

Diversity & Inclusion Deutsche Bank 2012 - 2018

Milano, 5 giugno 2018
Patrizia Zambianchi

Deutsche Bank 

Il Gruppo Deutsche Bank

- ✓ Banca universale globale, offre una gamma completa di servizi finanziari
- ✓ Presente in oltre 60 paesi
- ✓ Circa 100mila dipendenti
- ✓ 3mila filiali nel mondo
- ✓ Quotata su due mercati, Francoforte e NY



- ✓ In Italia da 40 anni, dal 1977
- ✓ Da allora, crescita continua ed organica
- ✓ 4,000 dipendenti, 1,300 consulenti finanziari
- ✓ Oltre 300 filiali
- ✓ 2 milioni di clienti
- ✓ Franchise completo: Private & Commercial Bank, Asset Management, Corporate & Investment Bank

Italia primo mercato europeo per Deutsche Bank dopo la Germania

Una banca universale globale



Diversity is very Deutsche!

Consapevolezza

DB riconosce l'esistenza e il valore della pluralità del proprio staff

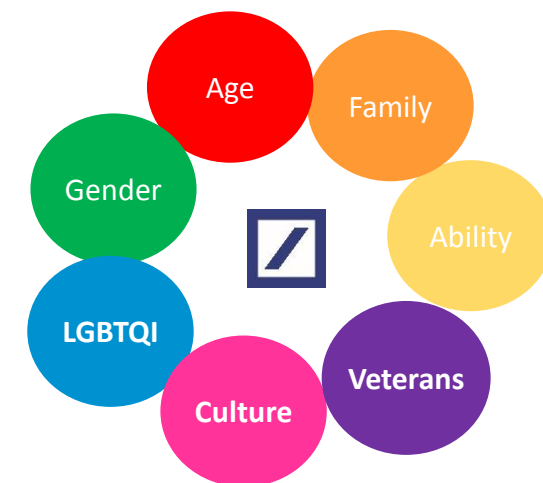
Bisogno

Comprende la necessità di accelerare il progresso di diversity ed inclusion nel luogo di lavoro

Intervento

Agisce attivamente con diversi strumenti:

- ✓ ERG ("employee resource groups") per supportare le numerose comunità presenti
- ✓ Programmi, best practices e policy dedicate
- ✓ Coinvolgimento attivo dei vertici dell'istituto
- ✓ Principi di inclusione e diversity in ogni aspetto del ciclo di vita dello staff
- ✓ Coinvolgimento di Communications & Corporate Social Responsibility, delle divisioni di business e delle funzioni di infrastruttura per renderla parte integrante del DNA della banca, sia internamente sia esternamente



Alcuni dati



Gender diversity: obiettivi e risultati

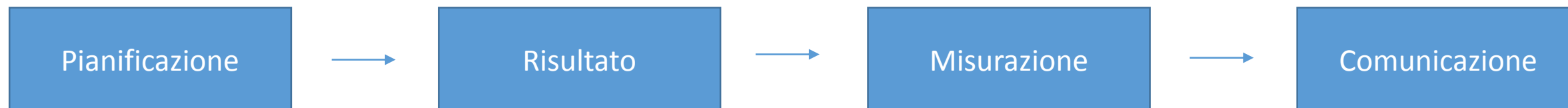
Deutsche Bank si è impegnata pubblicamente su più fronti per dimostrare il proprio impegno verso la diversity e l'inclusione. Siamo membri fondatori e firmatari della Charta der Vielfalt in Germania, della Women in Finance Charter nel Regno Unito, la Charter de la Diversidad in Spagna e la Charte de la Diversite in Lussemburgo.

Nel 2011, Deutsche Bank ha firmato una dichiarazione volontaria per innalzare in modo sostanziale la proporzione di donne manager a livello globale entro la fine del 2018



Alla fine del 2017, la percentuale di Managing Directors e Directors donne si è attestata al 21.9%.

Dal 2011, il numero di donne in queste posizioni è cresciuto del 14.8%.



Progressi nella Gender Equality

Female Staff		Deutsche Bank 	
		Based on global corporate titles, in FTE	
	2017	2016	2015
Female members on Supervisory Board	7	7	7
Share in %	35.0	35.0	35.0
Female members on Management Board	2	2	1
Female Managing Directors und Directors	1 929	1 923	1 921
Share in %	21.9	21.3	20.5
Female Officers	16 845	16 483	15 916
Share in %	33.3	32.8	32.5
Female Non-Officers	16 510	17 429	18 247
Share in %	55.8	55.6	55.5
Total female staff	33 355	33 912	34 162
Share in %	41.6	41.5	41.7

Premi e riconoscimenti 2017 e 2018



DB tra i '[Best Places to Work for LGBTQ Equality](#)' secondo Human Rights Campaign per il 15° anno consecutivo



DB è parte del [Bloomberg Financial Services Gender-Equality Index](#) (BFGEI), che riconosce le aziende che si sono impegnate in modo consistente verso la gender equality



Tra i primi aderenti al [United Nations Standards of Conduct for Business](#), che combatte la discriminazione verso le persone LGBTI (settembre 2017)

Diversity e Responsabilità Sociale

Girls Power

L'impegno di Deutsche Bank verso le bambine e le giovani donne

 *Student to STEMette* mira ad ispirare e formare giovani donne nelle materie scientifiche (STEM- science, technology, engineering, maths) e relative carrier.

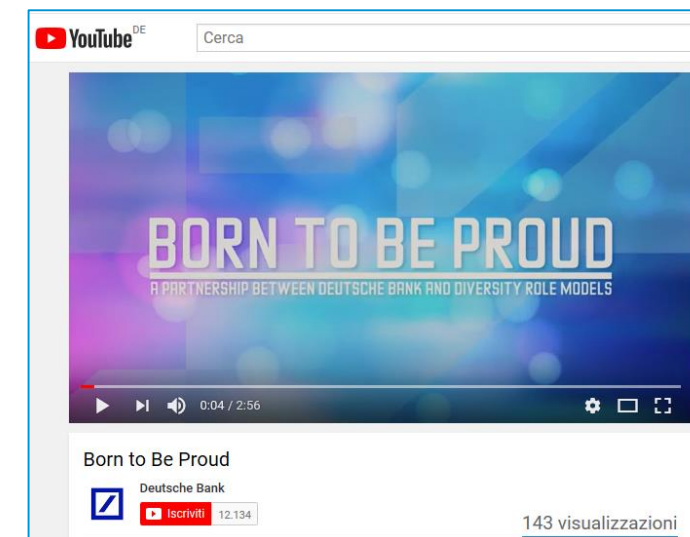
 In collaborazione con *Agastya International Foundation*, Deutsche Bank porta l'educazione scientifica nei villaggi rurali. Lo staff della banca supporta la no profit *Indiana Be!Fund* sul progetto *Going to School* che mira a ridurre l'abbandono scolastico specialmente tra le ragazze

 US Deutsche Bank sostiene il *Sadie Nash Leadership Project* a favore di ragazze disagiate tra gli 11 e i 22 anni attraverso programmi di formazione che favoriscano un cambiamento nelle loro vite e comunità, in partnership con il gruppo ERG di Deutsche Bank *Women on Wall Street (WOWS)*..

 Dal 2008, Deutsche Bank è partner di *Mädchenbüro (Girls' Office)* a Francoforte – un centro giovanile che offre ristoro, tutoring, aiuto allo studio e attività extracurricolari alle ragazze in difficoltà.

Born to Be Proud

La nuova iniziativa che affronta i temi di LGBTQ+ bullismo e discriminazione nelle scuole inglesi



<https://www.youtube.com/watch?v=xA8ZuV1uGzM>

Scelte strategiche e coinvolgimento delle persone

The future of Diversity and Networks Activities

La politica DB in materia di Diversity & Inclusion è una scelta strategica e come tale sostenuta dal Top Management:

- ✓ Le politiche aziendali e il sostegno del management ricoprono una importanza essenziale;
- ✓ Per rendere reali le dichiarazioni relative al Valore della Diversità e al Management Inclusivo occorre anche un cambio culturale a tutti i livelli dell'organizzazione;
- ✓ Per questo serve un forte coinvolgimento delle persone, continuità e capillarità delle iniziative, coerenza...
- ✓ ...e talvolta coraggio!



Diversity in Italia

Dal 2011 Deutsche è impegnata attivamente in Italia nella diffusione di una cultura aziendale orientata alla diversità.

Iniziative

Inspirational Speaker Series
Cross Cultural Lunch
Coffee&Connect
Book lunch
Healthcare

**2017: oltre 100 iniziative con
più di 1.500 presenze**



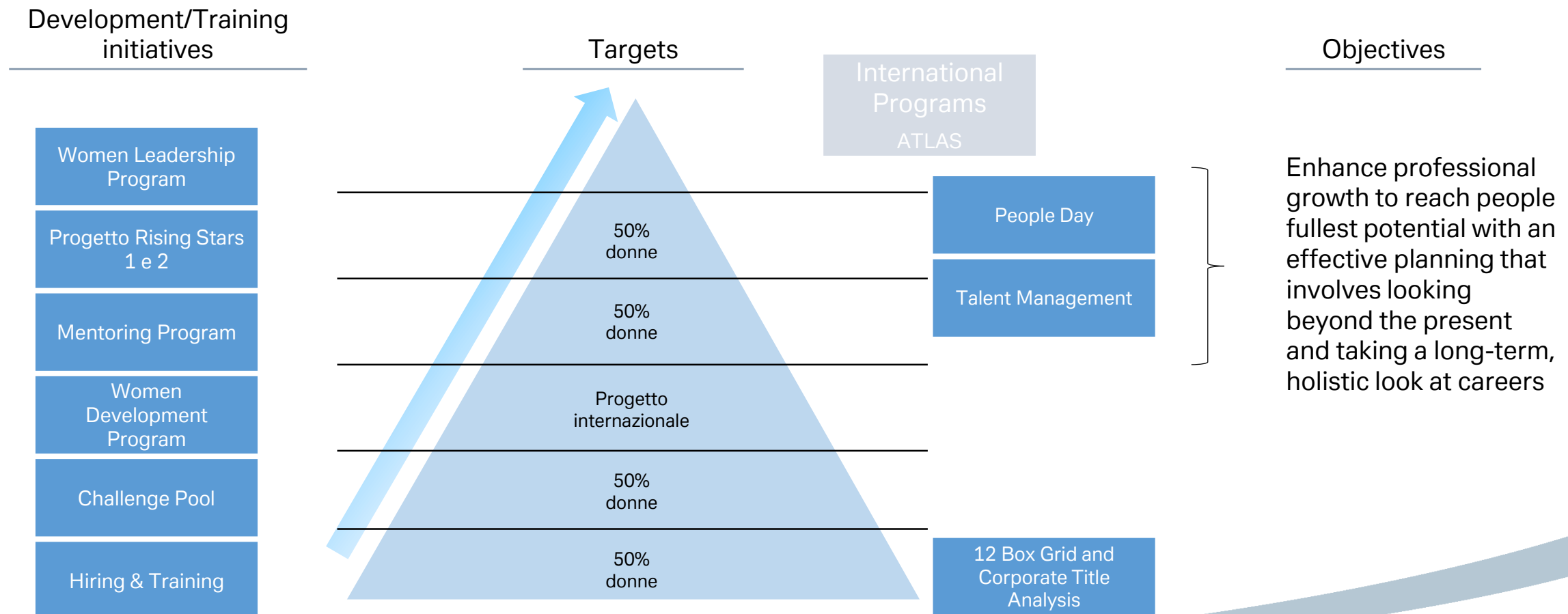
Risultati

- ✓ 40,5% di dipendenti donne
- ✓ 22,9% ricoprono posizioni dirigenziali, in linea con il 21,9% globale
- ✓ Crescita del 9% in due anni

	2017	2016	2015
% donne in posizioni dirigenziali	22,9%	22,3%	21,%

Iniziative tese allo sviluppo della Gender Diversity

La definizione di programmi specifici per la crescita dei talenti è fondamentale per recuperare il gap generazionale



I network interni ed esterni

Employees Network Group

Forniscono approfondimenti e stimoli per un confronto aperto e positivo, partendo dal presupposto che la crescita delle singole persone è motore di innovazione e crescita per il business.

Deutsche Bank 

Network esterni

I cambiamenti sociali non si fanno da soli: la partecipazione a network esterni consente di condividere esperienze e best practice con altre aziende per valorizzare le attività di maggior successo

Il primo è stato il “Women’s Network”, rete costituita nel 2012 per la valorizzazione delle professionalità femminili.

Nel 2016, occupandosi di ogni forma di diversità e inclusione, ha cambiato denominazione in **dbMORE**

DB favorisce ambienti di lavoro più inclusivi per tutti i collaboratori indipendentemente dal loro orientamento sessuale o identità di genere. Su questi temi è impegnato il network **DB Pride & Ally**, attivo dal 2013.

