



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

DNK-Erklärung 2019

zur Berichterstattung zum Nationalen Aktionsplan
Wirtschaft und Menschenrechte

Commerzbank AG

Leistungsindikatoren-Set

GRI SRS

Kontakt

Commerzbank AG
Sustainability and Issue
Management

Jana Neumark

Kaiserplatz
60311 Frankfurt am Main
Deutschland

069 136 81731
nachhaltigkeit@commerzbank.com





Leistungsindikatoren-Set

Die Erklärung wurde nach folgenden
Berichtsstandards verfasst:

GRI SRS

Zusätzliche Berichtsinhalte:



Nationaler Aktionsplan Wirtschaft und
Menschenrechte in Kriterium 17 -
Menschenrechte

Inhaltsübersicht

Allgemeines

Allgemeine Informationen

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT Strategie

1. Strategische Analyse und Maßnahmen
2. Wesentlichkeit
3. Ziele
4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Prozessmanagement

5. Verantwortung
6. Regeln und Prozesse
7. Kontrolle
- Leistungsindikatoren (5-7)
8. Anreizsysteme
- Leistungsindikatoren (8)
9. Beteiligung von Anspruchsgruppen
- Leistungsindikatoren (9)
10. Innovations- und Produktmanagement
- Leistungsindikatoren (10)

KRITERIEN 11–20: NACHHALTIGKEITSASPEKTE

Umwelt

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen
12. Ressourcenmanagement
- Leistungsindikatoren (11-12)
13. Klimarelevante Emissionen
- Leistungsindikatoren (13)

Gesellschaft

14. Arbeitnehmerrechte
15. Chancengerechtigkeit
16. Qualifizierung
- Leistungsindikatoren (14-16)
17. Menschenrechte
- Leistungsindikatoren (17)
18. Gemeinwesen
- Leistungsindikatoren (18)
19. Politische Einflussnahme
- Leistungsindikatoren (19)
20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten
- Leistungsindikatoren (20)

Stand: 2019, Quelle:
Unternehmensangaben. Die Haftung
für die Angaben liegt beim
berichtenden Unternehmen.

Die Angaben dienen nur der
Information. Bitte beachten Sie auch
den Haftungsausschluss unter
[www.nachhaltigkeitsrat.de/
impressum-und-datenschutzzerklaerung](http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutzzerklaerung)

Heruntergeladen von
www.nachhaltigkeitsrat.de

Allgemeines

Allgemeine Informationen

Beschreiben Sie Ihr Geschäftsmodell (u. a.
Unternehmensgegenstand, Produkte/Dienstleistungen)

Die Commerzbank ist eine führende, international agierende Geschäftsbank mit Standorten in knapp 50 Ländern. In zwei Geschäftsbereichen – Privat- und Unternehmenskunden sowie Firmenkunden – bietet die Bank ein umfassendes Portfolio an Finanzdienstleistungen, das genau auf die Bedürfnisse ihrer Kunden zugeschnitten ist. Die Commerzbank wickelt rund 30 % des deutschen Außenhandels ab und ist Marktführer im deutschen Firmenkundengeschäft. Die Bank stellt ihre Sektorexpertise ihren Firmenkunden im In- und Ausland zur Verfügung und ist ein führender Anbieter von Kapitalmarktprodukten. Ihre Töchter Comdirect in Deutschland und mBank in Polen sind zwei innovative Onlinebanken. Mit künftig ungefähr 800 Filialen betreibt die Commerzbank eines der dichtesten Filialnetze in Deutschland. Insgesamt betreut die Bank bundesweit mehr als 11 Millionen Privat- und Unternehmenskunden sowie weltweit über 70.000 Firmenkunden, multinationale Konzerne, Finanzdienstleister und institutionelle Kunden. Die polnische Tochtergesellschaft mBank S.A. betreut rund 5,7 Millionen Privat- und Firmenkunden, überwiegend in Polen, aber auch in der Tschechischen Republik und der Slowakei. Im Jahr 2019 erwirtschaftete die Commerzbank mit rund 48.500 Mitarbeitern Bruttoerträge von 8,6 Milliarden Euro. Dabei ist unternehmerische Verantwortung ein Leitgedanke der Commerzbank. Ökologische, soziale und ethische Kriterien spielen hinsichtlich unserer Unternehmensführung eine zentrale Rolle: Wir wollen mit unserem Kerngeschäft Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen, unsere Kunden fair und kompetent beraten, unseren Mitarbeitern ein attraktiver Arbeitgeber sein, unseren ökologischen Fußabdruck stetig reduzieren und uns für die Gesellschaft engagieren.

Ergänzende Anmerkungen:

Die Commerzbank berichtet regelmäßig über ihre Nachhaltigkeitsleistung, über wesentliche Neuigkeiten und erzielte Fortschritte. Alle Berichte sind im [Nachhaltigkeitsportal](#) der Commerzbank zu finden.

Der am 20.03.2020 publizierte [nichtfinanzielle Bericht 2019](#) wurde einer betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Ernst & Young



unterzogen.

KRITERIEN 1–10: NACHHALTIGKEITSKONZEPT

Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

1. Strategische Analyse und Maßnahmen

Das Unternehmen legt offen, ob es eine Nachhaltigkeitsstrategie verfolgt. Es erläutert, welche konkreten Maßnahmen es ergreift, um im Einklang mit den wesentlichen und anerkannten branchenspezifischen, nationalen und internationalen Standards zu operieren.

Mit der im September 2019 veröffentlichten [Strategie 5.0](#) hat die Commerzbank bekanntgegeben, gesellschaftliche Verantwortung künftig noch stärker im Geschäftsmodell zu verankern. Die Bank wird noch ambitionierter in Fragen der Nachhaltigkeit und Ökologie und verfolgt das Erreichen der Pariser Klimaziele noch offensiver. Dabei werden alle Bereiche der Bank einbezogen, z. B. unterstützt die Commerzbank ihre Kunden künftig mit einem grüneren Produktangebot besser auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit und verankert nichtfinanzielle Risiken, insbesondere klimawandelbedingte, noch stärker in der Risikostrategie.

Am **Projekt „Nachhaltigkeit 5.0“**, das mit unserer neuen Strategie initiiert wurde, sind die Kundensegmente und zahlreiche andere Konzernbereiche beteiligt. Die Projektteams setzen sich ambitionierte Ziele und arbeiten mit großem Engagement an der Umsetzung beschlossener und Entwicklung neuer Maßnahmen sowie Steuerungssysteme für deren Überprüfung (siehe auch 5 Verantwortung).

Auch in unserer **eigenständigen Nachhaltigkeitsstrategie** bekennen wir uns dazu, den globalen Herausforderungen als verantwortungsvoller Partner für eine nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu begegnen. Dafür beobachten wir relevante Megatrends, analysieren aktuelle Entwicklungen und bewerten sie hinsichtlich möglicher Chancen und Risiken. Wir bemühen uns kontinuierlich, mögliche negative Auswirkungen unserer Finanzdienstleistungen zu reduzieren.

Wir setzen unsere Nachhaltigkeitsstrategie in drei **Handlungsfeldern** um:

1. [Nachhaltige Unternehmensführung](#): Die Commerzbank hat sich dem Prinzip

unternehmerischer Verantwortung verpflichtet. Solide Werte, verbindliche Verhaltenskodizes sowie anspruchsvolle Selbstverpflichtungen bilden den Rahmen.

2. [Markt und Kunden](#): Die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit bietet uns als Bank auch Chancen: Energiewende und CO₂-Reduktion erfordern neue Technologien und Produkte, die mit hohen Investitionen verbunden sind. Zudem wächst das Interesse privater und institutioneller Kunden an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten und entsprechender Beratung.

3. [Umwelt und Gesellschaft](#): Wir wissen, dass wir nur in einem intakten und zukunftsfähigen gesellschaftlichen und ökologischen System erfolgreich sein können. Bestandteile unserer unternehmerischen Verantwortung sind deshalb auch der betriebliche Umweltschutz und unser gesellschaftliches Engagement.

Die Umsetzung dieser Strategie erfolgt entlang der rund 100 Ziele unseres [Nachhaltigkeitsprogramms](#) (siehe 3. Ziele).

Mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie handeln wir im Einklang mit diversen nationalen und internationalen **Standards**: Wir bekennen uns seit 2006 zu den Prinzipien des [UN Global Compact](#) und berichten dem CDP seit 2002 unsere Klimadaten. Ergänzend zu unserem Engagement bei zahlreichen bestehenden [Initiativen](#) haben wir 2018 die [UN Women's Empowerment Principles](#) und 2019 die Initiativen [Climate Neutral Now](#) sowie [CEOs bekennen Farbe](#) unterzeichnet. Außerdem ist die Commerzbank Mitglied bei [UNEP FI](#) und gehörte 2019 zu den Erstunterzeichnern der [Principles for Responsible Banking](#).

Neben dem [Magazin zur unternehmerischen Verantwortung](#) veröffentlichen wir jährlich die [GRI Bilanz](#) nach dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Außerdem enthält der Geschäftsbericht seit dem Geschäftsjahr 2017 einen gesonderten [nichtfinanziellen Bericht](#) gemäß "CSR-Richtlinien-Umsetzungsgesetz".

Unser Umweltmanagementsystem ist nach [ISO 14001](#) zertifiziert, unser Energiemanagementsystem nach [ISO 50001](#).

2. Wesentlichkeit

Das Unternehmen legt offen, welche Aspekte der eigenen Geschäftstätigkeit wesentlich auf Aspekte der Nachhaltigkeit einwirken und welchen wesentlichen Einfluss die Aspekte der Nachhaltigkeit auf die Geschäftstätigkeit haben. Es analysiert die positiven und negativen Wirkungen und gibt an, wie diese Erkenntnisse in die eigenen Prozesse einfließen.

Banken übernehmen wichtige Funktionen für eine Volkswirtschaft. Als finanzieller Intermediär vergibt die Commerzbank Kredite und verwaltet Spareinlagen, wickelt den Zahlungsverkehr ab oder handelt mit Wertpapieren. Durch den Zugriff auf Finanzströme haben wir so Einflussmöglichkeit, wohin Gelder fließen - und auch wohin nicht.

Welche **Themen** für unser Unternehmen heute und in Zukunft wesentlich sind, hat die Commerzbank im Herbst 2018 im Rahmen einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet. Dafür wurden 17 Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Relevanz für Stakeholder und den Geschäftserfolg sowie des Umfangs der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft bewertet. Die Ergebnisse sind in einer [Wesentlichkeitsmatrix](#) dargestellt.

Wir bemühen uns, mögliche **negative Auswirkungen** unserer Finanzdienstleistungen zu reduzieren. Deshalb hat die Commerzbank 2018 ein [Rahmenwerk zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft](#) veröffentlicht. Es beinhaltet, wie wir mit Nachhaltigkeitsrisiken zum Beispiel bei Rüstungsgütern, Energieerzeugung und Rohstoffgewinnung umgehen. Weitere Chancen und Risiken beschreiben wir ausführlich in der [GRI-Bilanz](#) (siehe 102-15).

Gleichzeitig trägt die Commerzbank mit ihren Produkten und Finanzdienstleistungen zu einer **nachhaltigen Entwicklung** bei. So gehören Unternehmens- und Projektfinanzierungen entlang der Wertschöpfungskette erneuerbarer Energien bereits seit den 80er-Jahren zu unserem Portfolio. Heute zählt das [Competence Center Energy](#) zu den größten Finanzierern erneuerbarer Energien in Europa. Darüber hinaus bieten wir unseren Privat- und Firmenkunden nachhaltige Finanzprodukte wie thematische Investmentfonds, eine nachhaltige Vermögensverwaltung, grüne Baufinanzierungen oder Green Bonds.

Im Herbst 2018 hat die Commerzbank ihren ersten [eigenen Green Bond](#) am Kapitalmarkt begeben, der bei Investoren auf großes Interesse stieß. Das Emissionsvolumen lag bei 500 Mio. Euro, mit einer Laufzeit von fünf Jahren. Mit dem Erlös refinanzieren wir Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien. In der jüngsten Vergangenheit hat die Commerzbank zudem zahlreiche **Green and Social Bonds** federführend als Lead Manager begleitet.

3. Ziele

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und/oder quantitativen sowie zeitlich definierten Nachhaltigkeitsziele gesetzt und operationalisiert werden und wie deren Erreichungsgrad kontrolliert wird.

Die Veröffentlichung der neuen Strategie im September 2019 war der Startschuss für das **Projekt „Nachhaltigkeit 5.0“**, an dem die Kundensegmente und zahlreiche andere Konzernbereiche beteiligt sind. Die Projektteams setzen sich ambitionierte Ziele. Sie entwickeln neue Maßnahmen, setzen beschlossene um und überprüfen diese systematisch. Über die Ergebnisse dieses Projekts werden wir in den kommenden Jahren berichten (siehe auch 5. Verantwortung).

Bereits 2017 hat das Nachhaltigkeitsmanagement zusammen mit Fachkollegen aus allen Bereichen das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) neu aufgelegt. Darin sind rund **100 Nachhaltigkeitsziele** formuliert, an deren Umsetzung die Bank stetig arbeitet und von denen ein großer Teil bereits abgeschlossen werden konnte. Die Ziele zählen auf die Sustainable Development Goals (SDGs) ein, zu denen sich die Commerzbank bekennt. Die neuen Ziele, die wir im Rahmen von "Nachhaltigkeit 5.0" entwickeln, werden im Jahr 2020 das Programm ablösen. Auch hier fließen die SDGs mit ein.

Zu den bestehenden Zielen gehört das **Klimaziel** zur Reduzierung der eigenen CO₂-Emissionen und das **Energieziel** zur Senkung unseres Energieverbrauchs (s. 12. Ressourcenmanagement) als Teil der separat verfolgten [Klimastrategie](#). Um Reduktionspotenziale zu bewerten und wirksame Maßnahmen einleiten zu können, erfolgt eine systematische Analyse der Emissionsquellen und die umfassende Berechnung des eigenen CO₂-Fußabdrucks. Auf dieser Basis werden CO₂-Reduktions- oder Substitutionsmaßnahmen wie die Umstellung auf Ökostrom eingeleitet. Das integrierte [Umwelt- und Energiemanagementsystem](#) wird durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH nach den Standards ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert.

Weitere Nachhaltigkeitsziele finden sich in unserer Personalpolitik – beispielsweise bei der Förderung von **Frauen in Führungspositionen**. So konnten wir den Anteil von Frauen in Führungspositionen über alle Führungsebenen konzernweit auf 32,5 Prozent im Jahr 2019 steigern. Bis Ende 2021 gelten die Zielquoten von 17,5 Prozent Frauen auf der ersten Führungsebene unterhalb des Vorstandes, 20 Prozent auf der zweiten Führungsebene und 35 Prozent über alle Führungsebenen hinweg.

Da die Ziele von den jeweiligen Fachabteilungen verantwortet werden und diese parallel an der Umsetzung arbeiten, ist eine Priorisierung innerhalb der Ziele nicht vorgesehen. Die **Zielerreichungen** werden regelmäßig (1x im Jahr) durch die Fachabteilungen und das Nachhaltigkeitsmanagement geprüft und veröffentlicht.

4. Tiefe der Wertschöpfungskette

Das Unternehmen gibt an, welche Bedeutung Aspekte der Nachhaltigkeit für die Wertschöpfung haben und bis zu welcher Tiefe seiner Wertschöpfungskette Nachhaltigkeitskriterien überprüft werden.

Die **Lieferkette** der Commerzbank betrifft im Wesentlichen die Beschaffung von Infrastruktur zur Datenverarbeitung (u. a. Netzwerktechnik, Rechenzentrum, Telekommunikation), Marktdaten, Service-Dienstleistungen (etwa Beratung, externe Personalleistung, Mobilitätsdienstleistungen) sowie Gebäude, Logistik und Versicherung (z. B. Bauleistungen, Gebäudebetrieb, Banktechnik).

Die von der Commerzbank **erworbenen Produkte und Dienstleistungen** sollen möglichst umwelt- und klimafreundlich sein und dürfen die Gesundheit nicht beeinträchtigen. Sie müssen unter menschenwürdigen Bedingungen produziert werden und möglichst für eine Kreislaufwirtschaft geeignet sein. Um all dies zu erfüllen, hat die Bank einen [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) eingeführt. Dieser ergänzt unsere Einkaufsrichtlinie und wird regelmäßig aktualisiert. Die Angabe nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte ist fester Bestandteil des standardisierten Ausschreibungsverfahrens. Zur Qualitätssicherung geben wir einen elektronischen Lieferantenselbstauskunftsbogen aus, der unter anderem Fragen zu Nachhaltigkeitskriterien enthält. So werden die Lieferanten beispielsweise aufgefordert, die Recyclingquote ihrer Produkte anzugeben. Zudem informieren wir unsere Dienstleister und Lieferanten über die internen Umweltleitlinien der Bank. Derzeit wird im Rahmen einer Gebäudezertifizierung der Einkauf von Büroausstattung, Elektrogeräten, Leuchtmitteln, Baumaterialien und Nahrungsmitteln auf Nachhaltigkeit hin überprüft. Ebenso analysieren wir deren Entsorgung, um Verbesserungspotenziale ermitteln zu können.

Bei der **Wertschöpfung im Kerngeschäft** - beispielsweise bei der Kreditvergabe - finden Nachhaltigkeitskriterien insbesondere im [Reputationsrisiko-Management](#) Beachtung. Die Abteilung recherchiert intensiv zu Geschäften und Geschäftsbeziehungen, die sozial, ethisch und ökologisch [sensible Themenfelder](#) betreffen. Diese werden differenziert bewertet, was bis zur Ablehnung des Geschäfts oder zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen kann. 2019 prüfte das Reputationsrisiko-Management der Commerzbank AG rund 5.450 Geschäfte, Geschäftsbeziehungen und Produkte (2018: 5.900 Voten). Der Rückgang ergab sich durch eine Adjustierung des Votierungs-Scopes sowie einen restriktiveren Umgang mit Geschäften in kontroversen Branchen.

Auch das **Kreditrisikomanagement** bezieht Nachhaltigkeitsrisiken in die Analyse und Bewertung von länder- und branchenspezifischen Risiken und in die Analysen einzelner Kunden ein.

Daneben entwickelt und vertreibt die Commerzbank Produkte mit ökologischen oder sozialen Nutzen (siehe 2. Wesentlichkeit).



Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Im September 2019 hat die Commerzbank das Thema der gesellschaftlichen Verantwortung stärker in ihrer Strategie verankert. Dabei wurden neue Verantwortungsstrukturen für das **Projekt „Nachhaltigkeit 5.0“** geschaffen. Die strategische Ausrichtung in Bezug auf Nachhaltigkeit wird in einem Lenkungsausschuss auf Vorstands- und Executiveebene vorangetrieben. Des Weiteren wurden Arbeitsgruppen aus allen Kerngeschäftsbereichen von Markt und Marktfolge sowie übergreifende Teams aus zentralen Bereichen aufgesetzt, um die Strategie umzusetzen. Sie erarbeiten nachhaltige Produkte, Ansätze für das Risikomanagement und weitere Verbesserungen in der Betriebsökologie. Dem Bereich Konzernstrategie und dem Sustainability Management kommen dabei insbesondere die Leitungs- und Koordinationsaufgabe zu. Über die Ergebnisse dieses Projekts werden wir in den kommenden Jahren berichten.

Grundsätzlich liegt die Verantwortung für das Thema Nachhaltigkeit in der Konzerneinheit Group Communications und damit beim **Vorstandsvorsitzenden** der Commerzbank. Dem **Sustainability Management** obliegt die Koordination der gesamten Nachhaltigkeitsleistung der Commerzbank. Es steht auch im Dialog mit Stakeholdern. Zudem ist es für die interne und externe Kommunikation unternehmerischer Verantwortung zuständig. Im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden liegt auch das **Reputationsrisiko-Management** (siehe auch 4. und 10.).

Da die Commerzbank Umweltschutz als Führungsaufgabe versteht, tragen alle Führungskräfte – angefangen beim Vorstand – die Verantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Umweltziele. Das **Umwelt- und Energiemanagement** ist in der Konzerneinheit Organisation & Security angesiedelt, die direkt an den Konzernvorstand berichtet. Der COO ist zuständig für Umweltthemen innerhalb des Vorstands.

Die Organisation der unternehmerischen Verantwortung in der Commerzbank ist in einem [Organigramm](#) übersichtlich dargestellt.

6. Regeln und Prozesse

Das Unternehmen legt offen, wie die Nachhaltigkeitsstrategie durch Regeln und Prozesse im operativen Geschäft implementiert wird.

Im Bestreben um eine nachhaltige Geschäftstätigkeit setzt die Commerzbank nicht allein auf die Einhaltung geltender Gesetze und externer Vorschriften. Hinzu kommen freiwillige Selbstverpflichtungen wie der [UN Global Compact](#) oder die [Principles for Responsible Banking](#) sowie eine Reihe interner Leitlinien, die unseren Mitarbeitern klare Handlungsorientierung geben. Dazu zählen die 2017 überarbeiteten globalen [Verhaltensgrundsätze](#) (Code of Conduct). Sie geben einen Orientierungsrahmen für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit.

Im Detail wird die [Nachhaltigkeitsstrategie](#) der Commerzbank in verschiedenen zentralen Bereichen wie Compliance, Einkauf, Personal, Umweltmanagement oder Konzernkommunikation sowie in den Kundensegmenten durch konkrete Richt- und Leitlinien übersetzt.

Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem die

- Unternehmenskultur mit den fünf [ComWerten](#) Kundenorientierung, Leistung, Integrität, Teamgeist und Mut,
- [Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung](#) in den sechs Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und stetige Verbesserung,
- [Nachhaltigkeitsstrategie](#) mit neun handlungsleitenden Prinzipien,
- das [Rahmenwerk der Commerzbank](#) zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft,
- die [Umweltleitlinien](#) sowie
- die [Einkaufsrichtlinie](#), die Ethikrichtlinien sowie den [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) einschließt.

7. Kontrolle

Das Unternehmen legt offen, wie und welche Leistungsindikatoren zur Nachhaltigkeit in der regelmäßigen internen Planung und Kontrolle genutzt werden. Es legt dar, wie geeignete Prozesse Zuverlässigkeit, Vergleichbarkeit und Konsistenz der Daten zur internen Steuerung und externen Kommunikation sichern.

Die Commerzbank veröffentlicht seit dem Geschäftsjahr 2017 einen [Nichtfinanziellen Bericht](#) nach den Anforderungen des CSR-Richtlinienumsetzungsgesetzes in ihrem Geschäftsbericht. Darin werden alle nichtfinanziellen Sachverhalte erläutert, die erforderlich sind für das Verständnis von Geschäftsverlauf, -ergebnis und -lage und auf die die Geschäftstätigkeit der Commerzbank signifikante Auswirkungen hat. Wir begrüßen diese europäische Richtlinie als einen wichtigen Schritt für ein stärkeres Einbeziehen von Fragen der Unternehmensverantwortung in Konzernsteuerung und -berichterstattung. Der

nichtfinanzielle Bericht wurde einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zum Erlangen einer begrenzten Sicherheit durch die Wirtschaftsprüfungsgesellschaft EY unterzogen.

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen der Commerzbank werden seit 2009 im Rahmen des **Umweltmanagementsystems nach ISO 14001** und seit 2016 im Rahmen des **Energiemanagementsystems nach ISO 50001** durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern [geprüft](#).

Darüber hinaus veröffentlichen wir verschiedene **Personalkennzahlen**. Dazu gehören der Anteil von Frauen und Männern, die Anzahl von schwerbehinderten Mitarbeitern, Mitarbeiterdaten nach Alter oder Nationalität, die Fluktuations- und Krankheitsquote, Aus- und Weiterbildungsstunden oder auch der Anteil der Auszubildenden inklusive Übernahmequote.

Weitere aktuelle Kennzahlen für das Berichtsjahr 2019 finden sich in unserer Nachhaltigkeitsbilanz nach den Kriterien der Global Reporting Initiative, kurz **GRI-Bilanz**. Auch der Fortschritt bei der Erreichung der [100 Nachhaltigkeitsziele](#) wird jährlich überprüft, dokumentiert und veröffentlicht.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

Leistungsindikator GRI SRS-102-16: Werte

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. eine Beschreibung der Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen der Organisation.

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört für uns das Versprechen, „Die Bank an Ihrer Seite“ zu sein. Wir wollen unseren Stakeholdern ein zuverlässiger Partner sein und richten unser Handeln an ethischen Werten wie Integrität und Fairness aus. Wir verpflichten uns, Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso einzuhalten wie freiwillige Selbstverpflichtungen, wie den [UN Global Compact](#), und eine Reihe interner Leitlinien.

So geben beispielsweise die 2019 vom Magazin „Compliance-Manager“ ausgezeichneten global verbindlichen Verhaltensgrundsätze ([Code of Conduct](#)) Mitarbeitern eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Sie machen deutlich, was die Commerzbank von den Mitarbeitern im Konzern erwartet: nicht nur Gesetze, Regularien und interne Vorschriften einzuhalten, sondern auch, sich innerhalb unseres Wertegerüsts zu bewegen.

Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem die

- Unternehmenskultur mit den fünf [ComWerten](#) Kundenorientierung, Leistung,

- Integrität, Teamgeist und Mut,
- [Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung](#) in den sechs Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und stetige Verbesserung,
 - [Nachhaltigkeitsstrategie](#) mit neun handlungsleitenden Prinzipien,
 - das [Rahmenwerk der Commerzbank](#) zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft,
 - [Umweltleitlinien](#) sowie
 - [Einkaufsrichtlinie](#), die Ethikrichtlinien sowie den [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) einschließt.

Diese Leitlinien finden sich im Überblick im [Nachhaltigkeitsportal](#) der Commerzbank.

8. Anreizsysteme

Das Unternehmen legt offen, wie sich die Zielvereinbarungen und Vergütungen für Führungskräfte und Mitarbeiter auch am Erreichen von Nachhaltigkeitszielen und an der langfristigen Wertschöpfung orientieren. Es wird offengelegt, inwiefern die Erreichung dieser Ziele Teil der Evaluation der obersten Führungsebene (Vorstand/ Geschäftsführung) durch das Kontrollorgan (Aufsichtsrat/Beirat) ist.

Das **Vergütungssystem des Vorstandes** sieht eine variable Vergütungskomponente vor, die an die Erreichung jeweils zu Beginn eines Geschäftsjahres vom Aufsichtsrat festgelegter Ziele geknüpft ist.

Von der variablen Vergütung des Vorstands sind 40 % als Short Term Incentive ausgestaltet. Der Anspruch darauf entsteht mit der Feststellung des Gesamtzielerreichungsbetrags der variablen Vergütung durch den Aufsichtsrat und der Mitteilung an das Vorstandsmitglied. Die verbleibenden 60 % der variablen Vergütung sind als **Long Term Incentive** (LTI) ausgestaltet. Der Anspruch auf den LTI entsteht, unter dem Vorbehalt einer nachträglichen Leistungsbewertung, erst nach dem Ablauf eines Zurückbehaltungszeitraums von fünf Jahren. Die nachträgliche Leistungsbewertung kann zu einer Reduzierung bis zur vollständigen Streichung des gesamten LTIs führen. Somit werden finanzielle Anreize zur langfristigen Wertschöpfung gesetzt.

Das Vergütungssystem für den Vorstand unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Commerzbank und ihre strategischen Ziele. Die jährlich gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung. Dazu gehören stets auch nicht finanzielle Ziele. Dies sind beispielsweise spezifische Ziele zur Kunden- und zur Mitarbeiterzufriedenheit, Ziele hinsichtlich der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen, spezifische Ziele hinsichtlich Risiko- und Reputationsmanagement sowie Compliance-Ziele.

Führungskräfte der ersten und zweiten Führungsebene werden ebenfalls unter anderem danach bewertet, ob sie in ihrem Verantwortungsbereich einen Beitrag zur Zielerreichung für den **Anteil von Frauen in Führungspositionen** leisten (siehe 3. Ziele).

Weitere Informationen zu Zielvereinbarungen und Vergütung von Führungskräften siehe Leistungsindikator [GRI SRS 102-35](#).

In den monetären Anreizsystemen für Mitarbeiter sind Nachhaltigkeitziele nicht flächendeckend eingeführt. Jedoch spielt z. B. die Weiterempfehlungsbereitschaft ihrer Kunden eine wichtige Rolle in der Vertriebssteuerung der Commerzbank. Als Messgröße dient dabei im Privatkundensegment der Net Promoter Score (NPS), ein international anerkannter Standard zur Bewertung von Kundenzufriedenheit.

Die Zielvereinbarung und -bewertung erfolgt über festgelegte Prozesse im Rahmen der bankweiten Personalführungsinstrumente. Im Falle des Vorstands entscheidet der Aufsichtsrat nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres, inwieweit die Ziele erreicht wurden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Leistungsindikator GRI SRS-102-35: Vergütungspolitik

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und Führungskräfte, aufgeschlüsselt nach folgenden Vergütungsarten:
 - i.** Grundgehalt und variable Vergütung, einschließlich leistungsbasierter Vergütung, aktienbasierter Vergütung, Boni und aufgeschoben oder bedingt zugeteilter Aktien;
 - ii.** Anstellungsprämien oder Zahlungen als Einstellungsanreiz;
 - iii.** Abfindungen;
 - iv.** Rückforderungen;
 - v.** Altersversorgungsleistungen, einschließlich der Unterscheidung zwischen Vorsorgeplänen und Beitragssätzen für das höchste Kontrollorgan, Führungskräfte und alle sonstigen Angestellten.
- b.** wie Leistungskriterien der Vergütungspolitik in Beziehung zu den Zielen des höchsten Kontrollorgans und der Führungskräfte für ökonomische, ökologische und soziale Themen stehen.

Unseren Mitarbeitern bieten wir ein attraktives Vergütungspaket aus marktgerechten Grundgehältern, variablen erfolgsorientierten Zahlungen und zahlreichen Zusatzleistungen. Im Tarifbereich gelten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe. Höhere Positionen vergüten wir außertariflich. Dazu haben wir alle Funktionen in der Bank bewertet, in Karriereleitern und -stufen

zusammengefasst und mit marktkonformen Grundgebhaltsbändern hinterlegt.

Die Beschreibung der Vergütungssysteme sowie die aggregierte Offenlegung der Vergütungsdaten der Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene erfolgt aufgrund der erhöhten Bedeutung, die sich aus erweiterten regulatorischen Anforderungen ergibt, in Form eines eigenständigen Berichts ([Vergütungsbericht](#) gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung). Dieser wird jährlich auf den Internetseiten der Commerzbank veröffentlicht.

Seit 2017 gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz. Wie die Commerzbank die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in qualifizierten Positionen sowie die gleiche Vergütung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit fördert, ist im [Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit](#) dargelegt.

Mit attraktiven Zusatzleistungen möchten wir ein gutes Arbeitsumfeld schaffen, Anerkennung zeigen und uns als attraktiver Arbeitgeber positionieren. So ergänzt die Commerzbank AG die gesetzliche Rente seit Jahren durch eine betriebliche Altersversorgung. Mitarbeiter können zusätzlich weitere Angebote der betrieblichen Altersversorgung zu Sonderkonditionen wahrnehmen. Daneben bieten wir unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, Autos, hochwertige Fahrräder oder IT-Geräte für den privaten Gebrauch über die Bank zu leasen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand unterstützt die nachhaltige Entwicklung der Konzernstrategien der Commerzbank und ihre strategischen Ziele. Die jährlich gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung der Commerzbank. Dazu gehören stets auch nicht finanzielle Ziele. Dies sind beispielsweise spezifische Ziele zur Kunden- und zur Mitarbeiterzufriedenheit, Ziele hinsichtlich der Steigerung des Frauenanteils in Führungspositionen, spezifische Ziele hinsichtlich Risiko- und Reputationsmanagement sowie Compliance-Ziele.

Detaillierte Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der Vergütungsbericht im [Geschäftsbericht 2019](#) (S. 29–44).

Leistungsindikator GRI SRS-102-38: Verhältnis der Jahresgesamtvergütung

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Verhältnis der Jahresgesamtvergütung der am höchsten bezahlten Person der Organisation in jedem einzelnen Land mit einer wichtigen Betriebsstätte zum Median der Jahresgesamtvergütung für alle Angestellten (mit Ausnahme der am höchsten bezahlten Person) im gleichen Land.

In unserer GRI-Bilanz für das Berichtsjahr 2019 berichten wir den Indikator

102-38 nicht, da wir die Angabe dieses Verhältnis für die Bewertung der Angemessenheit unserer Vergütungsstrukturen nicht für aussagekräftig erachten. Detaillierte Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält jedoch der Vergütungsbericht im [Geschäftsbericht 2019](#) (S. 29–45).

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

Das Unternehmen legt offen, wie gesellschaftliche und wirtschaftlich relevante Anspruchsgruppen identifiziert und in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden. Es legt offen, ob und wie ein kontinuierlicher Dialog mit ihnen gepflegt und seine Ergebnisse in den Nachhaltigkeitsprozess integriert werden.

Unternehmerische Verantwortung zu leben bedeutet auch, den regelmäßigen Austausch mit externen und internen Anspruchsgruppen zu suchen. Im aktiven und transparenten Dialog versucht die Commerzbank, den Erwartungen und Bedürfnissen ihrer Anspruchsgruppen gerecht zu werden, sie in ihre Unternehmensstrategie einfließen zu lassen und die eigenen Sichtweisen darzulegen. Dabei pflegen wir Beziehungen zu allen Organisationen und Gruppen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an uns herantragen.

Mit folgenden Anspruchsgruppen stehen wir insbesondere im Austausch:

- Aktionären/Investoren
- Forschung/Wissenschaft
- Kunden
- Lieferanten
- Medien
- Mitarbeitern
- Mitbewerbern/Finanzbranche
- Nichtregierungsorganisationen
- Politik
- Zivilgesellschaft

Die Liste mit den für uns als Bank relevanten Anspruchsgruppen überprüft das Nachhaltigkeitsmanagement einmal jährlich im Rahmen der Berichterstattung und passt sie bei Bedarf an.

Wir beteiligen uns zum einen an ausgewählten Initiativen, die von außen an uns herangetragen werden, und richten zum anderen eigene Dialogformate aus: Für den **Dialog mit der Politik** beispielsweise unterhält die Commerzbank Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel. In verschiedenen Veranstaltungsreihen diskutieren wir mit Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft über aktuelle gesellschafts- und wirtschaftspolitische Herausforderungen.

Um die Kundeninteressen bestmöglich zu berücksichtigen, bindet die Commerzbank ihre **Kunden** in die Entwicklung neuer Produkte ein (s. Leistungsindikator GRI 102-44).

Die Anliegen von **Mitarbeitern** fragt die Bank durch regelmäßige Befragungen ab. Wie im Vorjahr waren auch 2019 Befragungen wichtiger Bestandteil der Feedbackkultur in der Bank. Insgesamt wurden bankweit mehr als 50 – kürzere bis hin zu umfangreichen – Umfragen und Evaluationen durchgeführt. Dabei wurden die Mitarbeiter zu den unterschiedlichsten Themenspektren um ihre Einschätzungen gebeten: von der regelmäßigen Evaluation von Vorstandsveranstaltungen über Umfragen zum Vertriebsmanagement bis hin zu themenspezifischen Befragungen wie etwa „Diversity-Management“ oder zur Neuaufstellung der Personalarbeit in der Bank.

Auch mit **Nichtregierungsorganisationen** stehen wir über diverse Formate im Dialog. Dieser Austausch ist uns wichtig, um die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt zu diskutieren. 2019 standen weiterhin die Themen Klimaschutz und CO₂-Emissionen durch Kohleverstromung sowie das Thema Rüstungsgüter im Fokus dieses Austausches.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

Leistungsindikator GRI SRS-102-44: Wichtige Themen und Anliegen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. wichtige, im Rahmen der Einbindung der Stakeholder geäußerte Themen und Anliegen, unter anderem:

- i.** wie die Organisation auf diese wichtigen Themen und Anliegen – auch über ihre Berichterstattung – reagiert hat;
- ii.** die Stakeholder-Gruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen im Einzelnen geäußert haben.

Wir berichten GRI 102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern und GRI 102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen gemeinsam

Kunden

Alle Unternehmen des Konzerns binden ihre Kunden aktiv ein, um deren Interessen systematisch zu berücksichtigen. Experten tauschen sich in verschiedenen Formaten mit Kunden aus, damit Ideen und Anregungen in die (Weiter-)Entwicklung von Services und Produkten einfließen können. Eines davon ist das „UX-Studio“ – ein Testlabor, in dem Kunden und Mitarbeiter der Commerzbank schon bei der Entwicklung digitaler Produkte und Services mitwirken. UX steht für User Experience und damit für das Erlebnis, das ein Kunde vor, während und nach der Nutzung eines Produktes hat. Im UX-Studio lassen sich

Produkte und Services bereits in der Entwicklungsphase testen und erleben, verbunden mit der Möglichkeit, direktes Feedback an das jeweilige Entwicklungsteam zu geben. Die Rückmeldungen ermöglichen eine kostengünstige und schnelle Anpassung und stärkere Ausrichtung am Kundenbedürfnis.

Im Rahmen der von der Commerzbank in Auftrag gegebenen [Unternehmerkundenstudie](#) ging es 2019 um Herausforderungen für Gründer. Befragt wurden rund 3.000 Freiberufler, Handwerker sowie Gewerbetreibende in ganz Deutschland, die ihr Unternehmen innerhalb der vergangenen sechs Jahre gegründet hatten. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Frauen bei der Gründung eines eigenen Unternehmens in der Minderheit sind und ein Großteil der Gründer nur mit Eigenkapital in die Selbstständigkeit startet. Bürokratie macht Gründern das Leben schwer und auch die Kundenakquisition sowie steuerliche Themen stellen für viele Herausforderungen dar.

Die Themen des Mittelstands stehen im Fokus der 2006 gegründeten Commerzbank-Initiative [Unternehmerperspektiven](#). Einmal jährlich befragt sie 2.000 Eigentümer und Manager der ersten Führungsebene aus Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen und Branchen. Vertreter aus Wirtschaft, Verbänden, Politik und Wissenschaft diskutieren die Ergebnisse im Rahmen interaktiver Veranstaltungen. 2019 stand das Thema Internationalisierung im Fokus. Die Studie „Wie sicher sind die Märkte: Risiken managen im internationalen Geschäft“ zeigte, wie der Mittelstand mit den geopolitischen Unsicherheiten umgeht. Bei bundesweit 12 Veranstaltungen sowie je einer in der Schweiz und in Belgien hatten die Teilnehmer Gelegenheit, sich dazu auszutauschen, Ideen für erfolgreiche Internationalisierungsprojekte zu bekommen und neue Kontakte zu knüpfen.

Im Firmenkundensegment der Commerzbank werden für die Weiterentwicklung des Angebots regelmäßig themenspezifische Kundenbefragungen genutzt. So gewinnen wir Erkenntnisse über Kundenwünsche und -anforderungen, die in die Gestaltung von Produkten und Prozessen einfließen. Ziel ist es dabei, Produktoptimierungen und Innovationen, etwa im Rahmen der Digitalisierung, am Kundennutzen auszurichten. Weitere Befragungen geben Aufschluss darüber, wie zufrieden Firmenkunden mit der Betreuung in diesem Segment sind und welche Wünsche und Erwartungen sie an die Zusammenarbeit haben.

Aktionäre / Investoren

Nachhaltigkeitsratingagenturen aggregieren die Erwartungen von Investoren mit Blick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten durch die Bank. Mit steigendem Interesse unserer Investoren an diesen Themen steigt auch die Bedeutung der Nachhaltigkeitsratings. Die Commerzbank pflegt den aktiven Austausch mit ausgewählten Agenturen. Der Hauptfokus liegt zunehmend auf der strategischen Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft der Bank. Darüber hinaus hilft eine transparente und gleichzeitig übersichtliche Kommunikation den Analysten bei der Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Die Ratingergebnisse finden sich [hier](#).

Weitere Angaben zur Kommunikation mit Aktionären finden sich im [Geschäftsbericht 2019](#) (S. 28). Zudem ist der Aufsichtsratsvorsitzende in angemessenem Rahmen bereit,

Gespräche mit Investoren über aufsichtsratsspezifische Themen zu führen.

Mitarbeiter

Die Interessenvertretung unserer Mitarbeiter nehmen der Gesamtbetriebsrat, die Gesamt-Jugend-und-Auszubildendenvertretung (GJAV), die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV), mehr als 20 örtliche Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sowie für die leitenden Angestellten der Unternehmenssprecherausschuss wahr. Von den Interessenvertretungen sind alle Mitarbeiter der Commerzbank AG erfasst. Lediglich der Vorstand ist dort nicht vertreten.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter in Zeiten des Unternehmensumbaus ist ein wichtiger Gradmesser für die Beurteilung der Frage, ob zentrale Ziele unserer Strategie bei den Mitarbeitern ankommen. Dafür hat die Commerzbank erstmals im Juli 2019 eine Kurzbefragung unter 3.500 zufällig ausgewählten Mitarbeitern durchgeführt. Im Ergebnis geht die große Mehrheit der Mitarbeiter gern zur Arbeit, auch wenn ihnen der Personalabbau der vergangenen Jahre viel abverlangt hat. Diese „Pulse Check“ genannte Befragung soll künftig zweimal pro Jahr mit jeweils rund 10 % der Belegschaft stattfinden.

Für die Beteiligung unserer Mitarbeiter am Unternehmensgeschehen setzen wir neben Mitarbeiterbefragungen auch auf unser mehrfach ausgezeichnetes [Ideenmanagement](#) „Wikidee“. Über diese Onlineplattform können alle Mitarbeiter Vorschläge eingeben und diskutieren. Im Berichtsjahr wurden rund 1.250 Ideen eingereicht. Zu den erfolgreichen Ideen gehörten 2019 unter anderem zwei Maßnahmen, die zur Risikominimierung beitragen, indem der zuständige Betreuer Hinweise bei bestimmten Transaktionen erhält. Dabei handelt es sich zum einen um die Kennzeichnung großer Habenumsätze in der maschinellen Disposition, sodass sich mögliche Compliance-Fälle frühzeitig aufdecken lassen. Gleichzeitig wird so sichergestellt, dass die manuelle Freigabe durch den Kundenbetreuer, die ab bestimmten Beträgen notwendig ist, taggleich erfolgt. Zum anderen handelt es sich um Prüfhinweise zur Zulässigkeit von Online-Kreditkartenbestellungen bei Pfändungsschutzkonten. Beide Ideen haben einen hohen Nutzen für die Bank und belegen, dass die Mitarbeiter sich über das normale Maß hinaus für die Bank engagieren.

Aufsichtsrat

2019 fanden insgesamt 11 Aufsichtsratssitzungen statt. Zudem trafen sich jeweils die Vertreter der Arbeitnehmer und der Anteilseigner zu einer ganztägigen Strategiesitzung. Gegenstand aller ordentlichen Sitzungen war die aktuelle Geschäftslage der Bank, die jeweils eingehend mit dem Vorstand erörtert wurde. Die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung der Bank, die Risikolage, die Strategie und deren Umsetzungsstand, die Unternehmensplanung, die Entwicklung des Aktienkurses, Compliance-Themen, das Risikomanagementsystem, das interne Kontrollsystem und das Thema Nachhaltigkeit wurden vertieft behandelt. Inhaltliche Schwerpunkte der Aufsichtsrats Tätigkeit waren zudem die wirtschaftliche Entwicklung und Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder. Auch wurde der Aufsichtsrat über Gespräche mit der Deutschen Bank zur Prüfung einer Fusion umfassend informiert und beratend einbezogen. Ferner wurde der Aufsichtsrat über den

aktuellen Stand verschiedener regulatorischer Prüfungen und insbesondere über die offizielle Beendigung des US-Monitorships informiert. Details zu den einzelnen Sitzungen finden sich im [Geschäftsbericht 2019](#) (S. 6–9).

Im Jahr 2019 wurden unter anderem zwei Roadshows (Januar 2019 und Oktober 2019) mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Stefan Schmittmann und den maßgeblichen europäischen Investoren der Bank durchgeführt. Schwerpunktthemen waren Fragen zum Komplex Corporate Governance und den Tätigkeitsfeldern des Aufsichtsrats.

Politik

Für den Dialog mit politischen Vertretern haben wir verschiedene Veranstaltungsformate etabliert. Dazu zählt das „Politische Frühstück“ in Berlin. Während der parlamentarischen Sitzungswochen tauschen sich Gastredner mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft über gesellschafts- und wirtschaftspolitische Themen aus. Die „Mittagswerkstatt“ in Berlin und das „Lunchlab“ in Brüssel dienen dem fachspezifischen Wissenstransfer und Austausch zu aktuellen Themen mit Abgeordneten und Referenten. Unter #Cobapolitics können diese und weitere Aktivitäten über die sozialen Medienkanäle verfolgt werden.

Das bei der Klimakonferenz im Dezember 2015 in Paris vereinbarte 2-Grad-Ziel stellt die Weltgemeinschaft vor große Aufgaben. Unter dem Schlagwort „Sustainable Finance“ entwickeln Wissenschaft, Wirtschaft und Politik gemeinsam in zahlreichen Projekten auf nationaler wie internationaler Ebene das Bankgeschäft der Zukunft (siehe auch S. 10 f. im [Nachhaltigkeitsmagazin 2019](#)). Die Commerzbank beteiligt sich in verschiedenen Initiativen daran, so seit 2016 auch in der Sustainable Trade Working Group der International Chamber of Commerce sowie der Green Finance Working Group am Institute of International Finance.

Den Aktionsplan der Europäischen Kommission zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums und die darin vorgesehenen legislativen und nicht legislativen Maßnahmen sowie dessen Fortführung im Rahmen des „Green Deal“ verfolgen wir interessiert. Wir halten die vorgeschlagenen Initiativen für wichtig und begleiten sie positiv, aber auch konstruktiv-kritisch, unter anderem durch unsere Mitarbeit in Verbänden und Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen. Parallel dazu haben wir im Berichtsjahr mit großem Interesse die Arbeit der technischen Expertengruppe der EU-Kommission zu Sustainable Finance und des Sustainable-Finance-Beirats der Bundesregierung verfolgt und uns mit den Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures (TCFD) auseinander gesetzt.

Zivilgesellschaft

„She-VIP“ ist ein Netzwerkformat von und mit erfolgreichen Frauen aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Medien oder Kultur, die sich mit gesellschaftspolitisch relevanten Aspekten auseinandersetzen. Bei Veranstaltungen im Jahr 2019 waren unter anderen Antje Leendertse, Staatssekretärin im Auswärtigen Amt, und Bibiana Steinhaus, einzige Schiedsrichterin in der 1. Fußballbundesliga, zu Gast. Bei „Commerzbank im Dialog“ debattiert der Vorstandsvorsitzende der Commerzbank mit hochkarätigen

Gesprächspartnern aus Politik oder Wirtschaft.

Nichtregierungsorganisationen

Der Austausch mit Nichtregierungsorganisationen ist uns wichtig, um die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt zu diskutieren. Darüber hinaus wertet die Commerzbank entsprechende Studien regelmäßig aus. Die Ergebnisse fließen in unsere geschäftspolitischen Entscheidungen mit ein. Im Berichtsjahr standen weiterhin Klimaschutz und CO₂-Emissionen durch Kohleverstromung sowie das Thema Rüstungsgüter im Fokus dieses Austausches.

Angaben zur Einbindung der Stakeholder in die Wesentlichkeitsanalyse finden sich unter 102-46.

10. Innovations- und Produktmanagement

Das Unternehmen legt offen, wie es durch geeignete Prozesse dazu beiträgt, dass Innovationen bei Produkten und Dienstleistungen die Nachhaltigkeit bei der eigenen Ressourcennutzung und bei Nutzern verbessern. Ebenso wird für die wesentlichen Produkte und Dienstleistungen dargelegt, ob und wie deren aktuelle und zukünftige Wirkung in der Wertschöpfungskette und im Produktlebenszyklus bewertet wird.

[Positionen und Richtlinien](#) zu sozialen und ökologischen Themen bilden die Grundlage für die Entscheidung darüber, welche Produkte und Dienstleistungen die Commerzbank anbietet. Produkte, Geschäfte und Kundenbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine wesentliche Rolle spielen, werden vom [Reputationsrisiko-Management](#) bewertet. Der Prüfprozess startet auf der Marktseite: Sobald ein von der Bank als sensibel definiertes Themenfeld tangiert wird, ist das entsprechende Produkt, Geschäft oder die Kundenbeziehung dem Reputationsrisiko-Management vorzustellen. Dort wird eine intensive Recherche möglicher ökologischer oder sozialer Risiken durchgeführt, die mit den bestehenden oder potenziellen Geschäftspartnern beziehungsweise dem Geschäftsinhalt verbunden sein könnten. Hierbei greift die Abteilung auf Informationen und Berichte von Nichtregierungsorganisationen und Analysten ebenso zurück wie auf Medienberichte und Unternehmensveröffentlichungen. Anschließend erfolgt eine umfangreiche Analyse, die durch ein differenziertes Votum abgeschlossen wird. Die Bewertung erfolgt anhand einer fünfpoligen Skala und kann bis zur Ablehnung des Produkts, des Geschäfts oder der Geschäftsbeziehung führen. Die Beurteilung der Nachhaltigkeitsaspekte fließt im Rahmen des Reputationsrisiko-Managements in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung des Commerzbank-Konzerns ein.

Im Projekt Nachhaltigkeit 5.0 sowie im [Sustainable Finance Committee](#) vernetzt die Commerzbank **interne Aktivitäten und Segmente** mit Bezug zu nachhaltigem

Finanzwesen. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit erleichtert die Entwicklung und Verbesserung **nachhaltiger Produkte**. Damit möchte die Bank zum Erreichen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung ([Sustainable Development Goals](#)) und des Klimaschutzabkommens von Paris beitragen. Das Spektrum der Mitglieder reicht von der Firmenkundenseite, die unter anderem für die Themen Green Bonds, Finanzierung erneuerbarer Energien oder Energieeffizienzmaßnahmen, Emissionsrechtehandel und nachhaltiges Asset Management steht, über das Privatkundengeschäft mit dem Angebot nachhaltiger Publikumsfonds oder der KfW-Beratung bis zum Reputationsrisiko-Management, das einen Beitrag zur Verringerung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken der Finanzierungstätigkeit leistet. Vernetzt sind hier außerdem die Verbindungsbüros aus Berlin und Brüssel, um Sustainable Finance-Initiativen auf politischer Ebene zu unterstützen.

Bankweite **Innovationsprozesse** werden auch in der Entwicklung von nachhaltigen Produkten genutzt, z. B. werden Kunden aktiv eingebunden, um deren Interessen systematisch zu berücksichtigen. Ein Format ist das „UX-Studio“ – ein Testlabor, in dem die Commerzbank Kunden und Mitarbeiter schon bei der Entwicklung digitaler Produkte und Services einbindet (s. Leistungsindikator GRI 102-44). Auch der [MainIncubator](#), die F&E Abteilung der Commerzbank, beschäftigt sich mit Innovationen im Bereich Nachhaltigkeit. So wird z. B. untersucht, wie Blockchain/DLT Technologie genutzt werden kann, um transparent zu machen wie nachhaltig die globalen Lieferketten unserer Trade Finance Geschäfte sind.

Außerdem können alle **Mitarbeiter** der Commerzbank über das mehrfach ausgezeichnete Ideenmanagement [WikiIdee](#) Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen einreichen und diskutieren. Im Berichtsjahr 2019 wurden rund 1.250 Ideen eingereicht.

Bereits jetzt bietet die Commerzbank eine Reihe von **Produkten** an, mit denen die Kunden auf dem Weg zu mehr Nachhaltigkeit unterstützt werden. Im Rahmen der Strategie 5.0 wird dieses Angebot sowohl für Firmenkunden als auch für Privat- und Unternehmenskunden weiter ausgebaut. Dazu gehört, z. B. die 2019 eingeführte [grüne Baufinanzierung](#), die mit Zinsrabatten energieeffiziente Immobilien fördert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link \(Seite 38\)](#)

(Hinweis: der Indikator ist auch bei einer Berichterstattung nach GRI SRS zu berichten)

Die Commerzbank bietet ihren Kunden bei der Geldanlage zunehmend Möglichkeiten, am wachsenden Markt verantwortungsvoller Investments teilzuhaben. So vertreibt sie Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Anbieter an

private und institutionelle Kunden. Bis 1. Oktober 2019 konnten Anleger auch mit dem hauseigenen Fonds „Globale Aktien – katholische Werte“ an der Entwicklung eines internationalen Aktienportfolios partizipieren, das auf dem MSCI Catholic Value Custom Index beruht. Dieser Fonds ging an Lyxor-Asset-Management über.

Daneben bietet der Konzern seinen Kunden bei der Geldanlage zunehmend Möglichkeiten, am wachsenden Markt verantwortungsvoller Investments teilzuhaben, etwa über Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Anbieter für private und institutionelle Kunden. Vermögende Privat- und Firmenkunden können bei der Commerzbank AG eine individuelle nachhaltige Vermögensverwaltung vereinbaren, bei der auf der Aktienseite ausschließlich in Einzelwerte investiert wird, die ein hohes Nachhaltigkeitsrating aufweisen und die nicht gegen fest definierte Ausschlusskriterien verstoßen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil der nachhaltigen Anlagen am gesamten Volumen der für das Privatkundengeschäft durch die Vermögensverwaltung gemanagten Assets bis 2020 zu verdreifachen (Basisjahr 2017). Bis Ende 2019 konnten wir diesen Anteil mehr als verdoppeln, damit liegt die Zielerreichung im Plan. Darüber hinaus beschreitet das gesamte Asset-Management der Commerzbank AG neue Wege im Sinne einer umfassenden Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien. Alle Mandatslösungen, die auch in Einzelwerte wie Aktien oder Anleihen investieren, integrieren bestimmte Nachhaltigkeitskriterien in den Selektionsprozess für die Titelauswahl.

Seit November 2019 erhalten außerdem institutionelle Investoren, die ihr Aktienresearch von der Commerzbank AG beziehen, auch quantitative Nachhaltigkeitskennziffern von Arabesque S-Ray. Das Datenanalyseunternehmen bewertet Unternehmen in Bezug auf die Erfüllung der Prinzipien des UN Global Compact und erstellt einen ESG-Score. Diese Informationen werden den Kunden zusätzlich zu den fundamentalen Aktienvoten zur Verfügung gestellt.

Auch in der betrieblichen Altersvorsorge berücksichtigt der Commerzbank-Konzern im Inland Nachhaltigkeitsaspekte: Die Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI) ist Grundvoraussetzung bei der Auswahl der Asset-Manager für den Pensionsplan der Bank.

Die Commerzbank hat den Eigenhandel in ihrem Investmentbanking bereits 2004 eingestellt. Bei den Eigenanlagen der Bank spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine immer wichtigere Rolle. Im Rahmen der Liquiditätssteuerung investiert die Commerzbank AG vermehrt in nachhaltige Anleihen und baut ein eigenes ESG-Portfolio auf. Zu diesem Zwecke plant die Bank, vermehrt Eigenanlagen in Green und Social Bonds zu investieren. Bis Ende 2019 betrug das Volumen bereits rund 430 Mio. Euro.

Der Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen hat, liegt



für das Jahr 2019 nicht vor. Im Jahr 2020 werden wir hierzu Auskunft geben können.

KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Das Unternehmen legt offen, in welchem Umfang natürliche Ressourcen für die Geschäftstätigkeit in Anspruch genommen werden. Infrage kommen hier Materialien sowie der Input und Output von Wasser, Boden, Abfall, Energie, Fläche, Biodiversität sowie Emissionen für den Lebenszyklus von Produkten und Dienstleistungen.

Als Finanzdienstleister beanspruchen wir natürliche Ressourcen in einem vergleichsweise geringen Umfang. Gleichwohl nehmen wir Umweltschutz und Ressourceneffizienz aus [betriebsökologischer Sicht](#) sehr ernst. Daher bemühen wir uns dauerhaft, den ökologischen Fußabdruck der Bank zu verringern. Wir haben auch 2019 an den verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer [Klimastrategie](#) sowie der stetigen Verbesserung unseres **zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystems** gearbeitet.

Vor allem beim **Gebäudemanagement** und bei der Organisation von **Dienstreisen** kann die Commerzbank direkten Einfluss auf die Umwelt nehmen (mehr dazu unter 12. Ressourcenmanagement).

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Nutzung von umweltverträglichem **Papier**. Der Standard für den Einkauf von Kopierpapier sieht seit dem 1. Quartal 2019 vor, dass nur noch 100 % Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen "Blauer Engel" zum Einsatz kommt. Die Commerzbank unterstützt damit auch die [Initiative Pro Recyclingpapier \(IPR\)](#) und ihre Kampagne "CEOs bekennen Farbe".

Der Papierverbrauch belief sich 2019 auf insgesamt 4220,67 t. Wo möglich, verzichten wir ganz auf Papier und beziehen hierbei auch unsere Kunden ein. Für jede Aktivierung eines elektronischen Postfachs im Online-Banking forstet die Commerzbank seit Oktober 2018 einen Quadratmeter Wald in Deutschland auf. Die Kostenersparnis für Papier, Druck und Versand von Unterlagen fließt in eine Kooperation mit dem gemeinnützigen [Bergwaldprojekt](#). Bislang sind im Jahr 2019 670.000 Quadratmeter an 20 Standorten aufgeforstet worden.

Zum systematischen Umweltmanagement gehört auch die koordinierte und fachgerechte

Entsorgung von **Abfall** mit einem effizienten Recycling nahezu aller Abfallfraktionen. 2019 wurden 94 Prozent der Abfälle der Commerzbank (insgesamt 9.393 t) einer Wiederverwertung und Recyclingprozessen zugeführt. Dabei entfielen fast 64,5 Prozent des Gesamtabfallaufkommens auf Papierabfälle aus dem Bankbetrieb, im Inland waren es sogar 69,5 Prozent.

Daneben wird der **Wasserverbrauch** der Commerzbank an allen größeren Standorten monatlich kontrolliert. Er belief sich im Jahr 2019 auf insgesamt 619.571 Kubikmeter. Die Zunahme ergab sich durch eine optimierte Datenbasis, verbunden mit einer verbesserten Hochrechnungssystematik.

12. Ressourcenmanagement

Das Unternehmen legt offen, welche qualitativen und quantitativen Ziele es sich für seine Ressourceneffizienz, insbesondere den Einsatz erneuerbarer Energien, die Steigerung der Rohstoffproduktivität und die Verringerung der Inanspruchnahme von Ökosystemdienstleistungen gesetzt hat, welche Maßnahmen und Strategien es hierzu verfolgt, wie diese erfüllt wurden bzw. in Zukunft erfüllt werden sollen und wo es Risiken sieht.

Für die Commerzbank als Finanzdienstleister steht vor allem die Reduktion der betrieblichen [Treibhausgasemissionen](#) im Fokus. Das **Klimaziel** der Commerzbank lautet: 70 % weniger Treibhausgasemissionen von 2007 bis 2020. Dieses Ziel wurde 2018 zwei Jahre vor der Zeit [erreicht](#). Auch 2019 haben die Maßnahmen weiter gewirkt und den Einsparerfolg auf 70,6 % gesteigert. Seit Januar 2013 bezieht die Commerzbank ihren Strom für alle gut 1.100 Gebäude der Bank in Deutschland ausschließlich aus **erneuerbaren Energiequellen**. Wo sich CO₂-Emissionen nicht vermeiden lassen, werden diese seit Januar 2015 kompensiert. Dazu gehört auch der Pendelverkehr unserer Mitarbeiter von und zur Arbeitsstätte. Damit arbeitet die Commerzbank in Deutschland [klimaneutral](#).

Mit Einführung des **Energiemanagementsystems** 2016 hat die Commerzbank zusätzlich ein Energieziel verabschiedet. Es sieht vor, den Energieverbrauch bis Ende 2020 um insgesamt 8 Prozent gegenüber 2014 zu senken. Dieses Ziel wurde 2017 mit einem Rückgang von 13 % bereits deutlich übererfüllt. Die Energieeinsparung konnte in den Folgejahren weiter gesteigert werden und beläuft sich inzwischen auf –20,6 % (331,43 MWh) im Vergleich zum Basisjahr. Dazu beigetragen haben Flächenoptimierungen und eine verbesserte, witterungsangepasste Hochrechnungssystematik für fehlende Heizenergiewerte.

Einen weiteren wichtigen Aspekt stellt die [Mobilitätsstrategie](#) dar. Unsere **Dienstleisterichtlinie** schreibt vor, auf das Flugzeug für Reisen im Inland weitgehend zu

verzichten und stattdessen andere öffentliche Verkehrsmittel zu bevorzugen, Mitfahrgelegenheiten zu prüfen und – wo möglich – technische Alternativen wie Video- und Telefonkonferenzen zu nutzen. Die Bankwagenrichtlinie setzt durch ein Bonus-Malus-Modell und die Möglichkeit zum Bestellen von Elektrofahrzeugen klare Anreize für eine ökologischere Fahrzeugauswahl im **Firmenwagenleasing**. Zudem wurden 2019 fünf Gebäude in Frankfurt mit Ladestationen für private Elektrofahrzeuge der Commerzbank-Mitarbeiter ausgestattet.

Die **Poolwagen** der Commerzbank werden seit 2014 sukzessive durch deutlich verbrauchsgünstigere Modelle mit einem geringeren CO₂-Ausstoß ersetzt und die durchschnittlichen Emissionen so auf künftig unter 100 g/km gesenkt. An den Standorten Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf, Stuttgart und München können Mitarbeiter auch Elektrofahrzeuge als Poolwagen für Dienstfahrten nutzen. Mit dem neuen Corporate-Car-Sharing-Konzept, die die Poolwagen ablösen, wird die Fahrzeugflotte auf dem neuesten Stand der Sicherheits- und Abgastechnologie gehalten.

Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern mit **Fahrradangeboten** eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln. Dazu zählen neben einem Bikelease-Angebot auch 70 Firmenräder an acht Standorten in Frankfurt. Seit 2020 stehen allen Mitarbeitern der Commerzbank die Räder von "Call a Bike" in ganz Deutschland zur Verfügung. **Bahnreisen** der Mitarbeiter sowie die Nutzung der Bahncard haben in den vergangenen Jahren aufgrund digitaler Alternativen (Angebot technisch ausgereifter Kommunikationsmedien) stetig abgenommen. Die Inlandsgeschäftsfahrten mit der Bahn mit 100 % Ökostrom leisten dennoch einen zusätzlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

Im Rahmen des **Projekts "Nachhaltigkeit 5.0"** wurden Ende 2019 weitere Maßnahmen zur Betriebsökologie beschlossen. Dazu gehört ein Zuschuss für alle Mitarbeiter, die ein Monats- oder Jahresticket nutzten, um mit öffentlichen Verkehrsmitteln zur Arbeit kommen. Auch das Bonus-Malus-System im Firmenwagenleasing wird so angepasst, dass es noch mehr Anreize für emissionsfreie und emissionsarme Fahrzeuge schafft. Zudem wird die Reiserichtlinie bezüglich Inlandsflügen weiter verschärft. Gleichzeitig soll die Infrastruktur für Videotelefonie noch besser ausgebaut werden, sodass Reisen komplett entfallen könnten.

Risiken für Umwelt und Gesellschaft, die sich aus unserem **Kerngeschäft** ergeben, werden im Reputationsrisiko-Management bewertet. Die Bank hat schon lange eine klare Haltung zu kontrovers diskutierten Themen wie umweltbelastenden Energieträgern oder Palmöl. Im veröffentlichten [„Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft“](#) beschreiben wir detailliert, wie wir diese Risiken steuern (siehe auch 4. und 10.).

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator GRI SRS-301-1: Eingesetzte Materialien
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtgewicht oder -volumen der Materialien, die zur Herstellung und Verpackung der wichtigsten Produkte und Dienstleistungen der Organisation während des Berichtszeitraums verwendet wurden, nach:
- i.** eingesetzten nicht erneuerbaren Materialien;
 - ii.** eingesetzten erneuerbaren Materialien.

Wir berichten den Standard GRI 301-1 nicht, da wir als Finanzdienstleister nur einen geringen Ressourcenverbrauch haben und deshalb Materialbedarf nicht zu den für die Commerzbank definierten wesentlichen Aspekten gehört.

Leistungsindikator GRI SRS-302-1: Energieverbrauch
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus nicht erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

b. Den gesamten Kraftstoffverbrauch innerhalb der Organisation aus erneuerbaren Quellen in Joule oder deren Vielfachen, einschließlich der verwendeten Kraftstoffarten.

c. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen den gesamten:

- i.** Stromverbrauch
- ii.** Heizenergieverbrauch
- iii.** Kühlenergieverbrauch
- iv.** Dampfverbrauch

d. In Joule, Wattstunden oder deren Vielfachen die/den gesamte(n):

- i.** verkauften Strom
- ii.** verkaufte Heizungsenergie
- iii.** verkaufte Kühlenergie
- iv.** verkauften Dampf

e. Gesamten Energieverbrauch innerhalb der Organisation in Joule oder deren Vielfachen.

f. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

g. Quelle für die verwendeten Umrechnungsfaktoren.

In der Commerzbank AG Inland werden rund 71 % der Wärmeenergie aus Erdgas gewonnen. Im Ausland werden über 76 % der Heizenergie mit Erdgas erzeugt. Der Standort Amsterdam wird über eine Wärmepumpe beheizt, die mit Ökostrom versorgt wird. Ölheizungen werden nach und nach durch umweltfreundlichere Systeme ersetzt und tragen mittlerweile nur noch in sehr geringem Umfang zur Wärmeerzeugung bei: Der Anteil von Heizöl als Heizenergiequelle liegt im Inland bei 1,4 % und verringerte sich damit um 0,1 % gegenüber dem Vorjahr.

[Direkter Energieverbrauch der Commerzbank AG](#)

[Indirekter Energieverbrauch der Commerzbank AG durch Strom und Fernwärme](#)

Leistungsindikator GRI SRS-302-4: Verringerung des
Energieverbrauchs

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Umfang der Verringerung des Energieverbrauchs, die als direkte Folge von Initiativen zur Energieeinsparung und Energieeffizienz erreicht wurde, in Joule oder deren Vielfachen.

b. Die in die Verringerung einbezogenen Energiearten: Kraftstoff, elektrischer Strom, Heizung, Kühlung, Dampf oder alle.

c. Die Grundlage für die Berechnung der Verringerung des Energieverbrauchs wie Basisjahr oder Basis/Referenz, sowie die Gründe für diese Wahl.

d. Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Der Stromverbrauch bei der Commerzbank AG Inland konnte gegenüber dem Vorjahr um 4,5 % reduziert werden. Der gesamte Stromverbrauch ging dagegen nur um 2,7 % zurück, da, aufgrund der Integration einer früheren Tochtergesellschaft, an den Auslandsstandorten der Stromverbrauch durch die um 26 % gestiegene Anzahl an Mitarbeitern gestiegen ist. Während der Heizenergieverbrauch im Inland nahezu konstant geblieben ist, wurde im Ausland aufgrund der um rund 12 % gestiegenen Mietfläche eine Zunahme verzeichnet. Der Fernwärme- und Erdgasverbrauch der Commerzbank AG stiegen um 1,4 % gegenüber dem Vorjahr an.

2019 konnte der Energieverbrauch der Commerzbank AG Inland im Vergleich zum Vorjahr um rund 2,1 % gesenkt werden. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten die über das Energiemanagementsystem gesteuerten Maßnahmen wie Optimierungen bei Klimaanlage, Beleuchtung, Betriebszeiten und der IT-Infrastruktur. Der Pkw-Geschäftsreiseverkehr war mit –10,4 % stark rückläufig und spiegelte die um insgesamt 11,6 % geringere Geschäftsreisetätigkeit der AG Inland. Dieser Trend, der unter anderem auf verbesserten digitalen Kommunikationsmöglichkeiten beruht, zeigte sich auch weltweit. Geschäftsreisen gingen im In- und Ausland um 10 % zurück.

Leistungsindikator GRI SRS-303-3: Wasserentnahme
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen
offenlegen:

a. Gesamte Wasserentnahme aus allen Bereichen in Megalitern
sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge nach den folgenden
Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten.

b. Gesamte Wasserentnahme in Megalitern aus allen Bereichen
mit Wasserstress sowie eine Aufschlüsselung der Gesamtmenge
nach den folgenden Quellen (falls zutreffend):

- i.** Oberflächenwasser;
- ii.** Grundwasser;
- iii.** Meerwasser;
- iv.** produziertes Wasser;
- v.** Wasser von Dritten sowie eine Aufschlüsselung des
Gesamt Volumens nach den in i-iv aufgeführten Entnahmekategorien.

c. Eine Aufschlüsselung der gesamten Wasserentnahme aus jeder
der in den Angaben 303-3-a und 303-3-b aufgeführten Quellen in
Megalitern nach den folgenden Kategorien:

- i.** Süßwasser (≤ 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (Total
Dissolved Solids (TDS)));
- ii.** anderes Wasser (> 1000 mg/l Filtrattrockenrückstand (TDS)).

d. Gegebenenfalls erforderlicher Kontext dazu, wie die Daten
zusammengestellt wurden, z. B. Standards, Methoden und
Annahmen.

Wir berichten den Standard GRI 303-3 nicht, da wir als Finanzdienstleister nur einen
geringen Ressourcenverbrauch haben und deshalb die Wasserentnahme nicht zu den für
die Commerzbank definierten wesentlichen Aspekten gehört.

Leistungsindikator GRI SRS-306-2: Abfall

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtgewicht des gefährlichen Abfalls, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

b. Gesamtgewicht ungefährlicher Abfälle, gegebenenfalls mit einer Aufschlüsselung nach folgenden Entsorgungsverfahren:

- i.** Wiederverwendung
- ii.** Recycling
- iii.** Kompostierung
- iv.** Rückgewinnung, einschließlich Energierückgewinnung
- v.** Müllverbrennung (Massenverbrennung)
- vi.** Salzabwasserversenkung
- vii.** Mülldeponie
- viii.** Lagerung am Standort
- ix.** Sonstige (von der Organisation anzugeben)

c. Wie die Abfallentsorgungsmethode bestimmt wurde:

- i.** Direkt von der Organisation entsorgt oder anderweitig direkt bestätigt
- ii.** Vom Entsorgungsdienstleister zur Verfügung gestellte Informationen
- iii.** Organisatorische Standardmethoden des Entsorgungsdienstleisters

Wir berichten den Standard GRI 306-2 nicht, da wir als Finanzdienstleister nur einen geringen Ressourcenverbrauch haben und deshalb Abfall nicht zu den für die Commerzbank definierten wesentlichen Aspekten gehört.

13. Klimarelevante Emissionen

Das Unternehmen legt die Treibhausgas(THG)-Emissionen entsprechend dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol oder darauf basierenden Standards offen und gibt seine selbst gesetzten Ziele zur Reduktion der Emissionen an.

Die Commerzbank ermittelt ihre Treibhausgasemissionen gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) entwickelten Standard. Dieser richtet sich an internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung aus wie dem **Greenhouse Gas (GHG) Protocol**, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen werden seit 2009 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH [extern verifiziert](#).

Die CO₂-Emissionen der Commerzbank AG Inland konnten 2019 geringfügig um weitere 66 Tonnen gegenüber dem Vorjahr reduziert werden. Die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter hat Einfluss auf die CO₂-Bilanz der Commerzbank. Mit einem Anteil von etwa 25,0 % trug diese 2019 wesentlich zu unserem Ausstoß von Treibhausgasen in der AG Inland bei. Rund 63,5 % aller Dienstreisestrecken der Commerzbank AG Inland beziehungsweise 53,1 % der AG gesamt wurden mit dem Auto zurückgelegt.

Details zu den klimarelevanten Emissionen sind nachfolgend bei den Leistungsindikatoren aufgeführt. Für Informationen zum Emissionsreduktionsziel (minus 70 % bis 2020) und Einsatz erneuerbarer Energien (100 % in Deutschland) siehe 12. Ressourcenmanagement.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI SRS-305-1 (siehe GH-EN15): Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der direkten THG-Emissionen (Scope 1) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendetes Rechenprogramm.

Die Commerzbank ermittelt ihre Treibhausgasemissionen gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) entwickelten Standard. Dieser richtet sich an internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung aus wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO₂ werden weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickstoffmonoxid (N₂O) bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. In unserer Berichterstattung zu CO₂-Emissionen unterscheiden wir gemäß GHG Protocol nach Scope 1 (allen direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen), Scope 2 (indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie) und

Scope 3 (allen übrigen indirekten Emissionen aus durch von Dritten erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen). Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen werden seit 2009 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern verifiziert.

Die CO₂-Emissionen der Commerzbank AG Inland konnten 2019 leicht um weitere 66 Tonnen gegenüber dem Vorjahr reduziert werden. Die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter hat Einfluss auf die CO₂-Bilanz der Commerzbank. Mit einem Anteil von etwa 25,0 % trug diese 2019 wesentlich zu unserem Ausstoß von Treibhausgasen in der AG Inland bei. Rund 63,5 % aller Dienstreisestrecken der Commerzbank AG Inland beziehungsweise 53,1 % der AG gesamt wurden mit dem Auto zurückgelegt.

[Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen \(THG-Emissionen\) der Commerzbank AG](#)
[CO₂-Bilanz der Commerzbank AG nach Scopes](#)
[Dienstreisen der Commerzbank AG](#)

Leistungsindikator GRI SRS-305-2: Indirekte energiebezogenen THG-Emissionen (Scope 2)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen der indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- b.** Gegebenenfalls das Bruttovolumen der marktbasieren indirekten energiebedingten THG-Emissionen (Scope 2) in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- c.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- d.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- e.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- f.** Konsolidierungsansatz für Emissionen; ob Equity-Share-Ansatz, finanzielle oder operative Kontrolle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Siehe Standard GRI 305-1.

Leistungsindikator GRI SRS-305-3: Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Bruttovolumen sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3) in Tonnen CO₂-Äquivalenten.
- b.** Gegebenenfalls die in die Berechnung einbezogenen Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Biogene CO₂-Emissionen in Tonnen CO₂-Äquivalent.
- d.** Kategorien und Aktivitäten bezüglich sonstiger indirekter THG-Emissionen (Scope 3), die in die Berechnung einbezogen wurden.
- e.** Das gegebenenfalls für die Berechnung gewählte Basisjahr, einschließlich:
 - i.** der Begründung für diese Wahl;
 - ii.** der Emissionen im Basisjahr;
 - iii.** des Kontextes für alle signifikanten Veränderungen bei den Emissionen, die zur Neuberechnung der Basisjahr-Emissionen geführt haben.
- f.** Quelle der Emissionsfaktoren und der verwendeten Werte für das globale Erwärmungspotenzial (Global Warming Potential, GWP) oder einen Verweis auf die GWP-Quelle.
- g.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Siehe Standard GRI 305-1.

Leistungsindikator GRI SRS-305-5: Senkung der THG-Emissionen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Umfang der Senkung der THG-Emissionen, die direkte Folge von Initiativen zur Emissionssenkung ist, in Tonnen CO₂ Äquivalenten.
- b.** In die Berechnung einbezogene Gase; entweder CO₂, CH₄, N₂O, FKW, PFKW, SF₆, NF₃ oder alle.
- c.** Basisjahr oder Basis/Referenz, einschließlich der Begründung für diese Wahl.
- d.** Kategorien (Scopes), in denen die Senkung erfolgt ist; ob bei direkten (Scope 1), indirekten energiebedingten (Scope 2) und/oder sonstigen indirekten (Scope 3) THG-Emissionen.
- e.** Verwendete Standards, Methodiken, Annahmen und/oder verwendete Rechenprogramme.

Das 2013 formulierte [Klimaziel](#) der Commerzbank, das bis 2020 eine Verringerung der CO₂-Emissionen um 70 % gegenüber 2007 vorsieht (Scope 1 und 2 sowie 3 ohne Pendelverkehr und Logistikfahrten), wurde bereits Ende 2018 vorzeitig erreicht. 2019 konnte die Reduzierung sogar noch leicht gesteigert werden, auf 70,6 %. Wir arbeiten weiterhin an Maßnahmen, die uns dabei helfen können, CO₂-Emissionen einzusparen, und entwickeln ein neues Klimaziel. Zudem arbeitet die Commerzbank AG Inland seit Anfang 2015 [klimaneutral](#), indem alle unvermeidbaren CO₂-Emissionen des Geschäftsbetriebs inklusive Pendelverkehr der Mitarbeiter von und zur Arbeitsstätte kompensiert werden (siehe 305/103).

Verringerung der CO₂-Emissionen 2008-2019

2019 lag der durchschnittliche CO₂-Ausstoß der Neubestellungen im Firmenwagenleasing bei 151 g/km (2018: 140 g/km). Der Anstieg ist auf die seit dem 1. September 2018 geltende WLTP-Norm (Worldwide Harmonized Light-Duty Vehicles Test Procedure) für Kraftstoffverbrauchstests zurückzuführen. Im Vergleich zu 2018 konnte bei den Poolfahrzeugen der Commerzbank der durchschnittliche CO₂-Wert bei Diesel- und Benzinfahrzeugen 2019 mit 101 g/km beziehungsweise 95 g/km konstant gehalten werden. Mit Umstellung der Poolfahrzeugflotte auf das Corporate-Car-Sharing-Konzept werden die Fahrzeuge auf dem neuesten Stand der Abgastechnologie gehalten.

Eine spezifische Initiative zur Emissionssenkung ist in der fortschreitenden Digitalisierung der Commerzbank zu finden. Diese hat unter anderem einen Rückgang der THG-Emissionen durch einen reduzierten Papierverbrauch um 13,5 % gegenüber dem Vorjahr unterstützt.



Begleitende technisch verbesserte Kommunikationsmedien haben zugleich mitgeholfen, die Dienstreisestrecken um 10,8 % gegenüber 2018 zu vermindern. Damit konnten die Emissionen durch Geschäftsreisen um 3,5 % (AG Inland) beziehungsweise um 1,6 % (AG gesamt) reduziert werden.

Der Umfang der THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3 für die Commerzbank AG gesamt) betrug im Jahr 2019 123.888 Tonnen CO₂-Äquivalente. Das entspricht einem leichten Anstieg um 3.532 Tonnen CO₂-Äquivalente. In der Commerzbank AG Inland sind die THG-Emissionen leicht um 66 Tonnen CO₂-Äquivalente gesunken, weshalb wir unser Klimaziel 2019 erneut erreicht haben. Für detaillierte Informationen siehe auch Leistungsindikator GRI SRS 305-1.

Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

14. Arbeitnehmerrechte

Das Unternehmen berichtet, wie es national und international anerkannte Standards zu Arbeitnehmerrechten einhält sowie die Beteiligung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter im Unternehmen und am Nachhaltigkeitsmanagement des Unternehmens fördert, welche Ziele es sich hierbei setzt, welche Ergebnisse bisher erzielt wurden und wo es Risiken sieht.

Die überwiegende Mehrzahl der Commerzbank-Mitarbeiter ist in Mitgliedstaaten der Europäischen Union beschäftigt. Diese Länder haben die **UN-Menschenrechtsstandards** und die **ILO-Kernarbeitsnormen** bereits gesetzlich verankert und die Commerzbank setzt die gesetzlichen Vorgaben selbstverständlich um. Außerhalb von Europa werden sowohl diese internationalen Normen und lokalen Gesetze umgesetzt als auch bankinterne Standards für Mitarbeiter. Darüber hinaus hat sich die Commerzbank 2006 mit der Unterzeichnung des [UN Global Compact](#) zur Einhaltung der dort definierten Prinzipien zu Arbeitsstandards verpflichtet.

Betrieblicher **Arbeits- und Gesundheitsschutz** gehören zu den Schwerpunkten unserer Personalarbeit. Mit dem sogenannten Kreismodell zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bauen wir seit 2013 den Gesundheitsschutz und die Prävention kontinuierlich aus. Wir wollen physische und verstärkt psychische Belastungsfaktoren am Arbeitsplatz systematisch identifizieren und von vornherein verhindern bzw. abbauen, indem wir Angebote und Maßnahmen zu Ernährung, Stressmanagement, Suchtprävention und Bewegung zur Verfügung stellen. In schwierigen Berufs- und Lebenssituationen unterstützen externe Psychologen und Sozialberater im Rahmen des Employee Assistance Programme (EAP) die Mitarbeiter und Führungskräfte. Das [Gesundheitsmanagement](#) der Commerzbank wurde deutschlandweit als erstes 2013 vom TÜV-Süd nach dem „Corporate Health Standard“ zertifiziert.

Für die **Einbindung ihrer Mitarbeiter** in Fragen der Nachhaltigkeit nutzt die Commerzbank verschiedene Maßnahmen der internen Kommunikation. Für Vorschläge und Anmerkungen der Mitarbeiter steht ein zentrales E-Mail-Postfach sowie die [Ideenplattform](#) "WikiIdee" zur Verfügung. Die Commerzbank befragt darüber hinaus ihre Mitarbeiter regelmäßig, um deren Bedürfnisse zu erkennen und in die Unternehmensentwicklung einfließen zu lassen.

Im Rahmen unseres [Nachhaltigkeitsprogramms](#) wurden eine Reihe von kurz-, mittel- und

langfristigen Zielen zu Mitarbeiterthemen von Gesundheitsschutz, über Qualifizierung bis hin zu Vergütung formuliert. Der Status der Umsetzung wird regelmäßig geprüft und veröffentlicht.

Das [Reputationsrisiko-Management](#) prüft ökologische und soziale Risiken im Kerngeschäft – wir berücksichtigen beispielsweise die Achtung der Menschenrechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit mit unseren Kunden. Diese kann zum Beispiel Anrainer oder Mitarbeiter beim Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern betreffen. Geschäfte, Produkte oder Kundenbeziehungen werden unter bestimmten Bedingungen abgelehnt. Basis für die Bewertung ist das [Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft](#) (siehe auch 4. und 10.).

Das Einhalten von Sozialstandards durch die Lieferanten ist zudem ein integraler Bestandteil des [Standards für eine nachhaltige Beschaffung](#) der Commerzbank. Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, stellen sicher, die spezifischen sozialen Anforderungen dieses Regelwerkes einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Verstöße gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung durch einen Lieferanten oder Dienstleister können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen (siehe auch 4.).

15. Chancengerechtigkeit

Das Unternehmen legt offen, wie es national und international Prozesse implementiert und welche Ziele es hat, um Chancengerechtigkeit und Vielfalt (Diversity), Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz, Mitbestimmung, Integration von Migranten und Menschen mit Behinderung, angemessene Bezahlung sowie Vereinbarung von Familie und Beruf zu fördern, und wie es diese umsetzt.

Respekt und partnerschaftliches Verhalten gehören zu unseren erklärten Grundwerten. Seit Jahren arbeitet das [Diversity Management](#) erfolgreich daran, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und gegenseitige Akzeptanz zu fördern und die **Vielfalt** der Mitarbeiter bewusst zu nutzen. Die acht Mitarbeiternetzwerke der Commerzbank leisten einen weiteren wichtigen Beitrag zu einer lebendigen und vielfältigen Unternehmenskultur und unterstützen damit unsere Ziele. Insgesamt rund 1.500 Mitarbeiter sind bei Arco (GLBT-Netzwerk), dem Frauennetzwerk Courage, bei Fokus Väter, Horizont (Burn-out), Cross Culture (Interkulturalität), Ideal (Mitarbeiter mit Behinderungen), dem christlichen Netzwerk Ichthys und dem Netzwerk Pflege engagiert. Die Aktivitäten dieser Netzwerke werden mindestens zweimal im Jahr im Global Diversity Council vorgestellt und bewertet. Auch die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben wie das „Gesetz zur Gleichstellung“ und das „Gesetz zur Entgelttransparenz“ wird in diesem Gremium geprüft und diskutiert.

Ein Arbeitsschwerpunkt der Commerzbank ist seit vielen Jahren die **Förderung von**

Frauen in Führungspositionen. Die Bank verfolgt konzernweit das Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis 2021 über alle Führungsebenen unterhalb des Vorstands hinweg auf 35 % zu erhöhen. 2019 lag er im Konzern bei 32,5 % (siehe 3 Ziele).

Seit mehr als zwei Jahrzehnten bauen wir unsere Aktivitäten rund um das Thema [Beruf und Privatleben](#) (siehe hierzu 14-16) kontinuierlich aus und bieten unseren Mitarbeitern gezielte Angebote für jede Lebenslage an. Die Commerzbank ist Träger des dauerhaften Zertifikats „[Audit Beruf & Familie](#)“. 2019 hat der Gruner & Jahr-Verlag unser Engagement mit der Auszeichnung „Bester Arbeitgeber für Frauen“ gewürdigt.

Flexible Arbeitszeiten bieten unseren Mitarbeitern Teilzeitmodelle und Sabbatical-Angebote. Dazu gehören zum Beispiel eine befristete „Schnupper-Teilzeit“ oder das Jobsharing, bei dem sich zwei Mitarbeiter in Teilzeit eine Stelle teilen. Eltern erhalten umfangreiche Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur **Kinderbetreuung**. Darüber hinaus unterstützen wir die Mitarbeiter mit kombinierbaren Bausteinen bei der **Pflege von Angehörigen**.

Im Jahr 2019 war die Bank verpflichtet, 1.540 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter vorzuhalten. Mit 1.742 von **schwerbehinderten Mitarbeitern** besetzten Arbeitsplätzen – und damit 5,65 % aller Arbeitsplätze in der Commerzbank AG Inland – wurde die gesetzliche Vorgabe von 5 % das sechste Jahr in Folge übererfüllt.

Die Commerzbank gehört dem „Unternehmensforum zur Inklusion e. V.“ an und hat 2018 als erste Bank in Deutschland einen „**Aktionsplan zur Inklusion**“ auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention veröffentlicht. Damit verpflichten wir uns, bis 2023 wesentliche Ziele und Maßnahmen umzusetzen, um die Situation von Menschen mit Behinderungen in der Commerzbank zu verbessern. Dies schließt sowohl Mitarbeiter als auch Kunden und Lieferanten der Bank ein. In Abstimmung mit dem Global Diversity Council, der Gesamtschwerbehindertenvertretung und dem Projektkreis Barrierefreiheit 2019 wurden klare Umsetzungsschwerpunkte gesetzt. Barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und zu den Arbeitsmitteln haben dabei ebenso hohe Priorität wie die Umsetzung von Barrierefreiheit in unseren digitalen Angeboten auf Kundenseite. Im UX-Studio der Bank sind zum Beispiel auch Mitarbeiter mit verschiedenen Einschränkungen an Testverfahren beteiligt, um die barrierefreie Verwendbarkeit unserer digitalen Innovationen sicherzustellen.

Die Commerzbank vergütet alle Mitarbeiter angemessen – mit Entgeltsystemen aus marktgerechten Grundgehältern, variablen erfolgsorientierten Zahlungen sowie zahlreichen Zusatzleistungen wie betrieblicher Altersvorsorge. Details zum **Vergütungssystem** veröffentlichen wir in Form eines eigenständigen jährlichen [Berichts](#).

16. Qualifizierung

Das Unternehmen legt offen, welche Ziele es gesetzt und welche Maßnahmen es ergriffen hat, um die Beschäftigungsfähigkeit, d. h. die Fähigkeit zur Teilhabe an der Arbeits- und Berufswelt aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, zu fördern und im Hinblick auf die demografische Entwicklung anzupassen, und wo es Risiken sieht.

Um Mitarbeiter langfristig zu binden und ihre **Qualifikationen** gewinnbringend für die Entwicklung unseres Unternehmens einzusetzen, wollen wir ihre Fähigkeiten frühzeitig entdecken und ausbauen. Das [Talent-Management](#) verfolgt daher einen ganzheitlichen Ansatz. Es beginnt mit der Rekrutierung und Entwicklung von Auszubildenden und reicht über die Begleitung von akademischen Nachwuchskräften in erste Zielfunktionen bis hin zur Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte sowie Projektmanager.

In der Lernplattform „Companion“ bündeln wir alle Angebote unter einem Dach und ermöglichen lebenslanges berufsbezogenes Lernen. Mitarbeiter werden bestärkt, ihre berufliche und persönliche **Weiterentwicklung** noch aktiver mitzugestalten und gemeinsam mit ihrer Führungskraft die eigene Entwicklung in die Hand zu nehmen. Internationale Einheiten haben eigene Angebotskataloge außerhalb der Lernplattform. Um die Mitarbeiter für den Wandel durch die **Digitalisierung** des Bankwesens zu qualifizieren und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, bietet die Commerzbank zahlreiche Seminare, Workshops oder E-Learnings an.

Grundsätzlich sind alle unsere Qualifizierungs- und auch Weiterentwicklungsmaßnahmen so ausgerichtet, dass jeder Mitarbeiter die individuell (auf Basis seines Vorwissens) zugeschnittene Qualifizierung erhält, um seine Funktion bestmöglich auszuüben und sich weiterzuentwickeln. Lebenslanges Lernen ist für unsere Bank ein wichtiger Wert.

Die Qualifizierung in der Commerzbank ist dezentral organisiert. Bei HR liegt die Verantwortung für außerfachliche und Führungsqualifizierung, die Segmente kümmern sich um die Fachqualifizierung. Aus diesem Grund und aufgrund von Vertraulichkeit können wir keine internen Kennzahlen zur Quantifizierung unserer Fort- und Weiterbildungsaktivitäten nennen.

Das [Health Management](#) ist ein wesentliches Anliegen in der Personalarbeit der Commerzbank: Ziel ist es, die **psychische und physische Gesundheit** sowie das soziale Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern. Zudem wollen wir Mitarbeiter und Führungskräfte dafür befähigen, eigenverantwortlich die Ressourcen aufzubauen, mit denen sie sich auf veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt einstellen können. In schwierigen Berufs- und Lebenssituationen unterstützen externe Psychologen und Sozialberater im Rahmen des Employee Assistance Program (EAP) die Mitarbeiter und Führungskräfte. Die Commerzbank unterstützt verschiedene Programme zur Gesundheitsförderung. So stehen den

Mitarbeitern in den bundesweit rund 150 Betriebssportgruppen mehr als 40 Sportarten zur Verfügung.

Gerade auch im Hinblick auf die **demografische Entwicklung** und eine älter werdende Belegschaft spielt der betriebliche Gesundheitsschutz eine wichtige Rolle, um die Gesundheit zu fördern und Krankheiten vorzubeugen. Aber nicht nur die Belegschaft wird kontinuierlich älter, auch der Anteil der Pflegebedürftigen in den Familien steigt. Deshalb unterstützt die Commerzbank ihre Mitarbeiter mit kombinierbaren Bausteinen bei der Pflege von Angehörigen. Dazu gehört auch die so genannte Familienpflegezeit: Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen können maximal 24 Monate lang ihre Wochenarbeitszeit auf bis zu 15 Stunden verringern. Unsere Workshops und Beratungsangebote zur Pflege wurden 2019 stärker nachgefragt. Über das Netzwerk "Pflege" können sich Kollegen, die ähnliche Situationen meistern müssen, austauschen.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

Leistungsindikator GRI SRS-403-9: Arbeitsbedingte Verletzungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

b. Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen;
- ii.** Anzahl und Rate arbeitsbedingter Verletzungen mit schweren Folgen (mit Ausnahme von Todesfällen);
- iii.** Anzahl und Rate der dokumentierbaren arbeitsbedingten Verletzungen;
- iv.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Verletzungen;
- v.** Anzahl der gearbeiteten Stunden.

Die Punkte c-g des Indikators SRS 403-9 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Leistungsindikator GRI SRS-403-10: Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Für alle Angestellten:

- i.** Anzahl und Rate der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
- ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
- iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen;
- b.** Für alle Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden:
 - i.** Anzahl der Todesfälle aufgrund arbeitsbedingter Erkrankungen;
 - ii.** Anzahl der dokumentierbaren arbeitsbedingten Erkrankungen;
 - iii.** die wichtigsten Arten arbeitsbedingter Erkrankungen.

Die Punkte c-e des Indikators SRS 403-10 können Sie entsprechend GRI entnehmen und an dieser Stelle freiwillig berichten.

Im Jahr 2019 betrug die Quote der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle für den Commerzbank-Konzern in Deutschland 6,8 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter (2018: 6,8) und lag damit erneut auf einem sehr niedrigen Niveau unterhalb der Quoten der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung. In einem Fall war ein Mitarbeiter länger als sechs Monate arbeitsunfähig. Im Berichtsjahr ereignete sich kein Unfall mit Todesfolge.

Mögliche schwerwiegende arbeitsbedingte Gefahren ergeben sich insbesondere aus den psychischen Folgen von Bedrohungen und Überfällen, die 2019 jedoch nicht eingetreten sind.

[Anzahl der Arbeitsunfälle Commerzbank AG Inland nach Region und Geschlecht](#)

Leistungsindikator GRI SRS-403-4: Mitarbeiterbeteiligung zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die berichtende Organisation muss für Angestellte und Mitarbeiter, die keine Angestellten sind, deren Arbeit und/oder Arbeitsplatz jedoch von der Organisation kontrolliert werden, folgende Informationen offenlegen:

a. Eine Beschreibung der Verfahren zur Mitarbeiterbeteiligung und Konsultation bei der Entwicklung, Umsetzung und Leistungsbewertung des Managementsystems für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz und zur Bereitstellung des Zugriffs auf sowie zur Kommunikation von relevanten Informationen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gegenüber den Mitarbeitern.

b. Wenn es formelle Arbeitgeber-Mitarbeiter-Ausschüsse für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz gibt, eine Beschreibung ihrer Zuständigkeiten, der Häufigkeit der Treffen, der Entscheidungsgewalt und, ob und gegebenenfalls warum Mitarbeiter in diesen Ausschüssen nicht vertreten sind.

Verschiedene Gremien innerhalb der Bank beraten und entscheiden über Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Der zentrale Arbeitsschutzausschuss repräsentiert alle Mitarbeiter der Commerzbank im Inland. Seine Aufgaben sind durch das Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben und umfassen unter anderem die Beratung über Präventionsmaßnahmen zu Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Erarbeitung eines Arbeitsschutzmanagementsystems. Auch die Besetzung des Ausschusses ist gesetzlich vorgegeben. Protokolle der Sitzungen, die viermal im Jahr stattfinden, sind für alle Mitarbeiter einsehbar.

Seit 2010 gibt es zudem einen „Beschäftigtenbeirat Gesundheit“, dem 45 Mitarbeiter angehören. Diese bilden einen Querschnitt der gesamten Bank ab. In den mindestens zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen werden so ein breites Spektrum abdeckende Themen, die das physische, psychische und soziale Wohlergehen der Mitarbeiter betreffen, gesammelt und diskutiert. Die wichtigsten Themen werden mit dem Personalvorstand und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden aufgenommen, die so einen direkten Einblick in die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter erhalten. Alle vier Jahre wird der Beirat über eine bankweite Ausschreibung und ein sich anschließendes Auswahlverfahren besetzt.

Auch der Gesamtbetriebsrat befasst sich im Ausschuss für Diversity, Gesundheit und Soziales mit Allem rund um die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soziale Angebote und Gesundheit. Er tagt alle 2 Monate. Zudem nimmt die Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen sowie allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil, achtet darauf, dass Regeln der Inklusion eingehalten werden, und bringt entsprechende Vorschläge bei der Einführung neuer Produkte ein.

Mitarbeiter können alle Informationen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Intranet der Commerzbank abrufen. Dort werden auch die zahlreichen Angebote der Bank vorgestellt und Informationsblätter zu verschiedenen Themen, zum Beispiel ergonomisches Arbeiten oder Augentraining, zur Verfügung gestellt.

Leistungsindikator GRI SRS-404-1 (siehe G4-LA9): Stundenzahl der Aus- und Weiterbildungen

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. durchschnittliche Stundenzahl, die die Angestellten einer Organisation während des Berichtszeitraums für die Aus- und Weiterbildung aufgewendet haben, aufgeschlüsselt nach:

i. Geschlecht;

ii. Angestelltenkategorie.

2019 haben wir inklusive Selbstlernmedien und Präsenzveranstaltungen insgesamt 594.737 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland investiert. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Jahr betrug im Berichtszeitraum 18,7 Stunden. Wir berichten die Stunden nicht aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie. Diese Daten liegen nicht vor, da sie in Bezug auf die Weiterbildung bei der Commerzbank nicht wesentlich und damit nicht steuerungsrelevant sind. Weiterbildung wird in der Commerzbank bedarfsbezogen angeboten.

[Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter nach Geschlecht](#)

Von den im Dezember 2019 in der Commerzbank AG Inland beschäftigten 29.415 Mitarbeitern befanden sich 792 in einer Berufsausbildung (550 Auszubildende und 242 Studierende dualer Studiengänge). Zusätzlich waren 309 Studienkreisler (Werksstudentenprogramm der Commerzbank), 68 Studenten der Frankfurt School of Finance & Management (FSFM) neben ihrem Studium und 216 Trainees beschäftigt. 2019 hat die Commerzbank 365 Nachwuchskräfte in der Erstausbildung (248 Auszubildende und 117 Studierende dualer Hochschulen) eingestellt. Darüber hinaus begrüßten wir 405 studentische Praktikanten, 79 Praktikanten von Fachoberschulen, 129 Studienkreisler, 47 Studenten an der FSFM sowie 153 Trainees. Im Jahr 2019 haben wir 76,3 % der ausgelerten Auszubildenden und Studenten dualer Studiengänge übernommen.

[Ausbildung in der Commerzbank AG Inland](#)

Leistungsindikator GRI SRS-405-1: Diversität
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der Personen in den Kontrollorganen einer Organisation in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).
- b.** Prozentsatz der Angestellten pro Angestelltenkategorie in jeder der folgenden Diversitätskategorien:
- i.** Geschlecht;
 - ii.** Altersgruppe: unter 30 Jahre alt, 30-50 Jahre alt, über 50 Jahre alt;
 - iii.** Gegebenenfalls andere Diversitätsindikatoren (wie z. B. Minderheiten oder schutzbedürftige Gruppen).

Vielfältige Teams zeigen häufig bessere Leistungen und sind auch mit Blick auf die Internationalisierung und den demografischen Wandel für den Unternehmenserfolg unverzichtbar. Obwohl mit circa 53,4 % eine knappe Mehrheit der Commerzbank-Konzern-Belegschaft aus Frauen besteht, sind diese auf den Führungsebenen noch nicht in gleichem Maße vertreten. Aus diesem Grund wurden in den vergangenen Jahren die Rahmenbedingungen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter verbessert, um insbesondere Frauen neue Karrieremöglichkeiten zu eröffnen. Hierzu gehören der Ausbau der Kinderbetreuung, innovative Teilzeitmodelle – auch für Führungskräfte – und ein bankweites Mentoring-Programm.

Fördermaßnahmen sowohl für Einsteigerinnen als auch für Frauen, die bereits in der Bank tätig sind, wurden 2019 planmäßig weitergeführt, zum Beispiel in Form von Karrieretagen. Weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Bank sind Workshops im Rahmen des „Forums Diversity“ sowie Programme wie „Keep in touch“ (10 bis 20 % Teilzeit für bis zu 12 Monate nach Geburt eines Kindes) oder eine „Rückkehrgarantie nach der Elternzeit“. Insbesondere „Keep in touch“ hat sich zu einem erfolgreichen Teilzeitangebot entwickelt. Das Angebot wurde 2019 von insgesamt 263 Mitarbeitern – auch von Männern – genutzt. Das Programm „Management-Experience“ bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, sich als Führungskraft oder Projektmanager auf vorübergehend vakanten Stellen auszuprobieren.

In den vergangenen Jahren konnte die Commerzbank ihren Frauenanteil in Führungspositionen damit konzernweit auf mehr als 30 % steigern. Einen Anteil von 35 % über alle Führungsebenen bis Ende 2021 hat sich die Bank als nächstes Ziel gesetzt, 2019 lag er im Konzern bei 32,5 %. In der Commerzbank AG Inland ist der Anteil von Frauen unter den Führungskräften im Berichtsjahr auf 29,6 % gestiegen (2018: 28,0 %). Alle Bereiche der Commerzbank AG haben die explizite Aufgabe, im Rahmen von

Stellenbesetzungen geeignete Mitarbeiterinnen aktiv anzusprechen. Ziel ist es, die Quote weiblicher Kandidaten für Managementpositionen bei Neubesetzungen weiter zu erhöhen. Gleiches gilt im Gegenzug für die Ansprache von Männern, sollten sich nur Frauen auf eine Führungsposition bewerben.

Der Commerzbank ist auch Geschlechtervielfalt im Vorstand ein wichtiges Anliegen. Zum 31. Dezember 2019 betrug der Frauenanteil 14,3 %. Mit dem Eintritt von Sabine Schmittroth zum 1. Januar 2020 und dem Ausscheiden von Stephan Engels zum 31. März 2020 beträgt der Anteil weiblicher Mitglieder im Vorstand der Commerzbank AG 28,6 %. Weitere Informationen zum Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand sowie der folgenden ersten und zweiten Führungsebene finden sich im [Geschäftsbericht 2019](#) auf den Seiten 5 und 16 f. sowie in den Diversitätskonzepten und Zielquoten in Bezug auf den Vorstand und Aufsichtsrat (S. 26 f.) im Corporate-Governance-Bericht.

[Anteil weiblicher Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland nach Führungsebenen](#)
[Alters- und Geschlechtsstruktur der Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland](#)

Im Jahr 2019 war die Bank verpflichtet, 1.540 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter vorzuhalten. Mit 1.742 von schwerbehinderten Mitarbeitern besetzten Arbeitsplätzen – und damit 5,65 % aller Arbeitsplätze in der Commerzbank AG Inland – wurde die gesetzliche Vorgabe von 5 % das sechste Jahr in Folge übererfüllt.

Leistungsindikator GRI SRS-406-1: Diskriminierungsvorfälle
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle während des Berichtszeitraums.

b. Status der Vorfälle und ergriffene Maßnahmen mit Bezug auf die folgenden Punkte:

- i.** Von der Organisation geprüfter Vorfall;
- ii.** Umgesetzte Abhilfepläne;
- iii.** Abhilfepläne, die umgesetzt wurden und deren Ergebnisse im Rahmen eines routinemäßigen internen Managementprüfverfahrens bewertet wurden;
- iv.** Vorfall ist nicht mehr Gegenstand einer Maßnahme oder Klage.

Mitarbeiter, denen ein Fehlverhalten in Bezug auf Diskriminierung nachgewiesen wurde, müssen damit rechnen, dass die Commerzbank alle arbeitsrechtlichen Optionen prüft. In besonders gravierenden, strafrechtlich relevanten Fällen werden die Behörden eingeschaltet. 2019 hat sich kein solcher Fall ereignet. Im Berichtsjahr gab es im EAP insgesamt 23 Kontakte zum übergreifenden Themenfeld „Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung“. Das entspricht knapp 1 % von rund 2.100 gesamten EAP-Kontakten 2019.

Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

17. Menschenrechte

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Strategien und Zielsetzungen für das Unternehmen und seine Lieferkette ergriffen werden, um zu erreichen, dass Menschenrechte weltweit geachtet und Zwangs- und Kinderarbeit sowie jegliche Form der Ausbeutung verhindert werden. Hierbei ist auch auf Ergebnisse der Maßnahmen und etwaige Risiken einzugehen.

Die Commerzbank bekennt sich zur **Achtung der Menschenrechte** und bezieht sich dabei auf international akzeptierte Normen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, den Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte, den Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte sowie die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden und orientiert sich darüber hinaus an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Zudem bekennt sich die Commerzbank bereits seit 2006 zum [UN Global Compact](#) und verpflichtet sich damit unter anderem, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu achten. Dafür hat die Commerzbank eine [Menschenrechtsposition](#) veröffentlicht.

Die Commerzbank berücksichtigt Menschenrechtsaspekte im Rahmen der **Geschäftstätigkeit** mit ihren Kunden. Zum Beispiel können bei Finanzierungen, insbesondere in sensiblen Themenfeldern wie dem Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern oder dem Baumwollsektor, Risiken für Menschenrechte entstehen. Hierfür hat die Commerzbank [Positionen und Richtlinien](#) verabschiedet, die bei allen Votierungen des Reputationsrisiko-Managements angewandt werden. Die Bewertung kann bis zur Ablehnung des entsprechenden Geschäfts beziehungsweise Ablehnung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung führen.

Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich auch entlang der **Lieferkette**, wo Menschenrechtsverletzungen in Produktionsprozessen Risiken darstellen können. Wir fordern daher von unseren Lieferanten, die Menschenrechte zu achten, und dokumentieren dies im [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#). Die Beschaffungsprozesse werden über den zentralen Bereich Corporate Procurement abgewickelt. So stellen wir einheitliche Nachhaltigkeitsstandards in der Bank sicher. Die Angabe nachhaltigkeitsrelevanter Informationen ist fester Bestandteil des standardisierten Ausschreibungsverfahrens, das alle neuen Lieferanten durchlaufen. Die obligatorische Unterzeichnung der Vertragsklausel "Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung" verpflichtet zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr. Das Einhalten dieser Standards ist auch Gegenstand jährlich stattfindender Gespräche mit den Hauptlieferanten der Bank. Zudem erfolgen bei der

Lieferantenauswahl anlassbezogene Analysen durch das Reputationsrisiko-Management. Die Prozesse für Einkauf und Lieferantenauswahl werden im Rahmen des zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystems jährlich auditiert.

Darüber hinaus prüft unser **Compliance-Management** die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien durch die Bank und ihre Geschäftspartner. Darunter fallen unter anderem die Einhaltung von Embargos und Sanktionen – insbesondere das Umsetzen von UN Sanktionsbestimmungen, die dem Schutz oder der Erhaltung von Menschenrechten dienen.

Wir haben keine menschenrechtsbezogenen Ziele veröffentlicht, da wir die Achtung der Menschenrechte bereits in allen relevanten Bereichen verankert haben. Nichtsdestotrotz arbeiten wir natürlich stetig an Verbesserungen unserer Prozesse.

Erklärung im Sinne des NAP Wirtschaft und Menschenrechte

1. Grundsatzerklärung zur Achtung der Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob Ihr Unternehmen über eine eigene Unternehmensrichtlinie zur Achtung der Menschenrechte verfügt und ob diese Richtlinie die ILO-Kernarbeitsnormen umfasst.

b.) Hat die Unternehmensleitung die Grundsatzerklärung verabschiedet?

c.) Beschreiben Sie die interne und externe Kommunikation Ihres Unternehmens zur Grundsatzerklärung.

d.) Auf welcher Ebene ist die Verantwortung für menschenrechtliche Belange verankert? (CSR-RUG Checkliste 1b)

e.) Welche Reichweite hat die Richtlinie (welche Standorte, auch Tochterunternehmen etc.)

Die [Menschenrechtsposition](#) der Commerzbank ist Teil des [Rahmenwerks der Commerzbank zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft](#). Dieses ist auf der Internet-Seite der Commerzbank **veröffentlicht** und somit auch für alle Interessenten extern abrufbar. Die **konzernweit** gültigen risikopolitischen Leitlinien werden im Rahmen der vom Vorstand festgelegten Konzernstrategie definiert. Sie stellen die Rahmenbedingungen für die Geschäfts- und Risikostrategie der einzelnen Segmente und Geschäftsfelder dar. In diesem Zusammenhang werden sie an alle Mitarbeiter der Bank kommuniziert.

Die frühzeitige Erkennung von und der adäquate Umgang mit ökologischen und sozialen Risiken fließt über das Reputationsrisiko-Management in

die **Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung** des Konzerns ein. Zu den genannten Risiken gehört auch die Verletzung von Menschenrechten.

Als eine Abteilung des Konzernbereichs Group Communications liegt es im **Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden**. Bei Geschäften und Geschäftsbeziehungen mit erheblichem Reputationsrisiko wird stets ein Bereichsvorstand informiert. Bei hohen Reputationsrisiken ist eine Eskalation zum Konzernvorstand möglich. Im Rahmen des Reportings werden alle erheblichen und hohen Reputationsrisiko-Voten vierteljährlich dem Gesamtvorstand und dem Risikoausschuss des Aufsichtsrats vorgestellt.

Bei der inhaltlichen Definition von Menschenrechten bezieht sich die Commerzbank auf die **international akzeptierten Menschenrechtsnormen**, zu denen die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte, der Internationale Pakt über bürgerliche und politische Rechte, der Internationale Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zählen. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden und orientiert sich darüber hinaus an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Die Commerzbank bekennt sich bereits seit 2006 zum [UN Global Compact](#) und verpflichtet sich damit unter anderem, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu achten.

2. Verfahren zur Ermittlung tatsächlicher und potenziell nachteiliger Auswirkungen auf die Menschenrechte

a.) Berichten Sie, ob und wie Ihr Unternehmen menschenrechtliche Risiken analysiert (durch Ihre Geschäftstätigkeit, durch Geschäftsbeziehungen, durch Produkte und Dienstleistungen, an Standorten, durch politische Rahmenbedingungen) (Kriterium 17, Checkliste Aspekt 4)

b.) Werden besonders schutzbedürftige Personengruppen in die Risikobetrachtung mit einbezogen?

c.) Wie hoch werden die menschenrechtlichen Risiken und die eigenen Einflussmöglichkeiten diesen zu begegnen eingeschätzt?

d.) Wie werden menschenrechtliche Risiken in das Risikomanagement Ihres Unternehmens integriert?

Die Commerzbank leistet in ihrem Einflussbereich einen differenzierten Beitrag zur Förderung und zur Achtung der Menschenrechte. Für die Commerzbank ergeben sich dabei in erster Linie die folgenden relevanten Anspruchsgruppen: Mitarbeiter, Lieferanten, Kunden.

Die Commerzbank achtet und fördert die Menschenrechte ihrer **Mitarbeiter**. Die überwiegende Mehrzahl der Commerzbank-Mitarbeiter arbeitet in Mitgliedstaaten der Europäischen Union. Diese Länder haben die Menschenrechtsstandards von UN und ILO bereits gesetzlich verankert. Die nationalen gesetzlichen Vorgaben setzt die Commerzbank selbstverständlich um. Ein umfassendes [Diversity-Management](#) fördert außerdem die Individualität und Vielfalt der Mitarbeiter.

Die [Verhaltensgrundsätze](#) der Commerzbank geben verbindlich vor, dass die Bank die Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte auch von ihren Geschäftspartnern erwartet. Im Rahmen des **Lieferantenmanagements** sind Fragen der Nachhaltigkeit ein Kriterium der jährlichen Bewertung der wesentlichen Lieferanten. Im Falle von Verstößen gegen den [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) werden Lieferanten gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen.

Das Reputationsrisiko-Management prüft **Produkte, Geschäfte und Kundenbeziehungen**, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen. Der Fokus liegt dabei auf ethisch, sozial oder ökologisch sensiblen Themenfeldern, bspw. im Bezug auf die Verletzung von Menschenrechten und die Belange **indigener Völker**. Dies kann zum Beispiel Anrainer oder Mitarbeiter beim Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern betreffen.

Das [Reputationsrisiko-Management](#) führt dafür eine intensive Recherche möglicher ökologischer oder sozialer Risiken durch, die mit den bestehenden oder potenziellen Geschäftspartnern beziehungsweise dem Geschäftsinhalt verbunden sein könnten. Hierbei greift die Abteilung auf Informationen und Berichte von Nichtregierungsorganisationen und Analysten ebenso zurück wie auf Medienberichte und Unternehmensveröffentlichungen. Anschließend erfolgt eine **umfangreiche Analyse**, die durch ein differenziertes Votum abgeschlossen wird. Die Bewertung erfolgt anhand einer fünfpoligen Skala und kann bis zur Ablehnung des Produkts, des Geschäfts oder der Geschäftsbeziehung führen.

Darüber hinaus prüft unser **Compliance-Management** die Einhaltung nationaler und internationaler Gesetze und Richtlinien durch die Bank und ihre Geschäftspartner. Darunter fallen unter anderem die Einhaltung von Embargos und Sanktionen – insbesondere das Umsetzen von UN Sanktionsbestimmungen, die dem Schutz oder der Erhaltung von Menschenrechten dienen.

3. Maßnahmen zur Wirksamkeitskontrolle / Element:
Beschwerdemechanismus

a.) Gibt es Schulungen der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu Menschenrechten?

b.) Berichten Sie, ob und wie die Einhaltung von Menschenrechten geprüft wird.

c.) Beschreiben Sie interne Beschwerdemechanismen und klare Zuständigkeiten im Unternehmen oder erläutern Sie, wie der Zugang zu externen Beschwerdeverfahren sichergestellt wird.

d.) Gelten Whistle-Blowing-Mechanismen auch für Zulieferer?

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter für die geschäftliche Relevanz nichtfinanzieller Themen erfolgt unter anderem über einen vierteljährlichen **Newsletter**. Menschenrechte als übergreifendes Thema stehen dabei regelmäßig im Fokus. Hinzu kommen **Präsentationen** an ausgewählten Standorten sowie ein kontinuierlicher Austausch mit der Marktseite im Zuge der Bewertungsprozesse und Themendiskussionen.

Die Commerzbank berücksichtigt Menschenrechtsaspekte im Rahmen der **Geschäftstätigkeit** mit ihren Kunden, zum Beispiel beim Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern oder im Baumwollsektor. Hierfür hat sie [Positionen und Richtlinien](#) verabschiedet, die bei allen Votierungen des Reputationsrisiko-Managements angewandt werden. Die Bewertung kann bis zur Ablehnung des entsprechenden Geschäfts beziehungsweise Ablehnung oder Beendigung einer Geschäftsbeziehung führen. Über **Entwicklungen** und Verbesserungen im Bereich der Menschenrechte informiert die Commerzbank jährlich im [Fortschrittsbericht](#) des UN Global Compact, der im Rahmen der GRI Bilanz veröffentlicht wird sowie im [nichtfinanziellen Bericht](#).

Die Commerzbank stellt sich ihrer Verantwortung zur Achtung der Menschenrechte. Alle Stakeholder können mit ihr in Kontakt treten, wenn sie der Meinung sind, die Bank sei ihrer Verantwortung nicht in ausreichendem Maße nachgekommen. Dafür stehen Kunden, Mitarbeitern, Aktionären, Lieferanten, der Öffentlichkeit und allen anderen Personen und Personengruppen verschiedene Wege zur Verfügung. Sie können zum Beispiel vor Ort in den Filialen, per Telefon, über die Internetseiten der Commerzbank oder per Brief mit ihrem Anliegen an die Commerzbank [herantreten](#). Ein strukturierter und einheitlicher Prozess wird dabei durch das zentralisierte **Beschwerdemanagement** sichergestellt. Darüber hinaus hat die Commerzbank neben den bewährten Kontaktwegen etwa über die Compliance- oder Revisionsabteilungen mit dem [Business Keeper Monitoring System](#) (BKMS) eine Whistleblowing-Plattform eingerichtet. Darüber können Kunden, Mitarbeiter und Dritte online einen Verdacht auf wirtschaftskriminelles Verhalten sowie Verstöße gegen regulatorische Vorschriften und Richtlinien oder gegen interne Anweisungen und sonstige Vorschriften in der Commerzbank geben – auf Wunsch auch anonym.

4. Menschenrechtliche Sorgfaltspflicht in der Wertschöpfungskette

a.) Gibt es einen Verhaltenskodex für zuliefernde Unternehmen, der die vier ILO-Kernarbeitsnormen umfasst?

b.) Berichten Sie, ob und wie eine Prüfung von menschenrechtlichen Risiken vor dem Eingehen einer Geschäftspartnerschaft durchgeführt wird.

c.) Werden zuliefernde Unternehmen zu Menschenrechten geschult?

d.) Mit welchen Prozessen stellt Ihr Unternehmen die Einhaltung von Menschenrechten bei zuliefernden Unternehmen sicher?

e.) Ergreifen Sie (gemeinsam mit zuliefernden Unternehmen) Maßnahmen im Konfliktfall oder kooperieren Sie mit weiteren Akteuren? Wenn ja: welchen?

f.) Welche Konzepte gibt es zur Wiedergutmachung? Berichten Sie über Fälle im Berichtszeitraum.

Unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich auch entlang der **Lieferkette**. Die Kernproduktkategorien der Beschaffung bei Zulieferern und Dienstleistern in der Commerzbank sind die Infrastruktur zur Datenverarbeitung (unter anderem Netzwerktechnik, Rechenzentrum, Telekommunikation), Marktdaten, Servicedienstleistungen (insbesondere Beratung, externe Personalleistung, Mobilitätsdienstleistungen) sowie Gebäude, Logistik und Versicherung (zum Beispiel Bauleistungen, Gebäudebetrieb, Banktechnik).

Wir fordern von unseren Lieferanten, die Menschenrechte zu achten, und dokumentieren dies im [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#). Bei der inhaltlichen Definition von Menschenrechten bezieht sich die Commerzbank auf die **international akzeptierten Menschenrechtsnormen**, zu denen die International Bill of Human Rights der UN sowie die ILO-Kernarbeitsnormen zählen.

Die Beschaffungsprozesse werden über den zentralen Bereich Corporate Procurement abgewickelt. So stellen wir einheitliche Nachhaltigkeitsstandards in der Bank sicher. Die Angabe nachhaltigkeitsrelevanter Informationen ist fester **Bestandteil des standardisierten Ausschreibungsverfahrens**, das alle neuen Lieferanten durchlaufen. Die obligatorische Unterzeichnung der Vertragsklausel "Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung" verpflichtet zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr. Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, verpflichten sich damit, die im Standard für nachhaltige Beschaffung definierten spezifischen sozialen Anforderungen einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Die Einhaltung von Sozialstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender **Lieferantengespräche**. Zudem

erfolgen bei der Lieferantenauswahl anlassbezogene Analysen durch das Reputationsrisiko-Management. Im Falle von Verstößen gegen den [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) werden Lieferanten oder Dienstleister gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen. Die Nichteinhaltung des Standards kann bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Lieferanten wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten oder Sozialstandards aufgelöst. Da es noch keine Fälle zur Wiedergutmachung gab, wurde bisher kein Konzept für diese Fälle erarbeitet. Die Prozesse für Einkauf und Lieferantenauswahl werden im Rahmen des zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystems jährlich auditiert.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI SRS-412-3: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Investitionsvereinbarungen
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der erheblichen Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder auf Menschenrechtsaspekte geprüft wurden.

b. Die verwendete Definition für „erhebliche Investitionsvereinbarungen“.

Wir berichten den Indikator 412-3 nicht, da er für uns als Finanzdienstleister mit Standorten überwiegend in der EU keine Relevanz hat. Somit gehört er auch gemäß der Wesentlichkeitsanalyse nicht zu den für die Commerzbank wesentlichen Aspekten. Informationen zum Thema Menschenrechte finden sich dafür im Managementansatz des in unserer GRI-Bilanz freiwillig berichteten Kapitel Sustainable Finance.

Zu unseren Positionen und Richtlinien zu [Umwelt- und Sozialrisiken](#) gehört auch eine detaillierte Position zur Förderung und Achtung der Menschenrechte von Mitarbeitern sowie bei Lieferanten und Kunden (siehe 407/103), die im Internet veröffentlicht ist. Bei der inhaltlichen Definition von Menschenrechten bezieht sich die Commerzbank auf international akzeptierte Normen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden und orientiert sich darüber hinaus an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Mit dem Bekenntnis zum UN Global Compact hat sich die Commerzbank unter

anderem verpflichtet, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und sicherzustellen, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen.

Leistungsindikator GRI SRS-412-1: Auf Menschenrechtsaspekte geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, an denen eine Prüfung auf Einhaltung der Menschenrechte oder eine menschenrechtliche Folgenabschätzung durchgeführt wurde, aufgeschlüsselt nach Ländern.

Wir berichten den Indikator 412-1 nicht, da er für uns als Finanzdienstleister mit Standorten überwiegend in der EU keine Relevanz hat. Somit gehört er auch gemäß der Wesentlichkeitsanalyse nicht zu den für die Commerzbank wesentlichen Aspekten.

Leistungsindikator GRI SRS-414-1: Auf soziale Aspekte geprüfte, neue Lieferanten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Prozentsatz der neuen Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien bewertet wurden.

Die Angabe nachhaltigkeitsrelevanter Informationen ist fester Bestandteil des standardisierten Ausschreibungsverfahrens. Zur Qualitätssicherung geben wir einen elektronischen Lieferantenselbstauskunftsbogen aus, der unter anderem Fragen zu Nachhaltigkeitskriterien enthält.

Aus dem Standard für Nachhaltige Beschaffung:

Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, verpflichten sich, die spezifischen sozialen Anforderungen einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Die Einhaltung von Sozialstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Lieferantengespräche.

Alle neuen Lieferanten wurden diesbezüglich geprüft.

Leistungsindikator GRI SRS-414-2: Soziale Auswirkungen in der Lieferkette

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Zahl der Lieferanten, die auf soziale Auswirkungen überprüft wurden.
- b.** Zahl der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen ermittelt wurden.
- c.** Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen, die in der Lieferkette ermittelt wurden.
- d.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt und infolge der Bewertung Verbesserungen vereinbart wurden.
- e.** Prozentsatz der Lieferanten, bei denen erhebliche tatsächliche und potenzielle negative soziale Auswirkungen erkannt wurden und infolgedessen die Geschäftsbeziehung beendet wurde, sowie Gründe für diese Entscheidung.

Im Rahmen des Lieferantenmanagements sind Fragen der Nachhaltigkeit ein Kriterium der jährlichen Bewertung der wesentlichen Lieferanten. Im Falle von Verstößen gegen den [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) werden Lieferanten gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Lieferanten wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten oder Sozialstandards aufgelöst. Auch darüber hinaus sind keine negativen Auswirkungen bekannt.

Aus dem [Standard für Nachhaltige Beschaffung](#):

Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, verpflichten sich, die spezifischen sozialen Anforderungen einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Die Einhaltung von Sozialstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Lieferantengespräche.

Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

18. Gemeinwesen

Das Unternehmen legt offen, wie es zum Gemeinwesen in den Regionen beiträgt, in denen es wesentliche Geschäftstätigkeiten ausübt.

Banken nehmen Einfluss auf ihr Umfeld vor allem durch die Bereitstellung von Finanzinfrastruktur und die Effekte von Finanzdienstleistungen auf die Wirtschaft. Unsere Stakeholder erwarten dabei von uns einen **verantwortungsvollen Umgang** mit kritischen Themen. Dieser Verantwortung stellen wir uns – seit vielen Jahren. Die Commerzbank hat z. B. frühzeitig eine restriktive Waffenrichtlinie formuliert, ein Verbot von spekulativen Handelsgeschäften mit Lebensmitteln ausgesprochen und legale, aber gesellschaftlich nicht mehr akzeptierte Steuergeschäfte ausgeschlossen. Die sogenannten Cum-Ex-Geschäfte wurden damals sehr schnell abgestellt und der Steuerschaden beglichen. Die Commerzbank kooperiert vollumfänglich mit den für die Ermittlung zuständigen Behörden.

Daneben ist Rolle der Banken als Arbeitgeber und Steuerzahler gesellschaftlich von Bedeutung. Hinzu kommt bei der Commerzbank ein **umfangreiches gesellschaftliches Engagement**. Zahlreiche Projekte und Initiativen, die gemeinsam mit Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ins Leben gerufen wurden, leisten Beiträge zur Lösung aktueller Problemstellungen.

Einen Schwerpunkt legt die Bank dabei auf das [Corporate Volunteering](#). Mitarbeiter werden durch Freistellungen oder die Bereitstellung von Infrastruktur ermutigt und befähigt, sich sozial zu engagieren. Mitarbeiter haben sich zum Beispiel bei [Kompass](#) engagiert, einem bundesweiten Programm zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Oder als [Bildungspaten](#) für Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, ihren Schulabschluss zu erreichen, keinen Ausbildungsplatz finden oder Gefahr laufen, ihre Ausbildung abzubrechen. Einen Beitrag zur finanziellen Allgemeinbildung in Schulen leistet das Projekt [business@school](#). Im Schuljahr 2019/2020 engagieren sich 30 Mitarbeiter der Commerzbank auf freiwilliger Basis als Schulbetreuer. Eine weitere Möglichkeit bietet das Kooperationsprojekt [DFB-Junior-Coaches](#). Die Commerzbank-Paten unterstützen Jugendliche bei der Berufsvorbereitung als Nachwuchstrainer, organisieren Bewerbertrainings und vermitteln Schülerpraktika in Filialen. Seit dem Projektstart im Jahr 2013 wurden fast 20.000 Jugendliche zu DFB-Junior-Coaches ausgebildet. Rund 300 Commerzbank-Mitarbeiter nahmen 2019 außerdem am [Malteser Social Day](#) teil und unterstützten bundesweit 28 soziale Projekte in acht Städten.

2019 hatten Mitarbeiter der Commerzbank AG und der Commerz-Real des

Weiteren wieder die Möglichkeit zur sogenannten [Restcent-Spende](#), bei der das Gehalt auf den nächsten vollen Eurobetrag abgerundet und die Differenz gespendet wird. Von den 5.100 im dritten Jahr der Restcent-Spende beteiligten Mitarbeitern kamen insgesamt gut 29.500 Euro zusammen und sozialen Einrichtungen zugute

Daneben gibt es seit über 30 Jahren die Initiative [Das Grüne Band](#). Gemeinsam mit dem Deutschen Olympischen Sportbund prämiiert die Commerzbank jährlich 50 Sportvereine, die sich durch vorbildliche Talent- beziehungsweise Jugendförderung auszeichnen, mit einer Förderprämie von je 5.000 Euro. Fast ebenso lange - seit 1990 - bietet die Bank interessierten Studierenden das Commerzbank-[Umweltpraktikum](#). Jährlich absolvieren dabei bis zu 75 Studierende ein mehrmonatiges Praktikum in einem von 27 deutschen Nationalparks, Naturparks oder Biosphärenreservaten.

Neben unserem Engagement als Unternehmen fördern die [Stiftungen](#) in der Commerzbank nachhaltige Projekte in den Bereichen Wissenschaft, Kultur und Soziales.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator GRI SRS-201-1: Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. den zeitanteilig abgegrenzten, unmittelbar erzeugten und ausgeschütteten wirtschaftlichen Wert, einschließlich der grundlegenden Komponenten der globalen Tätigkeiten der Organisation, wie nachfolgend aufgeführt. Werden Daten als Einnahmen-Ausgaben-Rechnung dargestellt, muss zusätzlich zur Offenlegung folgender grundlegender Komponenten auch die Begründung für diese Entscheidung offengelegt werden:

- i.** unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert: Erlöse;
- ii.** ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert: Betriebskosten, Löhne und Leistungen für Angestellte, Zahlungen an Kapitalgeber, nach Ländern aufgeschlüsselte Zahlungen an den Staat und Investitionen auf kommunaler Ebene;
- iii.** beibehaltener wirtschaftlicher Wert: „unmittelbar erzeugter wirtschaftlicher Wert“ abzüglich des „ausgeschütteten wirtschaftlichen Werts“.

b. Der erzeugte und ausgeschüttete wirtschaftliche Wert muss getrennt auf nationaler, regionaler oder Marktebene angegeben werden, wo dies von Bedeutung ist, und es müssen die Kriterien, die für die Bestimmung der Bedeutsamkeit angewandt wurden, genannt werden.

Wir berichten den Indikator 201-1 nicht, da er gemäß der Wesentlichkeitsanalyse nicht zu den für die Commerzbank definierten wesentlichen Aspekten gehört. Über die Stiftungen in der Commerzbank berichten wir jedoch weiterhin unter Indikator 203-1:

Einen wichtigen Beitrag leisten auch verschiedene vom Konzern unterstützte Stiftungen. Das gemeinsame Ziel aller Stiftungen ist es, einen nachhaltigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft zu leisten. Dabei unterscheiden sich die Förderschwerpunkte:

Die [Commerzbank-Stiftung](#) konzentriert sich auf die bundesweite Förderung von Kultur, Sozialem und Wissenschaft. Dabei schafft sie gemeinsam mit ihren Partnereinrichtungen Anreize für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie steht für die Weiterentwicklung und Stärkung der kulturellen Bildung in unserer Gesellschaft – so auch durch den seit 2018 alle 2 Jahre ausgeschriebenen Preis „[Zukunftsgut](#)“ für institutionelle Kulturvermittlung. Nicht zuletzt unterstützt sie

Projekte, die benachteiligten Menschen zu mehr Selbstbestimmung verhelfen. Als Stiftung des bürgerlichen Rechts setzt die Commerzbank-Stiftung die Tradition der 1970 gegründeten unselbstständigen Unternehmensstiftung fort.

Ergänzt wird das Stiftungsengagement in der Commerzbank durch die Tätigkeit der sechs [Sozialstiftungen](#), die verschiedene Zielgruppen unterstützen. Vier der Stiftungen leisten bundesweit finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter und Pensionäre der Bank, die unverschuldet in Notsituationen geraten sind. Zwei regionale Stiftungen ermöglichen außerdem bedürftigen und förderungswürdigen Auszubildenden der Commerzbank die Ausbildung beziehungsweise unterstützen notleidende und bedürftige Pensionäre in ihren jeweiligen Bezirken.

Die Entscheidung über zu fördernde Projekte treffen die Gremien der einzelnen Stiftungen gemäß dem jeweiligen Stiftungszweck.

Das Stiftungskapital sowie die Fördervolumina im Berichtsjahr zeigen die nachfolgenden Tabellen:

[Fördervolumen der Stiftungen in der Commerzbank](#)
[Stiftungskapital der Stiftungen in der Commerzbank](#)

Die Commerzbank AG unterstützte 2019 diese Stiftungen mit insgesamt 841.000 Euro unter anderem für Personal, Arbeitsplätze und sonstige Sachkosten.

Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

19. Politische Einflussnahme

Alle wesentlichen Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren, alle Einträge in Lobbylisten, alle wesentlichen Zahlungen von Mitgliedsbeiträgen, alle Zuwendungen an Regierungen sowie alle Spenden an Parteien und Politiker sollen nach Ländern differenziert offengelegt werden.

Die gesetzlichen Grundlagen für das Bankgeschäft unterliegen ständiger Veränderung. Wir stehen im kontinuierlichen Austausch mit nationalen wie internationalen Regulierungs- und Aufsichtsbehörden sowie den Verantwortlichen in der Politik, um auf die Klarheit und Verlässlichkeit von Regelungen zu Produkten und Dienstleistungen hinzuwirken – im Interesse unserer Kunden sowie einer langfristigen Planungsfähigkeit.

Als Schnittstelle zwischen Bank und Politik formuliert der **Bereich Public Affairs** der Commerzbank Aktiengesellschaft Positionen zu relevanten politischen und regulatorischen Themen. Wesentliche Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen sowohl eigenständig als auch über die Verbände, in denen wir uns engagieren, wie etwa dem Bundesverband deutscher Banken (BdB), der European Banking Federation (EBF) oder dem global agierenden Institute of International Finance (IIF). Ziel ist ein stabiles Finanzsystem, in dem ein fairer Ausgleich der Interessen gewahrt bleibt. Im Fokus stehen dabei Themen wie Eigenkapitalregulierungen, Geldwäsche-Regeln, Digitalisierung, Datenschutz und Nachhaltigkeit.

Vor Ort unterstützen die beiden **Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel** sowie eine Verbindungsstelle zum internationalen Bankenverband Institute of International Finance (IIF) in Washington. Mit ihrer Interessenvertretung ist die Bank Bestandteil des demokratischen Meinungsbildungsprozesses und will am Gemeinwohl orientierte, sachgerechte und fundierte Entscheidungen fördern. Im Vordergrund steht hierbei, Banken- und Finanzmarktthemen zu erläutern. So unterstützen wir Politik und Verwaltung beim Auf- und Ausbau branchenbezogenen Wissens als Grundlage für sachgerechte Entscheidungen. Diesen Ansatz bezeichnen wir als „Smart Lobbying“.

Wir sind im [Transparenzregister der EU](#) erfasst und berichten dort über Aktivitäten, handelnde Personen und jährliche Aufwendungen im Rahmen der politischen Meinungsbildung. Die Commerzbank tätigt gemäß ihrer konzernweit gültigen Spendenrichtlinie keine Spenden an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker.

Für den Dialog mit politischen Vertretern haben wir verschiedene **Veranstaltungsformate** etabliert. Dazu zählt das „Politische Frühstück“ in Berlin sowie das "lunch.lab!" in Brüssel. Während der parlamentarischen Sitzungswochen tauschen sich Gastredner mit Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft zu gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Themen aus. Bei „Commerzbank im Dialog“ debattiert der Vorstandsvorsitzende der Commerzbank mit hochkarätigen Gesprächspartnern aus Politik oder Wirtschaft. Die „Mittags:werkstatt“ dient dem fachspezifischen Wissenstransfer und Austausch zu aktuellen Themen mit Abgeordneten und Referenten. „SHE VIP“ ist ein Netzwerkformat von und mit erfolgreichen Frauen aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Medien oder Kultur. Unter #cobapolitics können diese Aktivitäten über die sozialen Medienkanäle verfolgt werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator GRI SRS-415-1: Parteispenden

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Monetären Gesamtwert der Parteispenden in Form von finanziellen Beiträgen und Sachzuwendungen, die direkt oder indirekt von der Organisation geleistet wurden, nach Land und Empfänger/Begünstigtem.

b. Gegebenenfalls wie der monetäre Wert von Sachzuwendungen geschätzt wurde.

Die Commerzbank tätigt gemäß ihrer konzernweit gültigen Spendenrichtlinie keine Spenden an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker.

20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

Das Unternehmen legt offen, welche Maßnahmen, Standards, Systeme und Prozesse zur Vermeidung von rechtswidrigem Verhalten und insbesondere von Korruption existieren, wie sie geprüft werden, welche Ergebnisse hierzu vorliegen und wo Risiken liegen. Es stellt dar, wie Korruption und andere Gesetzesverstöße im Unternehmen verhindert, aufgedeckt und sanktioniert werden.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist die Grundlage jeder unternehmerischen Verantwortung. Die Schwerpunkte der **Compliance-Aktivitäten** liegen in der Verhinderung und Aufdeckung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation), Betrug, Korruption und anderen kriminellen Aktivitäten im Umfeld der Geschäftstätigkeit sowie dem Anlegerschutz.

Als fairer Teilnehmer am Markt und in ihrem Engagement gegen **Korruption** berücksichtigt die Commerzbank die OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen und hält die OECD-Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr ein. Ebenso berücksichtigen wir die Empfehlungen der Wolfsberg Group, ein Zusammenschluss von 13 globalen Banken mit dem Ziel einheitliche Standards in der Finanzindustrie zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität zu entwickeln und zu etablieren. Zudem sind wir dem [UN Global Compact](#) mit seinen zehn Prinzipien – unter anderem zur Korruptionsbekämpfung – verpflichtet.

Diese externen Standards werden durch **interne Richtlinien** konkretisiert und ergänzt. Zusammen formen sie die Grundsätze des [Compliance-Managements](#) zur Korruptionsbekämpfung. Dazu gehören verbindliche [Verhaltensgrundsätze](#) (Code of Conduct), die einen Orientierungsrahmen für korrektes und integriertes Verhalten bei der täglichen Arbeit geben und unter anderem auf unserem internen Wertegerüst, den sogenannten [ComWerten](#), beruhen. Das Fachmagazin Compliance Manager hat 2019 die Verhaltensgrundsätze der Commerzbank ausgezeichnet. Die Commerzbank erhielt dafür durchgängig die Note 1.

Um den Mitarbeitern Hilfestellung bei der Umsetzung der Richtlinien zu geben, werden Trainings durchgeführt. Die Antikorruptions-**Pflichtschulung** wird von allen Mitarbeitern und Führungskräften jährlich absolviert. Geschäfts- und Funktionseinheiten mit erhöhtem Risikoprofil sowie Personen in Funktionen der Commerzbank, die einem höheren Bestechungs- und Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, erhalten zudem bedarfsorientiert gezielte Trainings. Auch für den Aufsichtsrat gibt es eine jährliche Schulung durch den Chief Compliance Officer zu compliance-relevanten Themen. Daneben steht ein Antikorruptionsteam jederzeit für Fragen zur Verfügung.

Neben den bewährten Kontaktwegen etwa über die Compliance- oder Revisionsabteilungen hat die Commerzbank eine [Whistleblowing-Plattform](#) („Business-Keeper-Monitoring-System“, BKMS) eingerichtet. Darüber können Kunden, Mitarbeiter und Dritte online einen Verdacht auf wirtschaftskriminelles Verhalten sowie Verstöße gegen regulatorische Vorschriften und jegliche Richtlinien oder interne Anweisungen in der Commerzbank geben – auf Wunsch auch anonym.

Korruption oder sonstige strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden ausdrücklich nicht toleriert. Aufgedeckte strafbare Handlungen verfolgt die Bank nach dem **Nulltoleranzprinzip**. Jeder Mitarbeiter, der nachweislich gegen die Grundsätze der Bank verstößt, muss die arbeits-, zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen tragen. Für das Jahr 2019 sind, ebenso wie im Vorjahr, keine nachgewiesenen Korruptionsfälle im Commerzbank-Konzern bekannt.

Um der stetig wachsenden Komplexität der nationalen wie internationalen Gesetze und Regelungen gerecht zu werden, entwickelt die Commerzbank ihre **Compliance-Risikosteuerung** ständig weiter und passt diese an aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen an.

Grundlage für die Einschätzung und Minimierung potenzieller Compliance-Risiken ist die **Risikoanalyse**. Sie wird einmal jährlich durchgeführt und erstreckt sich gruppenweit auf alle relevanten inländischen Segmente, Tochterunternehmen im In- und Ausland sowie ausländische Lokationen und Geschäftsstellen. Für das Jahr 2019 wurden 100 % der 41 für die „Risikoanalyse Fraud- und ABC“ relevanten in- und ausländischen Unternehmenseinheiten inklusive relevanter Töchter auf potenzielle Fraud- und ABC-Risiken sowie das dazugehörige Kontrollumfeld geprüft.

Im Rahmen unseres [Nachhaltigkeitsprogramms](#) wurden eine Reihe von kurz-, mittel- und langfristigen Zielen zu Compliance-Themen, darunter Anti-Korruption, formuliert. Der Status

der Umsetzung wird regelmäßig geprüft und veröffentlicht.

Bei der Anwendung der Nettomethode sind uns keine wesentlichen Risiken aus eigener Geschäftstätigkeit oder mit Geschäftsbeziehungen, Produkten und Dienstleistungen bekannt, die sehr wahrscheinlich schwerwiegende negative Auswirkungen auf die nichtfinanziellen Aspekte haben oder haben werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator GRI SRS-205-1: Auf Korruptionsrisiken geprüfte Betriebsstätten

Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

a. Gesamtzahl und Prozentsatz der Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden.

b. Erhebliche Korruptionsrisiken, die im Rahmen der Risikobewertung ermittelt wurden.

Grundlage für die Einschätzung und Minimierung potenzieller Compliance-Risiken ist die Risikoanalyse. Sie wird einmal jährlich durchgeführt und erstreckt sich gruppenweit auf alle relevanten inländischen Segmente, Tochterunternehmen im In- und Ausland sowie ausländische Lokationen und Geschäftsstellen. Für das Jahr 2019 wurden 100 % der 41 für die „Risikoanalyse Fraud- und ABC“ relevanten in- und ausländischen Unternehmenseinheiten inklusive relevanter Töchter auf potenzielle Fraud- und ABC-Risiken sowie das dazugehörige Kontrollumfeld geprüft.

Die Risikoanalyse, die alle Compliance-Themen umfasst, beinhaltet auch einen dezidierten Teil zu Korruption, der die Risikosituation erhebt und die damit verbundenen Kontrollaktivitäten der Einheiten bewertet. Die im Rahmen der Analyse betrachteten potenziellen Korruptionsrisiken umfassen im Wesentlichen Zuwendungen (Geschenke und Einladungen), Geschäftspartner-Compliance und Spendentätigkeiten sowie Personal- und Zahlungsprozesse.

Die aus der Risikoanalyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention begleiten wir in der Implementierung, überprüfen diese regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und ergänzen sie bei Bedarf. Um der stetig wachsenden Komplexität der nationalen wie internationalen Gesetze und Regelungen gerecht zu werden, überwachen wir diese und entwickeln unsere Compliance-Risikosteuerung ständig weiter und passen sie an aktuelle Entwicklungen sowie Herausforderungen an.

Leistungsindikator GRI SRS-205-3: Korruptionsvorfälle
Die berichtende Organisation muss über folgende Informationen berichten:

- a.** Gesamtzahl und Art der bestätigten Korruptionsvorfälle.
- b.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Angestellte aufgrund von Korruption entlassen oder abgemahnt wurden.
- c.** Gesamtzahl der bestätigten Vorfälle, in denen Verträge mit Geschäftspartnern aufgrund von Verstößen im Zusammenhang mit Korruption gekündigt oder nicht verlängert wurden.
- d.** Öffentliche rechtliche Verfahren im Zusammenhang mit Korruption, die im Berichtszeitraum gegen die Organisation oder deren Angestellte eingeleitet wurden, sowie die Ergebnisse dieser Verfahren.

Korruption und sonstige strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden von der Commerzbank ausdrücklich nicht toleriert. Aufgedeckte strafbare Handlungen verfolgt die Bank nach dem „Nulltoleranzprinzip“. Jeder Mitarbeiter, der nachweislich gegen diesen Grundsatz verstößt, muss die arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen tragen, sowie mit möglichen strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Für das Jahr 2019 sind, ebenso wie im Vorjahr, keine nachgewiesenen Korruptionsfälle in der Commerzbank bekannt.

Leistungsindikator GRI SRS-419-1: Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften
Die berichtende Organisation muss folgende Informationen offenlegen:

- a.** Erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen aufgrund von Nichteinhaltung von Gesetzen und/oder Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich, und zwar:
 - i.** Gesamtgeldwert erheblicher Bußgelder;
 - ii.** Gesamtanzahl nicht-monetärer Sanktionen;
 - iii.** Fälle, die im Rahmen von Streitbeilegungsverfahren vorgebracht wurden.
- b.** Wenn die Organisation keinen Fall von Nichteinhaltung der Gesetze und/oder Vorschriften ermittelt hat, reicht eine kurze Erklärung über diese Tatsache aus.
- c.** Der Kontext, in dem erhebliche Bußgelder und nicht-monetäre Sanktionen auferlegt wurden.

Im Berichtsjahr wurde die Commerzbank zu keinen wesentlichen Bußgeldern



verurteilt. Angaben zu laufenden rechtlichen Verfahren zum Jahresende 2019
enthält der [Geschäftsbericht 2019](#) (S. 127–129).

Übersicht der GRI-Indikatoren in der DNK-Erklärung

In dieser DNK-Erklärung wurde nach dem „comply or explain“ Prinzip zu den nachfolgend aufgeführten GRI-Indikatoren berichtet. Dieses Dokument verweist auf die GRI-Standards 2018 für GRI SRS 303 und 403 und auf die GRI-Standards 2016 für alle anderen angewandten GRI-Standards.

Bereiche	DNK-Kriterien	GRI SRS Indikatoren
STRATEGIE	1. Strategische Analyse und Maßnahmen	
	2. Wesentlichkeit	
	3. Ziele	
	4. Tiefe der Wertschöpfungskette	
PROZESS-MANAGEMENT	5. Verantwortung	GRI SRS 102-16
	6. Regeln und Prozesse	
	7. Kontrolle	
	8. Anreizsysteme	GRI SRS 102-35 GRI SRS 102-38
	9. Beteiligung von Anspruchsgruppen	GRI SRS 102-44
	10. Innovations- und Produktmanagement	G4-FS11
UMWELT	11. Inanspruchnahme natürlicher Ressourcen	GRI SRS 301-1
	12. Ressourcenmanagement	GRI SRS 302-1 GRI SRS 302-4 GRI SRS 303-3 GRI SRS 306-2
	13. Klimarelevante Emissionen	GRI SRS 305-1 GRI SRS 305-2 GRI SRS 305-3 GRI SRS 305-5
GESELLSCHAFT	14. Arbeitnehmerrechte	GRI SRS 403-4
	15. Chancengerechtigkeit	GRI SRS 403-9
	16. Qualifizierung	GRI SRS 403-10 GRI SRS 404-1 GRI SRS 405-1 GRI SRS 406-1
	17. Menschenrechte	GRI SRS 412-3 GRI SRS 412-1 GRI SRS 414-1 GRI SRS 414-2
	18. Gemeinwesen	GRI SRS 201-1
	19. Politische Einflussnahme	GRI SRS 415-1
	20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten	GRI SRS 205-1 GRI SRS 205-3 GRI SRS 419-1