

Hauptversammlung 2015

Schwerpunktthemen

Leistung aus Leidenschaft



Inhaltsverzeichnis

Strategie 2020	2
Corporate Governance	5
Kulturwandel	7
Digitalisierung	9
Vielfalt – Frauenquote	10
Anschuldigungen im Zusammenhang mit der Manipulation der Währungsmärkte	13
Streumunition	16
Kohlekraftwerke und -bergbau	18
Palmöl	20

Strategie 2020

1. Warum haben Sie die Strategie aktualisiert?

Seit 2012 haben wir signifikante Fortschritte im Hinblick auf unsere Ziele der Strategie 2015+ gemacht. Insbesondere hat sich unsere Tier-1-Kernkapitalquote (CET-1-Quote stieg von <6% auf 11,1% per 1Q 2015) und unsere Verschuldungsquote (CRD4-Verschuldungsquote stieg von <2 auf 3,4% per 1Q 2015) signifikant verbessert, und wir sind der Auffassung, dass wir eine ausgewogenere Bank geworden sind, da jeder unserer Kerngeschäftsbereiche ein Ergebnis vor Steuern von mehr als 1 Mrd. EUR im Jahr 2014 erzielt hat. Unser Operational Excellence Programm hat Kostenersparnisse von 3,6 Mrd. EUR geliefert während wir 6,3 Mrd. EUR in Effizienz, Kontrollen und Systeme investiert haben. Wir sind auf dem Weg, den tiefgehenden kulturellen Wandel weiter voranzutreiben. Jedoch gab es auch deutliche Rückschläge, die das Erreichen der Ziele der Strategie 2015+ deutlich schwerer als ursprünglich angenommen gemacht haben. Wir sahen uns mit deutlich strengeren regulatorischen Gegenwind konfrontiert und bewegen uns in einem anhaltend niedrigen Zinsumfeld in Kombination mit hohen Kosten aus Altlasten und Rechtsstreitigkeiten sowie andauernder operationeller und struktureller Komplexität. Es war außerdem kostspielig, mehrere strategische Möglichkeiten vorzuhalten.

Nach Abschluss einer umfassenden Strategieüberprüfung haben wir die nächste Phase unserer Strategie entwickelt, die den Zeitraum bis zum Jahr 2020 abdeckt, auf die wir von nun an als „Strategie 2020“ referieren. Strategie 2020 fokussiert die Deutsche Bank darauf, Wert zu schaffen. Wir bekräftigen unser Selbstverständnis als eine führende globale Bank, die in Deutschland verankert ist. In manchen Teilen bleibt unser strategischer Kurs konstant, in anderen repräsentiert Strategie 2020 eine Veränderung. Allen voran bleiben unsere Kunden im Mittelpunkt unseres Handelns. Dennoch wollen wir unsere Ressourcen auf die Kunden fokussieren, die eine beidseitig wertschaffende Partnerschaft suchen. Zweitens behalten wir unser globales Netzwerk, um unsere Kunden weltweit zu bedienen. Wir werden dies jedoch mit einer stärker fokussierteren geografischen Plattform tun. Drittens bekennen wir uns zu einem universalen Produktportfolio, werden aber gleichsam die Produktvielfalt reduzieren. Weiter haben wir unsere fünf K's weiter spezifiziert und es ist ein sechstes dazugekommen: Kontrolle. Eine entlang dieser Kerndimensionen fokussiertere Deutsche Bank wird Wert schaffen – für Investoren und alle anderen „Stakeholder“. Dies bringt uns in die Position zukünftige Regulierung, welche signifikant zugenommen hat und auch weiter zunehmen wird, proaktiv zu erfüllen. Weiter hilft es uns, robustere Kontrollen aufzubauen.

2. Welche konkreten Schritte werden Sie in diesem Zusammenhang einleiten?

Wir haben die folgenden grundlegenden sechs Entscheidungen getroffen:

Neupositionierung von CB&S: Wir beabsichtigen, das Leverage Exposure in Corporate Banking & Securities (CB&S) zu reduzieren und solche Geschäftsbereiche zu stärken, die uns zu einer fokussierten, nachhaltigen Investmentbank mit kundenorientiertem Geschäftsmodell werden lassen. Durch diese Maßnahmen planen wir, unser CRR/CRD 4 Leverage Exposure in CB&S um brutto ungefähr 200 Mrd. EUR bis zum Jahr 2018 zu reduzieren. Dies soll durch den Abbau von niedrigverzinsten Vermögenswerten, einem

fokussierten Produktangebot mit für beide Seiten attraktiven Kundenbeziehungen und einem Abbau von Derivaten erreicht werden, der teilweise durch Wiederanlage und Wachstum von ungefähr 50-70 Mrd. EUR kompensiert werden soll. Wir gehen davon aus, dass der Abbau unseres Leverage Exposures zu einem dauerhaften Ertragsrückgang von ungefähr 0,6 Mrd. EUR führen und Kosten von ungefähr 0,8 Mrd. EUR bis zum Jahr 2018 verursachen wird. Diese Effekte werden aber durch Marktwachstum und Erträge aus der Wiederanlage unserer Vermögenswerte überkompensiert.

Neuausrichtung des Privatkundengeschäfts: Wir sind der Auffassung, dass unsere Möglichkeiten, den vollen Wert aus der Postbank-Akquisition zu realisieren, in Anbetracht des veränderten regulatorischen Umfeldes und unserer überarbeiteten Strategie, nicht mehr gegeben sind. Als Teil unserer Neuausrichtung beabsichtigen wir, die Postbank zu entkonsolidieren und im Jahr 2016 einen erneuten Börsengang zu starten. Dieser Schritt wird voraussichtlich zu einem Rückgang des CRR/CRD 4 Leverage Exposures um ungefähr 140 Mrd. EUR führen. Um die Implementierung der vorgenannten Maßnahmen zu ermöglichen, beabsichtigen wir, im Jahr 2015 einen Squeeze-Out-Prozess für die Minderheits-Aktionäre der Postbank einzuleiten. Wir erwarten durch diesen Schritt zusätzliche Flexibilität bei der Ausführung des geplanten Börsengangs der Postbank.

Digitalisierung der Deutschen Bank: Wir beabsichtigen, bis zum Jahr 2020 bis zu 1 Mrd. EUR konzernweit zu investieren, um neue digitale Technologien auf unseren Plattformen einzusetzen mit dem Fokus auf Kundenerlebnis, neue Ertragspotentiale, Plattformverbesserungen und dem Gewinn neuer Kunden.

Wachstum von GTB und Deutsche AWM: Wir planen, bis zum Jahr 2020 mehr als 1,5 Mrd. EUR in Plattformen unserer Geschäftsbereiche GTB und Deutsche AWM zu investieren, um das Wachstum zu beschleunigen. Für GTB erwarten wir einen Anstieg des CRR/CRD 4 Leverage Exposures von mehr als 50 Mrd. EUR, wodurch wir unser Produktangebot an Firmenkunden und Finanzinstitute optimieren können. Für Deutsche AWM planen wir, einen Anstieg des Kreditvolumens von 5-10% pro Jahr, bei einer Aufstockung der Zahl der Kundenbetreuer von 15% in Kernmärkten innerhalb von 2 Jahren. Als Ergebnis dieser Initiativen erwarten wir ein Bilanzwachstum in den Bereichen GTB und Deutsche AWM von ungefähr 30-40 % bis 2020.

Geografische Präsenz optimieren: Wir beabsichtigen, unsere geografische Präsenz mit einem geplanten Marktaustritt aus 7 bis 10 Ländern und Investitionen in Wachstumszentren zu optimieren.

Transformation des operativen Modells: Die Umgestaltung unserer betrieblichen Strukturen und unseres Governance-Modells soll die Effizienz steigern, indem wir den Fokus bei Produkten, Kunden und geografischer Präsenz anpassen und die IT-Infrastruktur modernisieren. Damit erreichen wir eine Steigerung der Effizienz, verringern Komplexität, bauen stärkere Kontrollen auf und erzielen eine einfachere Abwicklungsfähigkeit. Mit den geplanten Umsetzungskosten von insgesamt ungefähr 3,7 Mrd. EUR wollen wir weitere organische Kosteneinsparungen von brutto ungefähr 3,5 Mrd. EUR bis 2020 erzielen. Darüber hinaus werden die bereits angestoßenen Operational Excellence-Initiativen die noch geplanten Einsparungen von jährlich 1,2 Mrd. EUR bringen. Weitere 3,3 Mrd. EUR pro Jahr wollen wir durch die Entkonsolidierung der Postbank, den Verkauf von nicht zum Kerngeschäft gehörenden Aktiva und andere Maßnahmen einsparen.

3. Was sind Ihre neuen Ambitionen?

Mit der Umsetzung der Strategie 2020 streben wir an, mittelfristig die folgenden finanziellen Ambitionen zu erreichen:

- CRR/CRD4 **Verschuldungsquote** auf Basis einer Vollumsetzung **von größer oder gleich 5%**
- **Tier-1-Kernkapitalquote** (CRR/CRD 4-Vollumsetzung) **von ungefähr 11%**
- **Eigenkapitalrendite** nach Steuern basierend auf dem durchschnittlichen materiellen Eigenkapital von **mehr als 10%**
- Organische **Brutto-Kostenreduktionen von ungefähr 3,5 Mrd EUR** und eine **Aufwand-Ertrags-Relation von ungefähr 65%**
- **Ausschüttungsquote**, hier gemeint als Summe der gezahlten Dividenden und den Preisen der Aktien, die wir am Markt zurückkaufen, **von mindestens 50%**

4. Was sind Ihre nächsten Schritte?

Unser operatives Modell steht bereits auf dem Prüfstand. Wir passen unsere wichtigsten Hebel an, geben das Zielbild für den Umgestaltungsprozess vor und definieren unsere Governance sowie das operative Modell neu. Über unseren zukünftigen globalen Zuschnitt entscheiden wir auf Grundlage der Ergebnisse der noch laufenden Überprüfung der regionalen Präsenz und in enger Abstimmung mit allen Stakeholdern, einschließlich unserer Mitarbeiter und deren Vertretern in den betroffenen Ländern. Wir werden die Gesamtstrategie auf Einzelpläne für die verschiedenen Bereiche und Funktionen herunterbrechen und die zeitlichen Abläufe für das Change Management definieren. Innerhalb der nächsten 90 Tage werden wir die Resultate dieser nächsten Phase unserer Arbeit kommunizieren.

Corporate Governance

Spätestens seit der Finanzmarktkrise ist die Verbesserung der Corporate Governance für Finanzinstitute zur Priorität geworden. Wir als Deutsche Bank sind uns der hohen Bedeutung eines verstärkten Corporate Governance-Fokus bewusst. Daher ist eine wirkungsvolle Corporate Governance, die hohen internationalen Standards entspricht, bereits ein wesentlicher Bestandteil unserer Unternehmensführung. Wir arbeiten ständig an der Weiterentwicklung unserer Corporate Governance Strukturen.

In den vergangenen Jahren wurden für Finanzinstitute zahlreiche neue gesetzliche und aufsichtsrechtliche Anforderungen eingeführt sowie neue internationale Standards definiert. Die Deutsche Bank hat diese bereits implementiert oder ist dabei, sie umzusetzen.

Für die Deutsche Bank ist es von großer Bedeutung, eine wirkungsvolle Corporate Governance im Einklang mit internationalen und Best Practice-Standards vorzuweisen. Unser Corporate Governance-System basiert auf fünf Elementen:

- Effiziente Entscheidungsfindung auf der Grundlage angemessener Informationen und effizienter Strukturen;
- Effektive Zusammenarbeit von Vorstand und Aufsichtsrat;
- Gute Beziehungen zu den Aktionären und anderen Interessengruppen;
- Ein am langfristigen Erfolg ausgerichtetes leistungsbasiertes Vergütungssystem, und
- Eine transparente Rechnungslegung in Verbindung mit zeitgerechter Berichterstattung.

Die Deutsche Bank ist bestrebt, diese Elemente optimal umzusetzen, und zwar unter Berücksichtigung der deutschen sowie der relevanten europäischen und internationalen gesetzlichen und aufsichtsrechtlichen Anforderungen und Industriestandards.

1. Wie sind Leitung und Aufsicht der Deutschen Bank aufgestellt?

Dem Vorstand der Deutschen Bank AG obliegt die Leitung des Unternehmens in eigener Verantwortung, während der Aufsichtsrat den Vorstand bestellt, überwacht und berät. Darüber hinaus ist der Aufsichtsrat in Entscheidungen von grundlegender Bedeutung für das Unternehmen unmittelbar eingebunden. Für Vorstand und Aufsichtsrat gelten Geschäftsordnungen, die die Rechte und Verantwortlichkeiten beider Organe im Corporate Governance-Rahmenwerk der Deutschen Bank festlegen. Weitere Informationen hierzu finden Sie auf unserer Investor Relations-Internetseite unter <https://www.deutsche-bank.de/ir/de/content/geschaeftsordnungen.htm>.

2. Entspricht die Deutsche Bank dem Corporate Governance Kodex?

In Einklang mit deutschem Recht erklären wir jährlich die Entsprechung mit den Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex und begründen etwaige Abweichungen in einer Entsprechenserklärung. Hierzu gehört auch die Veröffentlichung eines Corporate Governance-Berichts, der zusätzliche Informationen zur Corporate Governance-Organisation der Deutschen Bank enthält.

3. Welche Rolle spielt Corporate Governance für die Strategie der Bank?

Die Deutsche Bank hat im vergangenen Jahr die eingeleiteten Initiativen fortgeführt, die als Teil und zusammen mit der Strategie 2015+ und der neuen Strategie 2020 zur Förderung guter Corporate Governance beitragen.

Die im letzten Berichtsjahr vom Vorstand eingerichtete Global Corporate Governance-Funktion (GCG-Funktion), geleitet vom Chief Governance Officer (CGO), wurde gestärkt und zu einem integralen Bestandteil unserer Organisation ausgebaut. Die GCG-Funktion ist ein wichtiger Berater des Vorstands und des Senior Managements in Angelegenheiten der internen Governance. Die GCG-Funktion trägt zur Verbesserung und Harmonisierung unserer Governance Strukturen und Prozesse sowie zur Komplexitätsreduktion und Erhöhung der Transparenz unserer Organisation bei.

Derzeit implementiert die GCG-Funktion eine der wichtigen Initiativen unserer Bank – die House of Governance Initiative. Die Initiative verfolgt drei Ziele: Erstens sollen die Vorstandspflichten und – soweit rechtlich zulässig – ihre ordnungsgemäße Delegation innerhalb der Organisation erfasst werden. Zweitens werden die Strukturen der Komitees der Deutschen Bank harmonisiert und schlanker gestaltet. Drittens sollen die Führungs- und Entscheidungsstrukturen der Deutschen Bank dokumentiert werden, um dauerhaft die Transparenz zu erhöhen sowie die Kontrollmöglichkeiten zu verbessern. Gleichzeitig werden Synergien mit anderen wesentlichen Initiativen gebildet bzw. ergänzt - wie das Three Lines of Defense Programm.

Die neuen Organisationsstrukturen, die erreichte Transparenz sowie die klare Zuordnung von Zuständigkeiten und Verantwortung stärken nachhaltig die Lenkung und Überwachung des Unternehmens und somit die Governance Strukturen und Prozesse. Durch die House of Governance Initiative ist unsere Bank gut auf die neuen regulatorischen Vorgaben, zum Beispiel in Großbritannien, vorbereitet.

4. Wo steht Corporate Governance in der Zukunft?

Wir haben dezidierte Maßnahmen eingeleitet, um auch künftig das anhaltende Wachstum der Deutschen Bank in einem zeitgemäßen und globalen Regulierungs- und Finanzaufsichtsrahmen sicherzustellen. Ziel der GCG-Funktion ist es, unsere Corporate Governance nachhaltig weiter zu stärken.

Kulturwandel

1. Welche Bedeutung hat der Kulturwandel für die Deutsche Bank?

Eine starke Unternehmenskultur, aufbauend auf gemeinsamen Werten und Überzeugungen, ist untrennbar mit dem langfristigen Erfolg der Bank verknüpft. Wir betrachten einen tiefgreifenden kulturellen Wandel in unserer Branche als unerlässlich und wollen in diesem Prozess eine Vorreiterrolle einnehmen. Die Beziehung zu unseren Kunden und die Integrität unseres Handelns stehen im Zentrum unserer Initiativen. Indem wir nachhaltige Leistung belohnen, schaffen wir eine Kultur, die gesellschaftliche Belange wertschätzt und zugleich allen Stakeholdern nutzt. Wir haben der Bedeutung des Kulturwandels als Kernelement der strategischen Neuausrichtung frühzeitig Rechnung getragen und Kultur im Rahmen der Strategie 2015+ als einen unserer strategischen Hebel aufgenommen. Auch die Strategie 2020 betont die Bedeutung einer starken Unternehmenskultur: Kultur bleibt einer der nun sechs strategischen Hebel.

2. Welche Fortschritte wurden bereits erzielt?

Der Kulturwandel ist ein mehrjähriger Prozess. Im Jahr 2014 hat die Bank auf ihrem Weg beträchtliche Fortschritte erzielt. Führungskräfte und Mitarbeiter intensivierten ihren Dialog über die Unternehmenskultur. In kleinen Workshop-Gruppen diskutierten Mitarbeiter, wie sich die Werte in Geschäften, Kundenbeziehungen und internen Prozessen konkretisieren und was Mitarbeiter tun können, um sie in ihrem Bereich umzusetzen und damit Veränderungen herbeizuführen. So haben zum Beispiel in Deutschland im Jahr 2014 über 400 Managing Director (90%) an einem zweitägigen Kulturseminar („Dialogforum“) des Instituts der Deutschen Wirtschaft in Köln teilgenommen. Weltweit haben über 6.500 Mitarbeiter der Investmentbank an Seminaren teilgenommen und sich dort intensiv damit auseinandergesetzt, wie die Werte gerade in nicht-eindeutigen Geschäftssituationen einen ethischen Kompass bzw. eine verbindliche Richtschnur bilden, an die sich jeder Mitarbeiter halten soll.

Die Werte und Überzeugungen werden in alle Geschäftsprozesse eingebettet. Im Einklang mit unserer neuen Kultur haben wir unser tägliches Handeln auch im Jahr 2014 daraufhin angepasst. Komplexe Derivateprodukte werden beispielsweise nur bestimmten Kundengruppen angeboten. Gleichzeitig beendeten wir Geschäftsbeziehungen, die nicht zu unseren Werten passen oder der Reputation der Bank schaden können.

Zudem richten wir die Personal- und Anreizsysteme konsequent an den neuen Werten aus. Die Bank hat in den Jahren 2013 und 2014 wichtige Bestandteile der Leistungsbeurteilung der Mitarbeiter (Performance Management) und der Vergütung an die Werte und Überzeugungen angepasst. Persönliches Verhalten im Einklang mit den Werten und Überzeugungen geht in die Beurteilung der individuellen Leistung jedes Mitarbeiters ein und ist bei Beförderungsentscheidungen maßgeblich. Zur Förderung vorbildlicher Verhaltensweisen werden Teams, die die Werte der Deutschen Bank besonders gut umsetzen und dabei hervorragende geschäftliche Ergebnisse erzielen, mit einer internen Auszeichnung gewürdigt. Zudem bietet ein Netzwerk engagierten Mitarbeitern die Möglichkeit, als so genannte Kulturbotschafter die Umsetzung der Werte in ihrem direkten Umfeld innerhalb der Bank noch aktiver zu unterstützen.

3. Welche Rolle spielt die Kultur in der neuen Strategie?

Unsere Werte sollen ein integraler Bestandteil des täglichen Umgangs in der Deutschen Bank sein. Dieses Ziel wird auch durch die Strategie 2020 verdeutlicht; denn Kultur bleibt weiterhin einer von nun sechs strategischen Hebeln. Im Rahmen der Umsetzung unserer neuen Strategie stellen die Werte und Überzeugungen den vorgegebenen Handlungsrahmen dar und unterstützen damit den Umsetzungsprozess.

4. Wie stellt die Deutsche Bank die Nachhaltigkeit des Kulturwandels sicher?

Trotz des bislang erreichten Fortschritts ist der Kulturwandel noch nicht abgeschlossen. Ein nachhaltiger kultureller Wandel ist ein langfristiger Prozess, der mehrere Jahre dauern wird. Durch die beschriebene Anpassung unserer Personal- und Geschäftsprozesse unterstützen wir eine nachhaltige Verankerung der Werte in der Bank. Darüber hinaus kommt insbesondere den Führungskräften eine entscheidende Rolle zu, die Werte aktiv vorzuleben. Insgesamt sind alle Mitarbeiter unserer Bank aufgerufen, einen aktiven Beitrag dazu zu leisten die Unternehmenskultur mit zu gestalten, um das Vertrauen von Kunden, Aktionären und der Gesellschaft wieder zurückzugewinnen.

Digitalisierung

1. Bitte beschreiben Sie die Digitalisierungsstrategie der Deutschen Bank

Die Deutsche Bank sieht in der Digitalisierung erhebliche Chancen, sowohl im Hinblick auf Geschäftswachstum, z.B. durch neue Produkte und Dienstleistungen sowie eine höhere Kundenbindung, als auch im Hinblick auf die Effizienz, z.B. durch Standardisierung und Vereinfachung von Systemen und Prozessen. Wir haben uns gut positioniert, um von diesen Chancen zu profitieren.

Als Teil der Strategie 2020 haben wir Pläne bekannt gegeben, in den nächsten 5 Jahren bis zu 1 Mrd. EUR zusätzlich in digitale Technologien über unsere gesamte Plattform hinweg zu investieren. Davon entfallen 400 bis 500 Mio. EUR auf den Geschäftsbereich Private & Business Clients (PBC).

2. Welche Art von Initiativen umfasst diese Strategie?

Bis heute haben wir in PBC bereits 100 Mio. EUR in eine ganze Reihe von Initiativen rund um die Themen digitale Kommunikation, digitale Beratung, digitales Banking und digitale Kundenerfahrung investiert. Über 70 digitale Dienstleistungen sind 2015 zur Einführung vorgesehen. Dabei wurden bereits erste Erfolge erzielt:

- Die Deutsche Bank ist die erste Bank in Deutschland, die Ihren Kunden einen Zugang zu Dienstleistungen über die Apple Watch anbietet.
- Die Online-Banking App „Meine Bank“ wurde über 1 Mio. mal heruntergeladen.
- Über 300.000 Kunden nutzen unsere „Finanzplaner“-Anwendung.
- Über 70.000 Transaktionen wurden bei der Postbank durch Fingerabdruck autorisiert.

Auch in anderen Geschäftsbereichen wurden vergleichbare Initiativen ins Leben gerufen. Ein gutes Beispiel dafür ist die Autobahn App von Corporate Banking & Securities und Global Transaction Banking, die Kunden und Beratern als eine zentrale Anwendung für eine Vielzahl von Dienstleistungen dient. In Deutsche Asset & Wealth Management bieten neue Anwendungen Kunden wie Beratern einfacheren Zugang zu Produktinformationen und Marktanalysen über alle Anlagekategorien hinweg. Wir haben zudem in jedem Geschäftsbereich „Digital Leaders“ berufen und nicht zuletzt den ersten Chief Data Officer der Deutsche Bank.

Wir sind überzeugt, dass die Digitalisierung Chancen eröffnet, um:

- den Kunden stärker auf sie zugeschnittene Produkte und Dienstleistungen anzubieten und damit die Kundenerfahrung zu verbessern;
- die Möglichkeiten der Datenanalyse zu nutzen, um Entscheidungsprozesse, Risikomanagement und das Berichtswesen zu verbessern und auf aufwändige Abstimmungsprozesse zu verzichten;
- die Effizienz durch Automatisierung zu erhöhen und manuelle Fehlerquellen zu verringern und
- eine Kultur der Innovation zu schaffen und dabei die technologische Zusammenarbeit mit externen Partnern zum beidseitigen Vorteil zu entwickeln.

Vielfalt – Frauenquote

1. Wie setzt die Deutschen Bank die Anforderungen des Geschlechterquoten-Gesetzes um?

Am 6. März 2015 wurde in Deutschland das Gesetz für die gleichberechtigten Anteile von Frauen und Männern in Führungspositionen (Geschlechterquoten-Gesetz) verabschiedet. Ziel des Gesetzes ist Chancengleichheit und Geschlechterparität. Die Deutsche Bank ist überzeugt, dass vielfältige Teams die besseren Ergebnisse liefern und ausgewogenere Entscheidungen treffen. Die Förderung vielfältiger Talente steht im Fokus unserer Personalentwicklung. Daher setzen wir seit vielen Jahren im Sinne einer Kultur des Miteinanders auf eine gleichberechtigte Teilhabe von Frauen und Männern, denn Chancengleichheit ist uns wichtig. Die Deutsche Bank befindet sich aktiv in der Vorbereitung der konkreten Umsetzung des Gesetzes.

Das Gesetz beinhaltet zwei grundlegende Aspekte, die es zu beachten gilt. Einerseits sieht es für voll mitbestimmungspflichtige und börsennotierte Unternehmen eine fixe 30% weibliche Geschlechterquote im Aufsichtsrat vor, was bedeutet, dass ab 1. Januar 2016 neu zu besetzende Aufsichtsrats-Mandate der fixen Geschlechterquote entsprechen müssen. Hier ist die Deutsche Bank zum jetzigen Zeitpunkt im Sinne des Gesetzes bereits gut aufgestellt: Die Arbeitnehmerseite und die Anteilseignerseite stellen zusammen 35% Frauen im Aufsichtsrat, insgesamt hat der Aufsichtsrat somit 7 weibliche von insgesamt 20 Mitgliedern.

Andererseits beinhaltet das Gesetz auch, dass bis zum 30. September 2015 Geschlechter-Zielgrößen für den Vorstand und die beiden darunterliegenden Führungsebenen festgelegt werden müssen. Hierfür wird sich die Bank angemessene Fristen zur Zielerreichung setzen, die eine nachhaltige Zielerreichung ermöglichen sowie den Bedarf an Frauen in Führungspositionen transparent widerspiegeln.

Um Frauen an Führungspositionen gleichberechtigt teilhaben zu lassen, hat sich die Bank bereits im Jahr 2011 zeitgleich mit anderen DAX-30 Unternehmen gegenüber der Bundesregierung verpflichtet, bis 2018

- den Anteil weiblicher Führungskräfte in den Verantwortungsstufen Managing Director und Director auf 25% zu erhöhen sowie
- den Anteil an außertariflichen Mitarbeiterinnen (Verantwortungsstufen Managing Director, Director, Vice President, Assistant Vice President und Associate) auf 35% zu erhöhen.

Auf der Grundlage dieser Selbstverpflichtung werden wir unser Engagement für die Förderung von Frauen im Rahmen des neuen Gesetzes fortführen.

2. Was macht die Deutschen Bank zur Förderung von Frauen in Führungspositionen?

Die nachhaltige Förderung von Frauen auf allen Verantwortungsstufen im gesamten Unternehmen ist ein fester Bestandteil unserer Management-Agenda. Jedes Jahr werden jährliche Ziele unter Berücksichtigung von Beförderungen, Einstellungen und Fluktuation bestimmt; über entsprechende Fortschritte bei der Zielerreichung wird intern berichtet. So konnten wir den Anteil an außertariflichen Mitarbeiterinnen seit 2010 von 29,3% auf derzeit 31,7% erhöhen und den Anteil weiblicher Managing Directors und Directors seit 2010 von 16,2% auf

19,4% im Jahr 2014 steigern. Darüber hinaus wurden 2014 zwei weibliche Führungskräfte in das Group Executive Committee berufen.

Die Besetzung der Senior-Führungspositionen wird zentral koordiniert, um sicherzustellen, dass die qualifiziertesten und geeignetsten Mitarbeiter der Bank identifiziert werden. Zudem haben wir unsere Führungs- und Management-Programme über alle Geschäftsbereiche hinweg harmonisiert – mit dem Ziel, einen Pool qualifizierter Führungskräfte aufzubauen, die unser Geschäft verantwortungsbewusst und im Einklang mit unserer Strategie und Unternehmenskultur leiten können.

Darüber hinaus haben wir zur Stärkung der Bedeutung von Diversity & Inclusion in den Geschäftsbereichen effektive Steuerungsstrukturen eingeführt. 2013 wurde unter der Leitung der Co-Vorsitzenden des Vorstands das Group People Committee gegründet. Dies ist ein Ausschuss, der das konzernweite strategische Talentmanagement lenken und überwachen soll. Aufgabe des Ausschusses ist es unter anderem, die Bedeutung von Diversity in den Geschäftsbereichen sowie die Verantwortlichkeit regionaler Diversity Councils zu stärken. Mit der Gründung des Diversity Councils in Großbritannien im Jahr 2014 sind nun in allen Regionen (Amerika, Asien-Pazifik, Deutschland, Großbritannien, Europa und Naher Osten) Diversity Councils vertreten, bestehend aus Mitgliedern des Senior Management der jeweiligen Region.

3. Welche Maßnahmen zur Erhöhung des Frauen-Anteils in Führungspositionen gibt es in der Deutschen Bank?

Beispiele für globale Programme:

- Unser preisgekröntes ATLAS-Programm (Accomplished Top Leaders Advancement Strategy) wurde 2009 durch den Vorstandsvorsitzenden unter Einbeziehung des Group Executive Committee mit dem Ziel gegründet, den Frauenanteil in den Top-Führungspositionen zu steigern. Seit Auflegung des Programms im Jahr 2009 haben bereits 42 weibliche Managing Directors teilgenommen: 56% der Alumnae wurden mindestens einmal befördert und 13 Teilnehmerinnen sind nun Mitglieder globaler oder regionaler Executive Committees.
- Das Deutsche Bank Women Global Leaders-Programm (WGL-Programm) an der INSEAD Business School wurde 2010 eingeführt. Es ist ein einwöchiges Programm mit dem Ziel, den Schritt talentierter weiblicher Directors in die Position Managing Director zu beschleunigen. Im Juni 2014 haben 37 weibliche Directors am fünften WGL-Programm teilgenommen. Seit Auflegung des Programms waren dies insgesamt 174 weibliche Führungskräfte, von denen 30% inzwischen zu Managing Directors befördert wurden.
- Globales E-Learning-Programm „Kluge Köpfe denken anders – Von der Bedeutung unterschiedlicher Sichtweisen“ ist weiterhin erfolgreich.
- Coaching-Programme für Manager zur Unterstützung von Mitarbeitern in Elternzeit beim Wiedereinstieg in den Beruf.
- Seit 1995 veranstaltet die Deutsche Bank die jährliche Women in Business-Konferenzen in Frankfurt, London, Mailand, New York, Singapur und Sydney mit bisher mehr als 5.000 Teilnehmerinnen und Teilnehmern aus Wirtschaft, Politik und aus der Bank. Wir setzen unser Engagement in diesem Bereich fort und werden die globale Veranstaltungsreihe mit innovativen Konzepten und Inhalten weiterentwickeln.

Beispiele für Programme in Deutschland:

- Women On Boards-Initiative: Steigerung des Anteils weiblicher Führungskräfte in den Aufsichtsräten unserer operativen Tochtergesellschaften in Deutschland sowie in den regionalen (Kunden-)Beiräten.
- Das familienfreundliche Engagement der Deutschen Bank wurde bereits zum dritten Mal im Rahmen des Hertie Audit „berufundfamilie“ ausgezeichnet. Umfassende Beratungsprogramme während der Elternzeit sowie Workshops, Unterstützung bei der Rückkehr nach der Elternzeit, umfangreiche Kinderbetreuungsangebote, Vermittlung individueller Betreuungslösungen durch einen überregionalen Kooperationspartner, sowie Eldercare-Angebote.
- Die Deutsche Bank hat Betriebsvereinbarungen zu Beruf und Familie etabliert (z.B. flexible Arbeitszeitmodelle, betriebliches Eingliederungsmanagement, Teilzeitmodelle etc.).
- 2006 Erstunterzeichner der „Charta der Vielfalt“ in Deutschland, seit 2010 Vereinsmitglied und im Vereinsvorstand seit Dezember 2012.
- In den fünf Geschäftsregionen in Deutschland gibt es Frauen-Netzwerke unter dem Vorsitz von Vertreterinnen aus dem Senior Management. Die Zusammenarbeit mit allen Netzwerken wird weiter ausgebaut.

4. Facts & Figures

Weibliche Mitarbeiter (Vollzeitkräfte)

Weibliche Mitarbeiter insgesamt	32.709 (41,7%)
Weibliche Non-Officers	18.294 (55,4%)
Weibliche Officers (außertarifliche Mitarbeiterinnen)	14.415 (31,7%)
Weibliche Managing Directors und Directors	1.789 (19,4%)
Frauen im Vorstand	Keine
Frauen im Aufsichtsrat	7 von insgesamt 20 Aufsichtsräten (35%), davon 3 auf Kapital- und 4 auf Arbeitnehmerseite

Ohne Gesellschaften außerhalb der Deutschen Bank Corporate Title Systems: insb. Postbank, Sal. Oppenheim, BHF-Bank (veräußert in 2014) und DB Investment Services

Weiterführende Informationen finden Sie im Personalbericht 2014 der Deutschen Bank unter www.deutsche-bank.de/ir/berichte

Anschuldigungen im Zusammenhang mit der Manipulation der Währungsmärkte

1. Was wird den verschiedenen Banken vorgeworfen?

Da regulatorische Untersuchungen nicht öffentlich sind, können wir uns im Folgenden nur auf veröffentlichte Medienberichte beziehen.

Am 12. Juni 2013 wurde ein Artikel auf Bloomberg veröffentlicht, in dem Vorwürfe bezüglich möglicher Manipulationen und anderer Fehlverhalten an den Devisenmärkten durch große Marktteilnehmer, zu denen auch die Deutsche Bank gehört, geäußert wurden. Diese möglichen Fehlverhalten sollen in den letzten Jahren täglich den WM/Reuters 4pm Referenzsatz betroffen haben. Dieser Referenzsatz gibt einen auf täglicher Basis ermittelten Wechselkurs für verschiedene Währungspaare an und wird aus zugrundeliegenden Transaktionen ermittelt.

Gegen Ende des Jahres 2014 berichteten einige Medien, dass einige Regulatoren untersuchen, ob die Deutsche Bank automatisierte Algorithmen für ihre Handelsstrategie und den als „Last Look“ bekannten Mechanismus auf ihrer elektronischen FX Handelsplattform missbraucht haben könnte, um Wechselkurse zu manipulieren.

Im Februar 2015 berichteten verschiedene Medien, dass das U.S. Department of Justice (DOJ) angefragt hat, ob bestimmte Marktteilnehmer Kunden bewusst mit Marketingmaterialien zu strukturierten währungsspezifischen Produkten getäuscht haben könnten.

2. Was wurde nach dem Bekanntwerden der Vorwürfe seitens der Bank getan?

Nachdem der Deutschen Bank die Vorwürfe bekannt wurden, wurde umgehend eine umfassende interne Untersuchung eingeleitet; die Bank nimmt die geäußerten Vorwürfe sehr ernst.

Die Bank hat externe Rechtsanwaltskanzleien und andere Experten in die Untersuchung einbezogen und wendet signifikante Ressourcen für die Aufklärung der Vorwürfe auf.

Der Untersuchungsgegenstand ist umfassend angelegt und die Bank ist bestrebt, alle geäußerten Vorwürfe vollumfänglich aufzuklären. Dies geschieht in einem Umfang der über die Vorwürfe aus dem Bloomberg-Artikel weit hinausgeht. Die Untersuchung wurde außerdem fortlaufend erweitert, um die oben aufgeführten Vorwürfe sowie alle regulatorischen Anfragen zu adressieren.

Die Bank und ihre externen Rechtsberater kooperieren diesbezüglich vollumfänglich mit allen Behörden.

3. Wurden Erkenntnisse zu den Vorwürfen gefunden?

Die Untersuchung dauert noch an. Bisher wurden keine Erkenntnisse gefunden, die die Vorwürfe, (i) die 2013 bezüglich des weitverbreiteten Fehlverhaltens im Umgang mit dem WM/Reuters Referenzsatz geäußert wurden, (ii) die 2014 bezüglich der möglichen Manipulation von elektronischen währungsspezifischen Handelsalgorithmen oder der Anwendung von „Last Look“ betrafen oder (iii) durch Marketingmaterialien zu strukturierten währungsspezifischen Produkten Kunden getäuscht zu haben, untermauern.

Mögliches Fehlverhalten von Einzelnen haben wir bereits und werden wir weiterhin zeitnah adressieren; dies gilt für jede Form von Fehlverhalten, die wir im Rahmen der Untersuchung identifizieren.

Wir nutzen die vorläufigen Ergebnisse der Untersuchung, um unser Kontrollumfeld weiter zu stärken.

4. Wie wurde das Kontrollumfeld verstärkt?

Die Bank überprüft kontinuierlich ihre Geschäftsfelder, Produkte und das Kontrollumfeld; wir ergreifen nötige Korrekturmaßnahmen, um unseren Ansprüchen gerecht zu werden.

Im Rahmen unserer Ziele, das Kontrollumfeld zu verstärken, hat die Bank ein umfassendes Lessons-Learned-Programm aufgesetzt und bereits zahlreiche Remediations-Maßnahmen über ihre gesamten Geschäfts- und Infrastrukturbereiche hinweg durchgeführt; einige dieser Maßnahmen wurden aus Erkenntnissen der Untersuchung getrieben, zum Beispiel:

- Einführung von erweiterten Kommunikationsrichtlinien und Überwachungsmaßnahmen – einhergehend mit neuen Regelwerken zum Marktverhalten und spezifischen Trainings von ca. 2.000 Mitarbeitern,
- Rückzug aus der Übermittlung ausgewählter Referenzsätze; darüber hinaus wurde das Kontrollumfeld für die Übermittlung anderer Referenzsätze verstärkt.

Diese Maßnahmen wurden von klarer und direkter Kommunikation des Managements im Hinblick auf die Kultur und Werte der Bank begleitet.

5. Welche personellen Maßnahmen wurden getroffen?

Die Deutsche Bank überprüft das Verhalten ihrer Mitarbeiter kontinuierlich und ergreift angemessene Maßnahmen, wenn dieses nicht den Standards der Bank gerecht wird.

Wir können die Medienberichterstattung, dass fünf Händler in Nord- u. Mittelamerika entlassen wurden, bestätigen; darüber hinaus wurden auch weitere Disziplinarmaßnahmen vorgenommen.

6. Wie stellt sich der Fortschritt der Untersuchung dar?

Die interne Untersuchung läuft seit August 2013 und hat signifikante Fortschritte erzielt. Die für die Untersuchung zur Verfügung stehenden Ressourcen werden kontinuierlich entsprechend den Gegebenheiten angepasst. Wir kooperieren in diesem Zusammenhang eng mit allen Behörden weltweit.

7. Wie ist der aktuelle Status bei den Vergleichen mit amerikanischen Zivilklägern?

Inländische sowie ausländische Kläger, die vermeintlich mit den angeklagten Banken zu dem WM/Reuters London 4pm Referenzsatz gehandelt haben, werfen den Händlern der Deutschen Bank vor, dass sie sich im weltweiten Währungsgeschäft mit Händlern anderer Banken abgesprochen haben, um so den Währungsmarkt zu manipulieren. Einige beschuldigte Banken haben sich bereits mit ihren Klägern Anfang 2015 auf eine Entschädigungszahlung

geeignet. Einige Medien haben darüber hinaus kürzlich über anstehende Einigungen mit weiteren Banken berichtet.

8. Wie ist der aktuelle Status zu den Vergleichen mit anderen Regulatoren?

Im November letzten Jahres haben fünf Banken mit bestimmten Regulatoren, unter anderem der FCA (Financial Conduct Authority), CFTC (U.S. Commodity Futures Trading Commission) und OCC (Office of the Comptroller of the Currency), einen Vergleich abgeschlossen. Insgesamt wurden Strafen in Höhe von ~4,3 Mrd. USD gezahlt. Die Medien haben darüber hinaus berichtet, dass das US DOJ Eingeständnisse einer Ordnungswidrigkeit von einigen Banken einfordert.

Streumunition

1. Hat die Deutsche Bank die Finanzierung von Streumunition gestoppt?

Die Streumunition-Richtlinie der Deutschen Bank ist im Herbst 2011 in Kraft getreten. Zuvor hatte der Vorstand der Bank entschieden, bestehende Geschäftsverbindungen mit Kunden in diesem Industriesektor zu beenden und kein diesbezügliches Neugeschäft abzuschließen.

Die Streumunition-Richtlinie der Deutschen Bank wird der Komplexität des Themas gerecht und geht über unseren früheren Ansatz hinaus, bei dem die Bank bereits keine direkte Finanzierung für die Herstellung und den Handel mit Streumunition mehr durchgeführt hatte.

2. Gilt die Streumunitions-Richtlinie für alle Transaktionen?

Unsere Richtlinie verbietet Geschäfte mit Konzernen (und deren Tochterunternehmen), die Streubomben, die im Sinne der Osloer Konvention über Streubomben verboten sind, oder Kernkomponenten produzieren bzw. vertreiben.

3. Wie wird die Streumunitions-Richtlinie umgesetzt?

Die Deutsche Bank hat ihre Geschäftsverbindungen zu den meisten Konzernen beendet, die als Unternehmen identifiziert wurden, die in Geschäfte mit Streumunition involviert sind. Die noch bestehenden Geschäftsbeziehungen beruhen auf laufenden bindenden Verträgen, die wir bei Fälligkeit jedoch nicht verlängern werden.

Wir ziehen Geschäftsbeziehungen zu Kunden, die mit diesem Segment in Verbindung stehen, nur dann in Betracht, wenn uns eine Bestätigung vorliegt, dass der Kunde seine auf Streumunition bezogene Geschäftstätigkeit eingestellt hat. Im Fall laufender Verträge akzeptieren wir unter Umständen auch eine termingebundene Absichtserklärung des Kunden, seine Geschäftsaktivitäten in diesem Segment einzustellen.

4. Wie wird der Bereich Asset Management von der Streubomben-Policy abgedeckt?

Deutsche Asset & Wealth Management Active folgt in Europa einer ESG-Richtlinie, die auch Aussagen zu Streumunitionsherstellern beinhaltet. Generell wird nicht in solche Unternehmen investiert.

Aktuell wird an der Implementierung einer ESG-Richtlinie, die für alle Bereiche von Deutsche AWM Gültigkeit hat, gearbeitet. Diese Richtlinie ist seit 10/2014 in Kraft und untersagt global Neuanlagen in Unternehmen, die neben Streumunition Anti-Personen Minen oder abgereicherte Uran-Munition herstellen.

Wir stehen auch mit Nichtregierungsorganisationen, Index Providern, Investoren und anderen Asset Managern in einem stetigen Austausch zu diesem Thema.

In Indizes von Dritten, die diese Unternehmen enthalten, darf investiert werden.

In selbst gestalteten Indizes und alternativen Anlageformen dürfen diese Unternehmen nicht enthalten sein.

5. Wer überprüft die Umsetzung der Streubomben-Policy?

Das Reputationsrisikokomitee der Deutschen Bank überprüft vierteljährlich die Umsetzung der Richtlinie.

Kohlekraftwerke und -bergbau

1. Die Deutsche Bank wird von BankTrack im Bericht "Banking on Coal" vom Dezember 2014 als #10 der Kohlebanken gelistet; warum unterstützen Sie weiterhin diese Industrie?

Die Deutsche Bank unterstützt die Umsetzung eines ausgewogenen und zukunftsorientierten globalen Energiesystems, das neben wirtschaftlichen Rahmenbedingungen auch Umwelt-, Gesundheits- und Sicherheitsaspekte berücksichtigt.

Derzeit ist es noch nicht möglich, den erheblichen weltweiten Energiebedarf allein durch erneuerbare Energiequellen zu decken. Aus diesem Grund werden wir auch weiterhin eine große Bandbreite an Technologien für die Energiegewinnung finanzieren. Vor dem Hintergrund des steigenden Energiebedarfs lässt sich in einigen Regionen der Welt die Nutzung von Kohle jedoch nicht vermeiden.

Alle Transaktionen, bei denen wir Finanzierungslösungen für den Bau neuer oder den Ausbau bestehender Kohlekraftwerke anbieten, müssen einer gründlichen Prüfung in Bezug auf die ökologischen und sozialen Aspekte unterzogen werden. Ferner ist unter Umständen eine Überprüfung im zuständigen regionalen Reputationsrisikokomitee erforderlich.

Unsere Due Diligence-Prüfung ökologischer und sozialer Risiken berücksichtigt folgende Aspekte:

- Aktuelle Energiesituation der Region sowie künftiger Energiebedarf,
- Energiestrategie der lokalen Regierung, einschließlich der Ziele für die Stromerzeugung,
- CO₂-Kontext der Region,
- Verfügbarkeit alternativer Brennstoffe und Studien/Analysen zur Bewertung der Optionen,
- Eingesetzte Technologien und Emissionsleistung des Projekts, vor allem ob dieses auf die Nutzung der am besten geeigneten Technologien ausgerichtet ist, um hohe Effizienzwerte zu erreichen und damit die Treibhausgasemissionen zu verringern (zusätzlich Benchmarking mit den aktuellen Durchschnittsemissionen des Landes).

Für bestimmte Entwicklungsländer werden zusätzlich die Screening-Kriterien der Weltbank als Leitlinien für die Überprüfung angewandt.

2. Wie können Sie sich trotz der kontroversen Auswirkungen auf Umwelt und die Gesellschaft an Geschäften im Bergbausektor beteiligen?

Alle Transaktionen, die Finanzdienstleistungen für die Bergbaubranche beinhalten (Abbau von Mineralien und Metallen sowie damit verbundene Aktivitäten), erfordern eine erweiterte Due Diligence-Prüfung in Bezug auf ökologische und soziale Risiken. Sofern erforderlich, werden Transaktionen, bei denen Finanzdienstleistungen für neue Bergbauprojekte (Greenfield-Projekte) erbracht werden, dem zuständigen regionalen Reputationsrisikokomitee zur Überprüfung vorgestellt.

Die Due Diligence-Prüfung zu ökologischen und sozialen Aspekten von Bergbautransaktionen fokussiert sich auf folgende Kriterien:

- Einhaltung lokal geltender ökologischer und sozialer Gesetze und Vorschriften sowie Vorliegen aller notwendigen Genehmigungen,
- Qualität von Risiko-Management-Systemen zur Steuerung ökologischer & sozialer Risiken, einschließlich einer Governance-Struktur, Richtlinien und Leistungskennzahlen, z. B. zu Treibhausgasemissionen und Energieeffizienz, Erfolgsbilanz beim Management von Gesundheits- und Sicherheitsrisiken etc.,
- Transparenz bei der Einbindung von Stakeholdern und Beitrag zur Entwicklung lokaler Gemeinschaften,
- Transparenz zu wesentlichen, mit dem Kunden in Zusammenhang stehenden ökologischen und sozialen Problemstellungen, einschließlich Sicherheits- und Governancethemen, sowie Ansatz zu deren Lösung,
- Die Beurteilung ökologischer und sozialer Risiken umfasst darüber hinaus und bei Bedarf, ob und inwieweit Kunden folgende Best Practice-Verfahren/-Standards berücksichtigen:
 - OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen,
 - Performance Standards der International Finance Corporation (IFC),
 - General Environmental, Health, and Safety (EHS) Guidelines von Weltbank/IFC,
 - EHS Guidelines for Mining von Weltbank/IFC,
 - Sustainable Development Principles des International Council on Mining and Metals,
 - Voluntary Principles on Security and Human Rights.

Durch den aktiven Austausch mit unseren Kunden ermutigen wir diese, bewährte Branchenverfahren anzuwenden.

Palmöl

1. Wie schätzt die Deutsche Bank aktuell die Situation im Palmöl-Sektor ein?

Das Wachstum der Palmölindustrie hat einen positiven ökonomischen Nutzen, insbesondere für die asiatischen Länder, die auf diesem Weg internationale Märkte für sich erschließen wollen. Ohne verantwortungsvolle Prozesse kann die Herstellung des Öls jedoch ökologische und soziale Herausforderungen mit sich bringen.

2. Wie kann die Deutsche Bank dabei die negativen Auswirkungen außer Acht lassen, die die derzeitige Vorgehensweise der Palmölindustrie mit sich bringt?

Wir haben 2012 Richtlinien für Transaktionen im Palmölsektor eingeführt, die eine an Nachhaltigkeitskriterien orientierte Produktion fördern. Sie enthalten unter anderem die Mindestanforderung, dass Kunden für ihre Plantagen oder Mühlen einen Zertifizierungsplan nach den Kriterien des Roundtable on Sustainable Palm Oil (RSPO) vorweisen müssen.

Der RSPO Standard wurde 2004 eingeführt, und wird von internationalen Konsumgüterherstellern und Finanzinstituten unterstützt. Wenn Kunden dies wünschen, unterstützen wir sie auch während des RSPO-Zertifizierungsprozesses.

3. Was unternimmt die Deutsche Bank, um zu einer Verbesserung der Situation im Palmöl-Sektor beizutragen?

Um die spezifischen Herausforderungen des Palmölsektors besser zu verstehen, tauschen wir uns regelmäßig mit Experten aus, wie z.B. mit Forschungseinrichtungen, die vor Ort in Asien aktiv sind. Auch mit dem internationalen RSPO und deutschen Forum für Nachhaltiges Palmöl (FONAP) sind wir im Kontakt.

Darüber hinaus haben wir gemeinsam mit anderen Banken den sogenannten Agrarrohstoffpakt (Soft Commodities Compact) entwickelt. Dieser Compact unterstützt große Konsumgüterkonzerne bei der Umsetzung ihres Ziels, die in ihren Lieferketten verursachte Entwaldung bis 2020 auf null zu reduzieren. Die Initiative gilt neben Palmöl auch weiteren Agrarrohstoffen wie Holz/Zellstoff, Soja und Rindfleisch, deren Produktion aufgrund der Entwaldung in den Tropen insgesamt für rund die Hälfte der globalen Treibhausgas-Emissionen verantwortlich ist. Für die Banken schreibt der Agrarrohstoffpakt Mindestanforderungen für die Kreditvergabepolitik fest, die sich an den Kriterien für einen verantwortungsvollen Beschaffungsprozess des Consumer Goods Forum (CGF) orientieren. Bei Palmöl basieren die Mindestanforderungen auf den Kriterien des RSPO.

Der Agrarrohstoffpakt fordert Banken zudem dazu auf, in ihren Kundenbeziehungen auf nachhaltige Finanzierungslösungen hinzuwirken. In diesem Zusammenhang hat die Deutsche Bank an der Entwicklung des „Sustainable Shipment Letter of Credit“ mitgewirkt. Dabei handelt es sich um ein Akkreditiv für Waren, die nach anerkannten Nachhaltigkeitsstandards (etwa RSPO-zertifiziert) hergestellt wurden. So können die in der Handelsfinanzierung tätigen Banken zwischen konventionellen und nachhaltigen Lieferungen unterscheiden. Die Deutsche Bank nimmt bei der Handelsfinanzierung eine führende Rolle ein – und wir sind bereit, die Konsumgüterproduzenten bei ihren Bemühungen zu unterstützen, der Entwaldung Einhalt zu gebieten.

