G4 DMA (FS1)	Richtlinien mit spezifischen ökologischen und gesellschaftlichen Komponenten in den Geschäftsbereichen	32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln 40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management 43ff – Klimarisiken 46 – Menschenrechte DWS Bericht 12f. – Kunden und Produkte www.db.com/cr/de/docs/DB-ES-Policy-Framework-German.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	32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln 40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management 43ff. – Klimarisiken 46 – Überprüfung von Kundentransaktionen 46 – Prüfung von Lieferanten und Dienstleistern	SDG 10
G4 DMA (FS4)	Prozess(e) zur Steigerung der Mitarbeiterkompetenz bei der Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Verfahren der Geschäftsbereiche	33f. – Ziele und wesentliche Maßnahmen 35 – Mitarbeiterschulung und -sensibilisierung 46 – Überprüfung von Kundentransaktionen DWS Bericht 10ff. – Kunden und Produkte	
G4 DMA (FS5)	Interaktionen mit Kunden, Beteiligungsunternehmen und Geschäftspartnern in Bezug auf soziale und Umweltrisiken sowie -chancen	7 – Austausch mit Interessengruppen 32f. – Governance-Strukturen für verantwortungsvolles Handeln 36ff. – ESG-Produktportfolio 46 – Überprüfung von Kundentransaktionen DWS Bericht 10ff. – Kunden und Produkte	SDG 10
FS7	Geldwert von Produkten und Dienstleistungen, die für einen spezifischen gesellschaftlichen Nutzen entwickelt wurden, für jeden Geschäftsbereich nach dem Zweck aufgeschlüsselt	36f. – ESG-Produktportfolio – Corporate & Investment Bank (CIB) 40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management	Teilweise berichtet. An den notwendigen Stellen haben wir den zugehörigen Geldwert berichtet. Eine Offenlegung des damit verbundenen monetären Wertes aller Produkte und Dienstleistungen, die einen bestimmten gesellschaftlichen Nutzen erbringen soll, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, existiert noch nicht. Wir untersuchen Möglichkeiten zur Erweiterung der Erhebungsmethodik.

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	36ff. – ESG-Produktportfolio	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 ökologischen Nutzen erbringen soll, aufgeschlüsselt nach Geschäftsbereichen, existiert noch nicht. Wir untersuchen Möglichkeiten zur Erweiterung der Erhebungsmethodik.	
Prüfung				
G4 DMA (FS9)	Abdeckung und Häufigkeit von Prüfungen, um die Umsetzung der ökologischen und gesellschaftlichen Richtlinien und Prozesse zur Risikobewertung zu überwachen	65 – Umweltmanagement 74 – Unabhängiger betriebswirtschaftlicher Prüfungsbericht		
Aktives Eigentum				
FS11	Prozentsatz von Anlagen, die einer positiven und negativen Bewertung der ökologischen oder sozialen Auswirkungen unterliegen	33ff. – Ziele und wesentliche Maßnahmen 34 – Robuste Transaktionsprüfungen 40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management	Teilweise berichtet. Wir berichten nicht, 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	40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management DWS Bericht 10ff. – Kunden und Produkte		
Gesellschaftliche Angaben				
Lokale Gemeinschaften				
FS14	Initiativen, um den Zugang zu Finanzdienstleistungen für Benachteiligte zu verbessern	40ff. – ESG-Produktportfolio – Asset Management		SDG 8, 10

Abkürzungsverzeichnis

AATIF	Africa Agriculture and Trade Investment Fund
ABC	Bekämpfung von Bestechung und Korruption (Anti-Bribery and Corruption)
AFBC	Bekämpfung von Betrug, Bestechung und Korruption (Anti-Fraud, Bribery and Corruption)
AFC	Bekämpfung Finanzkriminalität (Anti-Financial Crime)
AFME	Europäische Finanzmarktvereinigung (Association for Financial Markets in Europe)
AM	Vermögensverwaltung (Asset Management)
AML	Bekämpfung von Geldwäsche (Anti-Money Laundering)
APAC	Asien-Pazifik (Asia Pacific)
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 Conflict Office
CDP	(ehemals) Carbon Disclosure Project
CEEF	Clean Energy and Environment Fund
CEO	Vorsitzender des Vorstands (Chief Executive Officer)
CIB	Unternehmens- und Investmentbank (Corporate & Investment Bank)
C&I	Kultur & Integrität (Culture & Integrity)
CIC	Kultur, Integrität, Verhalten (Culture, Integrity, Conduct)
C&I OpFo	Conduct and Integrity Operating Forum
CIO	Chef-Anlagestrategie (Chief Investment Officer)
CISO	Zentrale und unabhängige Einheit für Informationssicherheit (Chief Information Security Office)
CRA	Community Reinvestment Act
CREF	China Renewable Energy Fund
CregO	Chief Regulation Office
CRM	Kreditrisikomanagement
CSO	Verantwortliche Einheit für Informationssicherheit (Chief Security Office)
CSR	Soziale Verantwortung (Corporate Social Responsibility)
DAP	Entwicklungsprogramm für Mitarbeiter mit Unternehmenstitel „Director“ (Director Acceleration Program)
DoD	Desktop on Demand
DMS	Spenden, Mitgliedschaften und Sponsorentätigkeit (donations, membership, sponsorship)
DSGVO	Datenschutz-Grundverordnung
EAP	Mitarbeiterberatungsprogramm (Employee Assistance Program)
EBA	Europäische Bankenaufsichtsbehörde
EBF	Europäischer Bankenverband (European Banking Federation)
EC	Europäische Kommission (European Commission)
EEEF	European Energy Efficiency Fund
EFFAS	Europaweiter Zusammenschluss nationaler Berufsverbände für Finanzanalysten (European Federation of Financial Analysts Societies)
EFSE	Europäischer Fonds für Südosteuropa
ES	Umwelt- und Sozialthemen
ESG	Umwelt, Gesellschaft und Unternehmensführung
ESMA	Europäische Wertpapier- und Marktaufsichtsbehörde (European Securities and Markets Authority)
EMEA	Europa, Naher Osten and Afrika
ERC	Enterprise Risk Committee
ETF	Börsengehandelte Indexfonds (Exchange Traded Fund)
EU	Europäische Union
EuroSIF	European Sustainable and Responsible Investment Forum
FCO	Financial Crime Operations
FS-ISAC	Financial Services Information Sharing and Analysis Centre
FTE	Vollzeitstellen (Full-Time Equivalent)
G20	Gruppe der 20 wichtigsten Industrie- und Schwellenländer
GDP	Konzerneinheit für Datenschutz (Group Data Privacy)
GDW	Genossenschaft der Werkstätten (Association of Sheltered Workgroups)
GHG	Treibhausgas
GIT	Wirkungsanalyse (Global Impact Tracking)
GPGF	Global Product Governance Forum

GRC	Konzernweiter Risikoausschuss (Group Risk Committee)
GRI	Global Reporting Initiative
GRRC	Konzernweiter Reputationsrisikoausschuss (Group Reputational Risk Committee)
GSIA	Global Sustainable Investment Alliance
HGB	Handelsgesetzbuch (German Commercial Code)
HR	Personalbereich (Human Resources)
IFC	International Finance Corporation
KMU	Kleine und mittelständische Unternehmen
ILO	Internationale Arbeitsorganisation (International Labor Organization)
IPCC	Weltklimarat (International Panel on Climate Change)
IREC	International Renewable Electricity Certificate
ISO	Internationale Organisation für Normung
IT	Informationstechnologie
JMLIT	Joint Money Laundering Intelligence Taskforce
KfW	Kreditanstalt für Wiederaufbau
KRI	Risikokennzahlen (Key Risk Indicator)
KYC	Prozess von Banken und Versicherungen, um neue und bestehende Kunden zu überprüfen (Know Your Customer)
LEED	Klassifizierung für ökologisches Bauen (Leadership in Energy and Environmental Design)
LBG	London Benchmarking Group
LSBTIQ	Lesben, Schwule, Bisexuelle, Transgender, Intersexuelle und Queere
MESGS	Mindeststandards für ESG-Investments
MiFID II	Finanzmarkttrichtlinie (Markets in Financial Instruments Directive) II
MRM	Marktrisiko-Management
MTA	Pflichtabwesenheit vom Arbeitsplatz (Mandatory Time Away)
NFR	Nichtfinanzielles Risiko (Non-Financial Risk)
NGOs	Nichtregierungsorganisation (Non-Governmental Organizations)
NPA	Prozess zur Genehmigung neuer Produkte (New Product Approval)
NPS	Net Promoter Score
NTA	Prozess zur Genehmigung von Transaktionen (New Transaction Approval)
OECD	Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (Organisation for Economic Co-operation and Development)
OFAC	Behörde zur Kontrolle von Auslandsvermögen (Office of Foreign Assets Control)
PCA	Prevention of Corruption Act
PEP	Politisch exponierte Personen
PRA	Prudential Regulation Authority
PRI	Prinzipien für verantwortliches Investieren (Principles for Responsible Investment)
REC	Zertifizierungssystem für erneuerbare Energien
RE-DISS	Reliable Disclosure Systems for Europe
REGO	Renewable Energy Guarantee Origin
RMC	Regulatory Management Council
SDGs	Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goal)
SI	Nachhaltige Anlagen (Sustainable Investments)
SPR	Prozess der systematischen Überprüfung von Produkten (Systematic Product Review)
SRI	Gesellschaftlich verantwortliche Kapitalanlage
TCFD	Task Force on Climate-Related Financial Disclosures
UK	Vereinigtes Königreich (United Kingdom)
UKSIF	Sustainable Investment and Finance Association im Vereinigten Königreich
UN	Vereinte Nationen (United Nations)
UNGC	Global Compact der Vereinten Nationen
US	Vereinigte Staaten (United States)
USSIF	Forum for Sustainable and Responsible Investment in den Vereinigten Staaten
VER	Verified Emission Reduction
VZÄ	Vollzeitäquivalent
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

Contact

Group Finance
Group Sustainability
corporate.responsibility@db.com

Das Feedback unserer Stakeholder 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 2018
(in Deutsch und Englisch)

Jahresabschluss und Lagebericht der Deutschen Bank AG 2018
(in Deutsch und Englisch)

Nichtfinanzieller Bericht 2018
(in Deutsch und Englisch)

Personalbericht 2018
(in Deutsch und Englisch)

Verzeichnis der Beiratsmitglieder
(in Deutsch)

Alle Publikationen zum Jahresabschluss sind abrufbar unter: [db.com/ir](https://www.db.com/ir)

Deutsche Bank AG

© 2019 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 2019 unter der Überschrift „Risk Factors“ im Detail dargestellt. Kopien dieses Berichts sind auf Anfrage bei uns erhältlich oder unter db.com/ir/de/berichte-und-events

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.