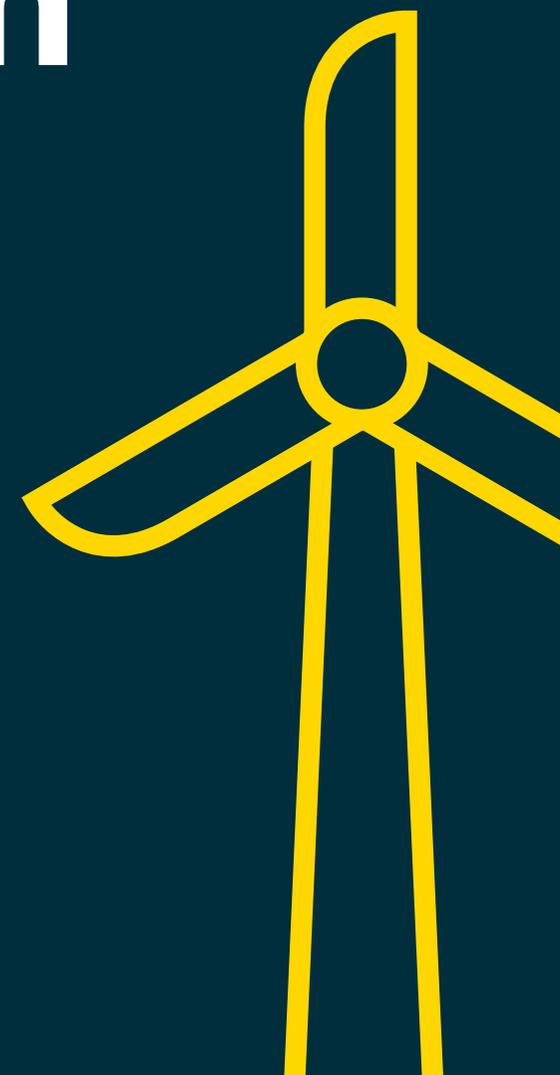




COMMERZBANK

Transformation Net-Zero

Nachhaltigkeitsbilanz 2022



Inhalt

Vorwort 03

Bericht

1 Generelle Angaben 06

2 Wirtschaft 33

3 Ökologie 45

4 Soziales 59

5 Sustainable Finance 87

GRI-Index 102

Impressum



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir befinden uns in Zeiten multipler Krisen. Der russische Angriffskrieg auf die Ukraine stellt die politische Weltordnung noch immer in Frage. Seit mehr als 15 Monaten erreichen uns erschütternde Bilder aus dem Kriegsgelände. Die von Bundeskanzler Olaf Scholz ausgerufenen Zeitenwende hat tatsächlich stattgefunden.

Die direkten und indirekten ökonomischen Auswirkungen des Krieges waren und sind erheblich: Lieferketten mussten quer durch alle Branchen angepasst werden. Die massiven Verwerfungen auf den globalen Energiemärkten konnten nur mit einer gewaltigen politischen Kraftanstrengung für Bürgerinnen und Bürger sowie Unternehmen abgefedert werden. Und die erhoffte wirtschaftliche Erholung nach der Corona-Pandemie fand nicht statt.

Die Zinswende hat die Wirtschaftstätigkeit weiter gedämpft. Derweil ist die Inflation immer noch viel zu hoch, der Arbeitskräftemangel setzt viele Branchen zunehmend unter Druck und die Konjunktur bleibt vorerst schwach. Gleichzeitig werden die Folgen des Klimawandels zunehmend spürbar. Die aktuelle Wasserknappheit in Spanien ist nur eines von vielen Beispielen.

Starke klassische Banken wie die Commerzbank werden gerade jetzt dringend gebraucht. Denn die Wirtschaft steht vor gewaltigen Aufgaben, die sie am besten mit leistungsfähigen Finanzpartnern an ihrer Seite meistern kann. Der Krieg und seine Folgen müssen bewältigt werden.

Die stark steigenden Energiepreise zeigen, dass die Energiewende alternativlos ist und beschleunigt werden muss. Die meisten Unternehmen haben das längst erkannt und treiben die grüne Transformation der Wirtschaft mit Hochdruck voran. Dabei unterstützen wir sie und gehen mit gutem Beispiel voran.

Wir steuern weiterhin konsequent auf unser Net-Zero Ziel zu. Bis spätestens 2050 wollen wir den CO₂-Ausstoß unseres gesamten Investment- und Kreditportfolios auf netto null reduzieren. Auf dem Weg dahin haben wir Anfang des Jahres einen wichtigen Meilenstein erreicht: wir sind die erste Bank in Deutschland mit einem Prüfsiegel der Science Based Targets Initiative für unsere mittelfristigen CO₂-Reduktionsziele, die wir für besondere emissionsintensive Teilportfolios definiert haben. Im Energieerzeugungssektor zum Beispiel wollen wir unsere Emissionen bis 2030 um 74% Prozent senken. In der Automobilindustrie sind es 32% Prozent. Und auch in den anderen Sektoren haben wir uns viel vorgenommen.

Entscheidend für eine konsequente Steuerung unserer Portfolios in Richtung netto null ist auch die effektive Zusammenarbeit mit unseren Kundinnen und Kunden. Nur wenn wir ihnen Produkte und Services bieten, die sie in ihrer grünen Transformation unterstützen, können wir die Kapitalströme in Richtung des Pariser Klimaziels lenken. Daran gekoppelt ist auch die Reduktion unserer Emissionen.

>>



Dr. Manfred Knof
Vorstandsvorsitzender
der Commerzbank AG

“**Unsere Nachhaltigkeitsstrategie baut auf Transparenz. Deshalb haben wir in der Commerzbank im Juni 2022 ein ESG-Rahmenwerk etabliert, in dem wir alle wesentlichen Bausteine unseres Nachhaltigkeitsverständnisses offenlegen.**”

Und wir kommen gut voran: Von unserem Ziel, bis zum Jahr 2025 300 Mrd. Euro gemäß unserem ESG-Rahmenwerk für die nachhaltige Transformation zu mobilisieren, haben wir bis zum Jahresende 2022 bereits einen Großteil der Summe erreicht. Perspektivisch werden wir uns in diesem Zusammenhang natürlich auch zunehmend an der EU-Taxonomie orientieren.

Gleichzeitig setzen wir Grenzen. In unserer seit Januar 2022 verschärfte Kohlerichtlinie formulieren wir als Bank klar und deutlich, was wir nicht mehr finanzieren. Zum Beispiel nimmt die Commerzbank keine neuen Geschäftsbeziehungen mit Unternehmen auf, die mehr als 20% ihres Umsatzes oder ihrer Stromerzeugung mit Kohle erzielen. Ebenso klar sind wir bei Geschäften mit Rüstungsbezug. In unserer überarbeiteten Richtlinie, die seit Anfang 2023 gilt, haben wir erstmals den Bereich Überwachungstechnologie explizit geregelt.

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie baut auf Transparenz. Deshalb haben wir in der Commerzbank im Juni 2022 ein ESG-Rahmenwerk etabliert, in dem wir alle wesentlichen Bausteine unseres Nachhaltigkeitsverständnisses offenlegen. Hier bündeln wir alle für unsere Stakeholder relevanten Informationen zu ESG-Themen im Kundengeschäft, unseren nachhaltigen Produktlösungen sowie zu unseren Nachhaltigkeitsrichtlinien und unseren Ausschlusskriterien.

Darüber hinaus haben wir erste Maßnahmen ergriffen, um unseren Einfluss auf die Umwelt zu messen und Handlungen daraus abzuleiten. So sorgt die neugegründete Einheit Environmental Risk Control für eine stärkere, operationale Verankerung von Klima- und Umweltrisiken in der Commerzbank. Ein weiterer, wichtiger Schritt ist unser Beitritt zur TNFD (Taskforce on Nature-related Financial Disclosures) Anfang 2023.

Nachhaltigkeit ist eine Aufgabe der gesamten Gesellschaft. Um den kritischen Dialog mit erfahrenen Akteuren aus verschiedenen Bereichen zu fördern, haben wir 2022 einen externen Nachhaltigkeitsbeirat unter meiner Schirmherrschaft gegründet. Der Austausch mit den Expertinnen und Experten aus den Bereichen Politik, Wissenschaft, Gesellschaft und dem Mittelstand soll uns den Spiegel vorhalten und Impulse setzen, wenn es um die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie geht.

Die Erfahrung zeigt: Um nachhaltig handeln zu können, muss man langfristig Denken und Planen. In diesem Nachhaltigkeitsbericht nach den GRI Standards der Global Reporting Initiative möchten wir Ihnen aufzeigen, welche Beiträge die Commerzbank schon heute für eine nachhaltige Entwicklung leistet und was wir uns für die Zukunft vorgenommen haben.

Unser aktueller GRI-Bericht legt Meilensteine offen, die wir im Berichtsjahr 2022 erreicht haben. Darauf werden wir uns nicht ausruhen. Denn nur durch kontinuierliche Weiterentwicklung lässt sich eine nachhaltige Transformation erfolgreich meistern.

Mit besten Wünschen

Ihr



Manfred Knof

Vorstandsvorsitzender der Commerzbank AG

Bilanz nach der Global Reporting Initiative

Die Commerzbank AG berichtet über ihre Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2022 in Anlehnung an die GRI Standards. Diese Bilanz orientiert sich an den GRI Universal Standards 2021. Alle Veröffentlichungen können im GRI-Inhaltsindex nachvollzogen werden. Die Auswahl der wesentlichen Themen, über die wir berichten, erfolgte auf Basis einer 2022 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Im Rahmen des „Content Index With Reference Service“ bestätigten die GRI Reporting Services die korrekte Positionierung des GRI Content Index im Bericht.



1 Generelle Angaben

GRI 1

Grundlagen 2021

Die Commerzbank AG hat über die [im GRI-Index](#) angegebenen Informationen für den Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet.

GRI 2-1

Organisationsprofil

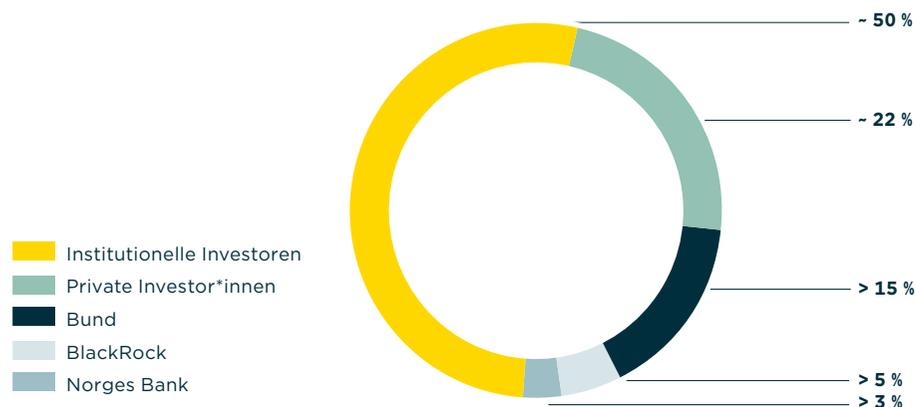
Der Name der Organisation ist Commerzbank AG. Der Sitz der Commerzbank AG befindet sich in Frankfurt am Main, Deutschland.

Die Commerzbank ist auf allen Kontinenten präsent. Nach der Veräußerung der Commerzbank Zrt., Budapest, ist die Commerzbank im Ausland zum Berichtsstichtag mit 4 wesentlichen Tochtergesellschaften, 16 operativen Auslandsniederlassungen und 26 Repräsentanzen in knapp 40 Ländern und an allen wichtigen Finanzplätzen wie London, New York, Tokio und Singapur vertreten. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt aber auf Europa. Für Details zur weltweiten Präsenz siehe [Geschäftsbericht 2022](#) (Umschlag hinten).

Die Commerzbank AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Zum 31. Dezember 2022 befanden sich rund 38 % der Commerzbank-Anteile im Besitz der Bundesrepublik Deutschland sowie unserer überwiegend in Deutschland beheimateten Privataktionäre. Im Berichtsjahr hat sich Cerberus von einem erheblichen Teil seiner Commerzbank-Aktien getrennt. Die Meldeschwelle von 3 % wurde seither nicht mehr überschritten. Mitte April 2022 hat uns die Capital Group Companies, Inc. offiziell mitgeteilt, dass sie ihren Anteil von rund 5,3 % an der Commerzbank Aktiengesellschaft verkauft hat. Zum Jahresende 2022 entfielen damit rund 62 % aller Commerzbank-Aktien auf institutionelle Investoren, darunter insbesondere auf BlackRock mit knapp 10 % sowie auf den über die Norges Bank beteiligten norwegischen Staat mit rund 3 %. Der Streubesitz, der sogenannte Free Float, lag bei rund 84 %.

Aktionärsstruktur

zum 31. Dezember 2022



GRI 2-2

Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden

Die vorliegende GRI-Bilanz bezieht sich grundsätzlich auf die Commerzbank AG (In- und Ausland). Ausnahmen sind jeweils kenntlich gemacht. Die Finanzkennzahlen werden auf Ebene des Konzerns erhoben und sind dem Geschäftsbericht 2022 der Commerzbank entnommen. Für eine Aufstellung aller darin konsolidierten Unternehmen siehe dort die Seiten 281 bis 284.

GRI 2-3

Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle

Alle Zahlen in dieser GRI-Bilanz beziehen sich auf den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022. Über diesen Berichtszeitraum hinausgehende Informationen werden mit Datum gekennzeichnet.

Redaktionsschluss war der 12. Juli 2023.

Seit dem Berichtsjahr 2014 veröffentlicht die Commerzbank eine jährliche Aktualisierung der vorliegenden GRI-Bilanz. Alle bisherigen Bilanzen sind im Nachhaltigkeitsportal archiviert.

Ansprechpartnerin bei Fragen zum Bericht:

Commerzbank AG
Celina-Colleen Hopf
Group Sustainability Management
nachhaltigkeit@commerzbank.com

GRI 2-4

Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen

Eine Neudarstellung von Informationen fand nach Möglichkeit nicht statt, um den Vorjahresvergleich zu erleichtern. Anpassungen von Zahlen, über die wir in der Vergangenheit berichteten, machen wir gegebenenfalls über Fußnoten kenntlich.

GRI 2-5

Externe Prüfung

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen für die Commerzbank AG Inland werden seit 2009 im Rahmen unseres integrierten Umwelt- und Energiemanagementsystems nach ISO 14001 und ISO 50001 durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH extern geprüft. Seit dem Berichtsjahr 2021 werden in der GRI-Bilanz auch die extern verifizierten Umweltdaten der Commerzbank AG Ausland dargestellt.

Eine externe Verifizierung der gesamten GRI-Bilanz findet nicht statt.

Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen

Die Commerzbank ist die führende Bank für den Mittelstand und Partner von rund 26.000 Firmenkundenverbänden sowie knapp 11 Millionen Privat- und Unternehmerkunden in Deutschland.

In zwei Geschäftsbereichen – Privat- und Unternehmerkunden sowie Firmenkunden – bietet die Bank ein umfassendes Portfolio an Finanzdienstleistungen. Die Commerzbank konzentriert sich im Firmenkundengeschäft auf den deutschen Mittelstand, Großunternehmen sowie institutionelle Kunden. Im internationalen Geschäft begleitet sie Kunden mit einem Geschäftsbezug zu Deutschland und Unternehmen aus ausgewählten Zukunftsbranchen. Im Segment Privat- und Unternehmerkunden steht die Bank mit den Marken Commerzbank und comdirect an der Seite ihrer Kund*innen: online und mobil, im Beratungscenter und persönlich vor Ort. Die polnische Tochtergesellschaft mBank ist eine innovative Digitalbank und betreut rund 5,7 Millionen Privat- und Firmenkunden überwiegend in Polen sowie in Tschechien und der Slowakei.

Das Operative Ergebnis des Commerzbank-Konzerns belief sich für das Berichtsjahr auf 2.099 Mio. Euro, nach 1.183 Mio. Euro im Vorjahr. Das den Commerzbank-Aktionären und den Investoren in zusätzliche Eigenkapitalbestandteile zurechenbare Konzernergebnis betrug für den Berichtszeitraum 1.435 Mio. Euro. Die Bilanzsumme des Commerzbank-Konzerns lag zum 31. Dezember 2022 bei 477,4 Mrd. Euro und damit um 2,1 % über dem Niveau des Jahresultimos 2021.

Zentrale Unternehmenskennzahlen Commerzbank-Konzern	2020	2021 ¹	2022
Operatives Ergebnis ² (Mio. €)	- 233	1 183	2 099
Ergebnis vor Steuern ² (Mio. €)	- 2 626	105	2 005
Konzernergebnis ³ (Mio. €)	- 2 870	430	1 435
Bilanzsumme ⁴ (Mrd. €)	506,6	467,4	477,4
Bilanzielles Eigenkapital ⁴ (Mrd. €)	28,6	29,8	30,9
Mitarbeiter*innen ⁵	47 718	46 218	41 909
Davon Inland	33 551	31 939	28 349
Davon Ausland	14 167	14 279	13 560

¹ Kennzahlen wurden teilweise nachträglich angepasst.

² 2020: aus fortzuführenden Geschäftsbereichen.

³ Soweit den Commerzbank-Aktionär*innen und den Investor*innen in zusätzliche Eigenkapitalbestandteile zurechenbar.

⁴ Jeweils zum 31. Dezember des entsprechenden Jahres.

⁵ Kopfzahlen jeweils zum 31. Dezember des entsprechenden Jahres.

>>

GRI 2-6

>>

Die Kernproduktkategorien der Beschaffung bei Lieferanten 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). Zu den Nachhaltigkeitskriterien siehe [GRI 308: 3-3](#).

Wichtige personelle und geschäftspolitische Ereignisse werden im [Geschäftsbericht 2022](#) (Seite 78 ff.) detailliert dargestellt:

- Im Verlauf des Berichtsjahres gab es Veränderungen bei der Zusammensetzung des Vorstands und sowohl auf Vorstands- als auch auf Aufsichtsratsebene wurden Veränderungen für das laufende Geschäftsjahr 2023 angekündigt.
- Mit der Gründung eines Nachhaltigkeitsbeirats hat die Commerzbank die besondere Bedeutung dieses Themas in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie weiter verankert.
- Im Sommer 2022 hat die Bank im Rahmen ihres zweiten Nachhaltigkeitsdialogs über die Fortschritte ihrer Nachhaltigkeitsstrategie informiert.
- Um unseren Investoren die Möglichkeit zu geben, sich an der Transformation der Realwirtschaft hin zu mehr Nachhaltigkeit zu beteiligen, hat die Bank Mitte des Jahres ihren dritten Green Bond begeben.
- Um bei dem wichtigen Thema Nachhaltigkeit immer die Marktentwicklungen und Trends im Fokus zu behalten, wurde der Main Incubator neu ausgerichtet.
- Die von der Europäischen Zentralbank (EZB) im Rahmen des aufsichtlichen Überprüfungs- und Bewertungsprozesses (SREP) für 2023 festgelegten bankspezifischen Kapitalanforderungen bestätigen noch einmal deutlich, dass die Commerzbank bezüglich ihrer Kapitalausstattung gut aufgestellt ist.
- Darüber hinaus hat die Bank ihre Compliance-Funktion auch im Geschäftsjahr 2022 weiter gestärkt.

GRI 2-7

Angestellte

Zum Jahresende 2022 waren 24.535 Mitarbeiter*innen für die Commerzbank AG Inland tätig. Hinzu kamen 3.578 Mitarbeiter*innen, die in der Commerzbank AG Ausland beschäftigt waren. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben der Mitarbeiter*innen im Folgenden auf die Beschäftigten der Commerzbank AG Inland. Gegenüber dem Vorjahr reduzierte sich die Zahl der Beschäftigten in der Commerzbank AG Inland um 3.510. Die Mehrheit der Mitarbeiter*innen hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Derzeit arbeiten rund 29 % unserer Mitarbeiter*innen in Teilzeit. Der Anteil der externen Personen in der Commerzbank ist nicht signifikant.

>>

GRI 2-7

>>

Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland der letzten drei Jahre	2020		2021		2022	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %
Gesamtbelegschaft der Commerzbank AG Inland	29 601	100	28 045	100	24 535	100
Nach Geschlecht						
Weiblich	15 014	51	14 268	50,9	12 252	49,9
Männlich	14 587	49	13 777	49,1	12 283	50,1
Nach Region						
Frankfurt	10 845	36,6	10 101	36	9 029	36,8
Übriges Deutschland	18 756	63,4	17 944	64,0	15 506	63,2
Nach Vertrag						
Unbefristete Angestellte	26 530	89,6	25 353	90,4	22 472	91,6
Befristete Angestellte	3 071	10,4	2 692	9,6	2 063	8,4
Nach Beschäftigungsverhältnis						
Arbeitnehmer mit nicht garantierten Arbeitszeiten	0	0	0	0	0	0
Vollzeitbeschäftigte Angestellte ¹	19 274	69,5	18 252	69,1	16 306	70,5
Teilzeitbeschäftigte Angestellte ¹	8 456	30,5	8 149	30,9	6 824	29,5
Nach Beschäftigungsart						
Außertarifliche (AT-)Angestellte	16 263	54,9	15 746	56,2	14 620	59,6
Tarifliche (TG-)Angestellte ²	13 115	44,3	12 178	43,4	9 813	40,0
Gewerbliche Mitarbeiter*innen/Sonstige	223	0,8	121	0,4	102	0,4

¹ Ohne Nachwuchskräfte.

² Einschließlich Auszubildende.

>>

GRI 2-7

>>

Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland im Berichtsjahr 2022 nach Geschlecht		2022	
	Gesamt	In %	
Gesamtbelegschaft	24 535	100	
Weiblich	12 252	49,9	
Männlich	12 283	50,1	
Unbefristete Angestellte	22 472	91,6	
Weiblich	11 129	45,4	
Männlich	11 343	46,2	
Befristete Angestellte	2 063	8,4	
Weiblich	1 123	4,6	
Männlich	940	3,8	
Vollzeitbeschäftigte Angestellte¹	16 306	70,5	
Weiblich	5 738	24,8	
Männlich	10 568	45,7	
Teilzeitbeschäftigte Angestellte¹	6 824	29,5	
Weiblich	5 983	25,9	
Männlich	841	3,6	

¹ Ohne Nachwuchskräfte.

>>

Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland im Berichtsjahr 2022 nach Region ¹		2022
	Gesamt	In %
Gesamtbelegschaft	24 535	100
Standort Frankfurt	9 029	36,8
Standort Eschborn	1 654	6,7
Standort Hamburg	1 578	6,4
Übriges Deutschland	12 274	50,0
Unbefristete Angestellte	22 472	91,6
Standort Frankfurt	8 510	34,7
Standort Eschborn	1 532	6,2
Standort Hamburg	1 447	5,9
Übriges Deutschland	10 983	44,8
Befristete Angestellte	2 063	8,4
Standort Frankfurt	519	2,1
Standort Hamburg	131	0,5
Standort Eschborn	122	0,5
Übriges Deutschland	1 291	5,3
Vollzeitbeschäftigte Angestellte²	16 306	70,5
Standort Frankfurt	6 649	28,8
Standort Eschborn	1 114	4,8
Standort Hamburg	927	4,0
Übriges Deutschland	7 616	32,9
Teilzeitbeschäftigte Angestellte²	6 824	29,5
Standort Frankfurt	1 740	7,5
Standort Hamburg	588	2,5
Standort Eschborn	486	2,1
Übriges Deutschland	4 010	17,4

¹ Aufgeschlüsselt nach den drei Standorten, mit den meisten Mitarbeiter*innen im Berichtsjahr 2022. Alle weiteren Standorte werden gesammelt als „Übriges Deutschland“ angegeben.

² Ohne Nachwuchskräfte.

GRI 2-9

Führungsstruktur und Zusammensetzung

Der Vorstand der Commerzbank leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Er ist dabei den Belangen von Aktionär*innen, Kund*innen, Mitarbeiter*innen sowie sonstigen der Bank verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung verpflichtet. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, erörtert sie mit dem Aufsichtsrat und sorgt für ihre Umsetzung.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Weitere Angaben enthalten im [Geschäftsbericht 2022](#) der Bericht des Aufsichtsrats (Seite 6 ff.) sowie die Erklärung zur Unternehmensführung (Seite 25 ff.).

Alle zehn Anteilseigner*innen im Aufsichtsrat, einschließlich des Aufsichtsratsvorsitzenden, sind gemäß dem Deutschen Corporate-Governance-Kodex als unabhängig zu qualifizieren. Bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern legt die Bank insbesondere Wert auf eine diverse Zusammensetzung. Zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat aus seiner Mitte insgesamt 7 permanente Ausschüsse gebildet.

Um der zunehmenden Bedeutung der Nachhaltigkeit für die Bank Rechnung zu tragen, hat der Aufsichtsrat die Weiterentwicklung des Sozialausschusses zum Ausschuss für Nachhaltigkeit, Soziales und gute Unternehmensführung beschlossen. Dieser tagt grundsätzlich viermal im Jahr. Er unterstützt den Aufsichtsrat, neben dem Prüfungsausschuss, insbesondere dabei, zu prüfen, ob die Geschäftsleitung einer wirtschaftlich tragfähigen und nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens nachkommt und dabei die Grundsätze guter und verantwortungsvoller Unternehmensleitung beachtet, die soziale Verantwortung des Unternehmens wahrnimmt sowie gleichzeitig die natürlichen Ressourcen der Umwelt schont. Zudem berät der ESG-Ausschuss den Vorstand zu ESG-Themen. Die Zusammensetzung der Ausschüsse zum Stichtag 31. Dezember 2022 ist auf Seite 17 des [Geschäftsberichts 2022](#) nachzulesen, die Besetzung des Aufsichtsrats zum Stichtag 31. Dezember 2022 auf den Seiten 18 und 19.

GRI 2-12

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Beaufsichtigung der Bewältigung der Auswirkungen

Ein besonderer Schwerpunkt der Aufsichtsratsarbeit im Berichtsjahr 2022 lag darin, die Weiterentwicklung der Strategie zu begleiten und deren Umsetzung zu überwachen. Der Aufsichtsrat wurde im Rahmen der Fortentwicklung der Strategie vom Vorstand umfassend informiert und beratend einbezogen. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank wurde ebenfalls eingehend erörtert. Insgesamt hat der Aufsichtsrat 2022 in einer Strategiesitzung sowie die Anteilseigner- und die Arbeitnehmervertreter*innen jeweils zusätzlich in Vorsitzungen gemeinsam mit dem Vorstand intensiv die strategische Ausrichtung der Bank behandelt.

>>

GRI 2-12

>>

Weiterhin hat sich der Aufsichtsrat mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auseinandergesetzt und stand dem Vorstand beratend zur Seite. Das Begleiten und Überwachen der Auswirkungen des Krieges in der Ukraine auf die Bank bildeten einen weiteren Schwerpunkt im Jahr 2022. 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 und ihrer Geschäftsfelder, die Risikolage, die Strategie und deren Umsetzungsstand beziehungsweise die bereits erwähnte strategische Transformation, die Planung, Compliance- sowie Steuerthemen, regulatorische Prüfungen, das Risikomanagementsystem und das interne Kontrollsystem wurden vertieft behandelt. 2022 fanden zusätzlich zur Strategiesitzung insgesamt 5 Aufsichtsratssitzungen statt. Zur Vorbereitung dieser Sitzungen haben die Anteilseigner- und die Arbeitnehmervertreter*innen regelmäßig getrennte Vorsitzungen abgehalten. Details zu den einzelnen Sitzungen finden sich im [Geschäftsbericht 2022](#) (Seite 6 ff.).

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand auch bezüglich Nachhaltigkeitsthemen (siehe [GRI 2-9](#)).

Bei der Weiterentwicklung des Vergütungssystems für den Vorstand verknüpft der Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank nun auch verbindlich mit der variablen Vorstandsvergütung: Der Aufsichtsrat hat das Konzernziel, das mit 60 % den dominanten Anteil der variablen Vergütung der Vorständinnen und Vorstände ausmacht, um ein ausdrückliches ESG-Teilziel erweitert, das mit 20 % die Konzernzielerreichung beeinflusst. Ab dem Geschäftsjahr 2023 sind daher ESG-Ziele auch im System der variablen Vergütung für sämtliche Vorstandsmitglieder über das Konzernziel ausdrücklich verankert. Sie ergänzen mögliche weitere ESG-Ziele im Ressort- und individuellen Ziel, die bereits in den vergangenen Jahren Praxis waren.

GRI 2-13

Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen

Der Vorstand entwickelt die Strategie für den Commerzbank-Konzern, erörtert sie mit dem Aufsichtsrat und sorgt für ihre Umsetzung. Nachhaltigkeitsthemen fließen in den jährlichen Strategieprozess für die Gesamtbankstrategie ein und werden anlassbezogen in Vorstandssitzungen besprochen. Jede Vorständin und jeder Vorstand ist für die Umsetzung von Nachhaltigkeitsmaßnahmen im eigenen Ressort zuständig.

Der **ESG-Ausschuss** des Aufsichtsrats berät und überwacht den Vorstand bezüglich Nachhaltigkeitsthemen (siehe [GRI 2-9](#)).

Das zentrale Nachhaltigkeitsmanagement ist dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt und unterrichtet ihn regelmäßig über den Fortschritt der Nachhaltigkeitsthemen und -aktivitäten. Der Bereich **Group Sustainability Management** koordiniert und entwickelt als Dreh- und Angelpunkt die Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ziel ist es unter anderem, neben einer ganzheitlichen und langfristigen ausgerichteten Nachhaltigkeitsstrategie eine umfassende Governance zu etablieren und damit die interne Vernetzung zum Thema weiter voranzutreiben. Damit unterstreicht die Commerzbank die strategische Bedeutung des Themas.

Neben dem Group Sustainability Management wird auch in anderen Bereichen der Bank aktiv am Thema Nachhaltigkeit gearbeitet. Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt mit der übergreifenden strategischen Initiative „**Sustainability 360°**“. An diesem Programm sind die Kundensegmente, das Risikomanagement und zahlreiche andere relevante Konzernbereiche sowie die Commerz Real beteiligt.

>>

GRI 2-13

>>

Das Programm bildet eine Klammer um alle Nachhaltigkeitsaktivitäten und sichert eine enge Verknüpfung übergreifender Themen, koordiniertes Vorgehen und stringentes Tracking. Ein Lenkungsausschuss, bestehend aus Mitgliedern des Topmanagements der relevanten Bereiche, überwacht im zweimonatlichen Turnus den Fortschritt. Der Status des Programms wird regelmäßig an den Vorstand berichtet.

Zur stärkeren internen Vernetzung wurde zum Beispiel die „**Sustainability Group**“ ins Leben gerufen. Das Format informiert rund um das Thema Nachhaltigkeit und damit verbundene Aktivitäten in der Bank. Damit wird der bereichsübergreifende Austausch unterstützt und gleichzeitig das Thema Nachhaltigkeit in der gesamten Bank gestärkt.

Die **Risikokontrolleinheit** hat eine allgemeine Aufsicht über Klima- und Umweltrisiken. Die Risikofunktion ist gesamthaft für die systematische Integration von Klima- und Umweltrisiken in den bestehenden Risikorahmen, die Governance und die Prozesse zuständig. Die Vorbereitung auf den Klimastresstest auf Grundlage des Single Supervisory Mechanism (SSM) der EZB erfolgt beispielsweise im Rahmen eines dezidierten Vorbereitungsprojekts unter Koordination durch das Group Risk Management und in enger Kooperation mit der strategischen Initiative „Sustainability 360°“.

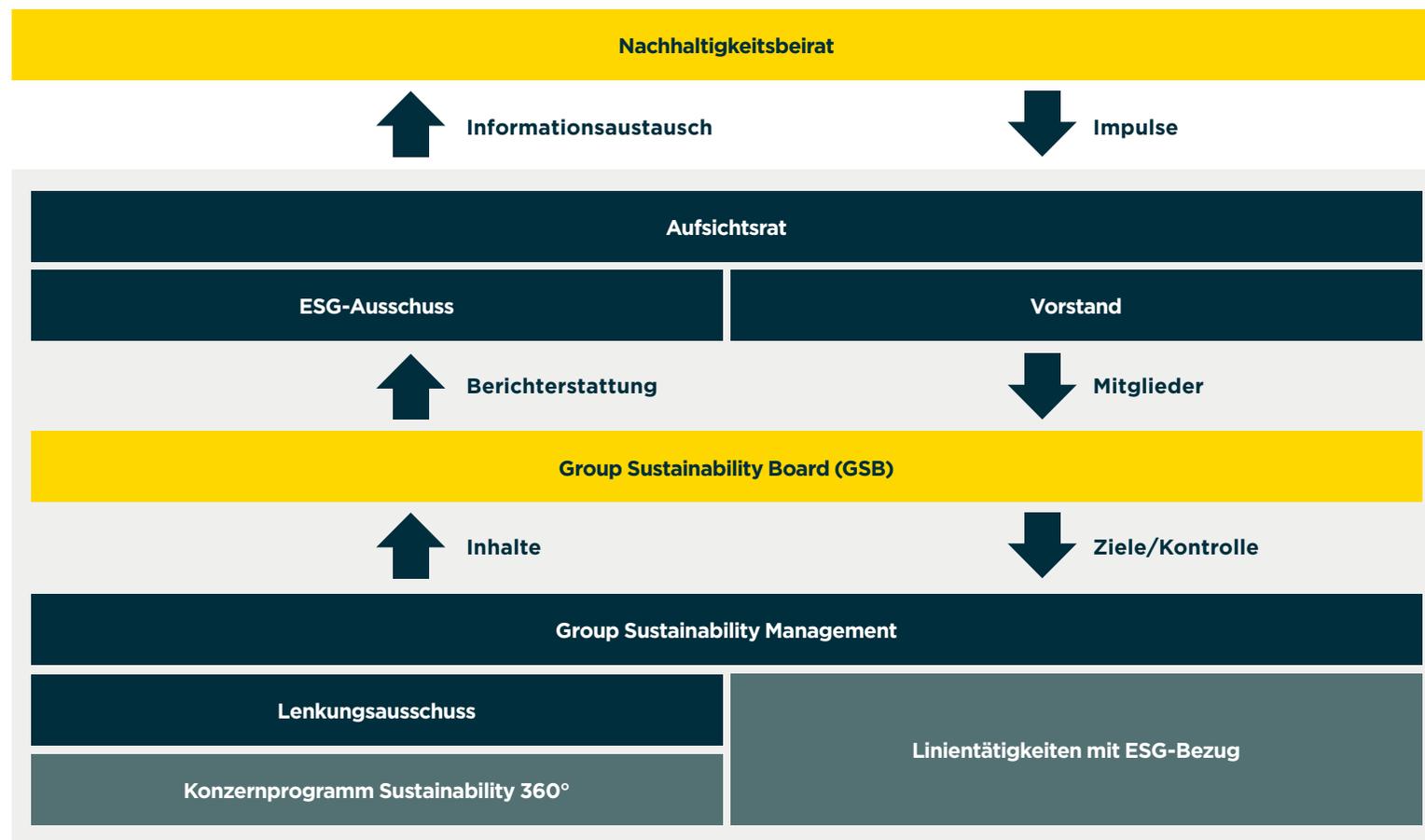
Ein bereichsübergreifendes Entscheidungs- und Eskalationsgremium zum Thema Nachhaltigkeit, unter anderem zu Klima- und Umweltrisiken, ermöglicht es, die nachhaltige Ausrichtung des Geschäftsmodells ganzheitlich zu steuern: Mit diesem **Group Sustainability Board** ist das Querschnittsthema Nachhaltigkeit fest in der Organisation der Bank verankert. Das Group Sustainability Board legt die strategischen Nachhaltigkeitsziele der Bank fest und überwacht die Maßnahmen zu deren Umsetzung und Steuerung. Darüber hinaus berichten die Bereiche und Segmente regelmäßig über den Fortschritt ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten und der Implementierung regulatorischer Nachhaltigkeitsvorgaben. Den Vorsitz des Group Sustainability Boards hat der Vorstandsvorsitzende. Außer ihm gehören dem Board weitere Mitglieder des Vorstands sowie Bereichsvorständ*innen an.

Um einen konstruktiv-kritischen Dialog mit unseren Stakeholdern sicherzustellen, haben wir 2022 einen **externen Nachhaltigkeitsbeirat** unter der Schirmherrschaft des Vorstandsvorsitzenden gegründet. Dieser setzt sich zusammen aus sechs Expertinnen und Experten der Bereiche Politik, Wissenschaft, Gesellschaft und dem Mittelstand. Sie vertreten ein breites inhaltliches Spektrum, das unter anderem Themen wie Kreislaufwirtschaft und Biodiversität abdeckt, die für uns an Bedeutung gewinnen. Der Nachhaltigkeitsbeirat gibt Impulse für die Weiterentwicklung unserer Nachhaltigkeitsstrategie.

>>

GRI 2-13

>>



GRI 2-15

Interessenkonflikte

Wo immer es um geschäftliche Interessen geht, kann es zu Interessenkonflikten kommen. Wir setzen alles daran, solche Konflikte zu vermeiden. Sollten dennoch im Einzelfall Interessenkonflikte entstehen, gelten für die Mitglieder des Aufsichtsrats die internen Richtlinien zum Umgang mit Interessenkonflikten, die in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den europäischen Empfehlungen stehen.

Informationen zu Interessenkonflikten finden sich im [Geschäftsbericht 2022](#) (Seite 13).

GRI 2-17

Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Im Berichtsjahr fanden regelmäßig Weiterbildungen für den Aufsichtsrat statt. Im Jahr 2022 wurden zwei umfassende Workshops zum Thema „ESG“ abgehalten. Auch das Thema „Digital Assets & Crypto Custody“ sowie dessen Umsetzung in der Bank wurden im Anschluss an eine Aufsichtsratssitzung vorgestellt. Die Themen „Mainframe“, „Cloud“ sowie „Arbeitsmethoden/Arbeitsarchitektur New Work“ wurden im Ausschuss für digitale Transformation behandelt. Zudem fand im Rahmen einer Sitzung des Ausschusses für Nachhaltigkeit, Soziales und gute Unternehmensführung eine interne Fortbildungsmaßnahme zum Thema „Klage- und Haftungsrisiken im Zusammenhang mit ESG“ statt. Daneben haben Aufsichtsratsmitglieder an externen Fortbildungsmaßnahmen zu Themen wie zum Beispiel „Sustainable Finance (Nachhaltiges Finanzsystem)“ und „ESG und Sustainable Finance“ teilgenommen.

Zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Aufsichtsrats berichten wir im [Geschäftsbericht 2022](#) (Seite 13).

GRI 2-19 GRI 2-30

Vergütungspolitik Tarifverträge

In Deutschland ist das Recht auf gewerkschaftliche Vereinigung grundrechtlich festgeschrieben. Die Gewerkschaften informieren die Beschäftigten regelmäßig über ihre Rechte und üben ihre Vereinigungsfreiheit aus. Die Commerzbank AG Inland ist als Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e. V. (AGV) an deren Tarifverträge und sonstige Sozialpartnervereinbarungen gebunden. Dieser vertritt die sozialpolitischen Interessen der in privatrechtlicher Form geführten Banken und Bausparkassen im gesamten Bundesgebiet. Die Commerzbank unterliegt insofern einer Lohnvereinbarung, die die Gehälter der Tarifmitarbeiter*innen über den Gehaltstarifvertrag für das private Bankgewerbe regelt. Auch die Gehälter der am niedrigsten eingruppierten Mitarbeiter*innen liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. Somit bekennen wir uns zu fairen und existenzsichernden Löhnen für alle Mitarbeiter*innen. Der Prozentsatz der Belegschaft, die unter Tarifverträge fallen, beträgt 40 % (siehe hierzu die Tabelle Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland der letzten drei Jahre in [GRI 2-7](#)). Die Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen der außertariflich vergüteten Mitarbeiter*innen, auf die die Tarifverträge nicht anwendbar sind, entsprechen in ihrer Gesamtheit mindestens den tarifvertraglichen Bedingungen.

Unseren Mitarbeiter*innen bieten wir ein attraktives Vergütungspaket aus marktgerechten Grundgehältern, variablen erfolgsorientierten Zahlungen und zahlreichen Zusatzleistungen. Im Tarifbereich der AG Inland 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 Grundgehaltsbändern hinterlegt.

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

>>

GRI 2-19

GRI 2-30

>>

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 aktuellen [Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit](#) dargelegt. Der Bericht wurde nach Maßgabe des § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) erstellt und umfasst den Berichtszeitraum 2017 bis 2022 (vorherige Veröffentlichung mit Stand 2018).

Mit ansprechenden Zusatzleistungen wollen wir ein gutes Arbeitsumfeld schaffen, Anerkennung zeigen und uns als attraktiven Arbeitgeber positionieren. So ergänzt die Commerzbank die gesetzliche Rente seit Jahren durch eine betriebliche Altersversorgung. Mitarbeiter*innen können zusätzlich weitere Angebote der betrieblichen Altersversorgung zu Sonderkonditionen wahrnehmen. Daneben bietet die Commerzbank ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Autos, Fahrräder oder IT-Geräte auch für den privaten Gebrauch über die Bank zu leasen. Nachhaltige Antriebsformen werden dabei in den Leasingangeboten gefördert. Mitarbeiter*innen in Deutschland erhalten einen Mobilitätszuschuss bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit. Mit „Keep in Touch“ trägt die Commerzbank dazu bei, Familie und Beruf besser zu vereinbaren und Karriereunterbrechungen während der Elternzeit zu vermeiden.

Die Nachhaltigkeitsziele der Bank sind neben anderen ESG-Kriterien auch in unserem Mitarbeitenden-Vergütungssystem als Zielkriterien verankert. Sie machen 25 % der qualitativen Ziele aus, die gemeinsam mit der Zielerreichung beim quantitativen Ergebnis die Höhe der variablen Vergütung im außertariflichen Mitarbeitervergütungsmodell bestimmen.

Das Vergütungssystem für den Vorstand unterstützt die nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Konzernstrategie der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Agenda sowie auf die Gesamtrisikostrategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Bank. Um eine erfolgreiche und langfristig stabile Unternehmensführung zu stärken, stellt die variable Vergütung auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ab. Zudem wird sie im bis zum Geschäftsjahr 2022 geltenden Vergütungssystem zur Hälfte aktienbasiert gewährt und orientiert sich damit am Aktienkurs der Commerzbank. Ein Anteil von 60 % der variablen Vergütung ist als langfristige Komponente (Long-Term Incentive, LTI) ausgestaltet, um den Vorstand auf ein nachhaltiges Handeln auszurichten und dadurch eine langfristige Wertsteigerung zu erreichen. Durch die Malus- und Clawback-Regelungen wird ein nachhaltiges Handeln des Vorstands incentiviert. Die jährlich vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung der Commerzbank. Zu den Zielen gehören bereits seit mehreren Jahren Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele). Hierzu können insbesondere Ziele zur Nachhaltigkeit, zur Kunden- und zur Mitarbeiterzufriedenheit, Ziele hinsichtlich des demografischen Wandels, spezifische Ziele hinsichtlich Risiko- und Reputationsmanagement sowie Compliance-Ziele zählen. Dabei stellt die Nachhaltigkeit ein zentrales strategisches Ziel der Commerzbank dar. Dementsprechend werden umweltbezogene Ziele in der Vergütung gestärkt und ihr Anteil bei den Zielen sukzessive erhöht. Mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems, das ab dem Geschäftsjahr 2023 Anwendung findet, hat der Aufsichtsrat die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank nun auch verbindlich mit der variablen Vorstandsvergütung verknüpft (siehe [GRI 2-12](#)).

Ferner hat der Aufsichtsrat mit der Weiterentwicklung des Vergütungssystems den aktienbasierten Anteil der variablen Vergütung auf 60 % erhöht. Schließlich hat er eine Aktienerwerbs- und Halteverpflichtung eingeführt, nach der die Mitglieder des Vorstands verpflichtet sind, sukzessive Aktien der Commerzbank in Höhe eines Jahresgrundgehalts zu erwerben und zu halten. Detaillierte Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der [Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2022](#).

Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen

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 Verantwortung aus.

Wir verpflichten uns, Gesetze, Richtlinien, Marktstandards sowie bankinterne Leitlinien einzuhalten. Außerdem bekennen wir uns bereits seit 2006 zu den global anerkannten Grundsätzen des [UN Global Compact](#).

Seit 2018 sind wir in der Initiative [UN Women's Empowerment Principles](#) vertreten. Mit der Unterzeichnung hat sich die Bank verpflichtet, innerhalb der Bank und innerhalb der Gesellschaft für die Gleichstellung der Geschlechter einzutreten.

Integrität ist Basis unseres Geschäftsmodells. Wir handeln achtsam, vertrauenswürdig und zuverlässig. So schaffen wir Perspektiven für anspruchsvolle Menschen und Unternehmen. Die global verbindlichen [Verhaltensgrundsätze](#) (Code of Conduct) werden im zweiten Quartal 2023 aktualisiert und fassen unser Selbstverständnis über ein ethisch-moralisch einwandfreies Verhalten zusammen. Dabei gehen sie über gesetzliche und regulatorische Anforderungen hinaus und setzen Standards für die Mitarbeitenden und Dienstleister im Commerzbank-Konzern.

Kern unserer vom Vorstand verabschiedeten Nachhaltigkeitsstrategie bildet unsere Net-Zero-Verpflichtung. Die Strategie zur Erreichung dieser Vision stützt sich auf zwei Säulen: Wir unterstützen unsere Kundschaft bei ihrer nachhaltigen Transformation und gehen selbst mit gutem Beispiel voran. Das verfolgen wir entlang von drei ambitionierten Zielen:

- Bis 2050 streben wir an, die CO₂-Emission unseres gesamten Kredit- und Investmentportfolios auf netto null zu reduzieren. Um den Fortschritt verlässlich zu messen, nutzen wir wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele der Science-based Targets Initiative (SBTi). Nach dieser Methode planen wir, unsere Portfolios ab spätestens 2025 auch im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen zu steuern.
- Bis 2025 werden wir 300 Mrd. Euro für nachhaltige Finanzprodukte mobilisieren. Dazu zählen sowohl Kreditprodukte wie zum Beispiel die grüne Baufinanzierung und die Finanzierung erneuerbarer Energien, als auch Produkte des Anlage- und Kapitalmarktgeschäfts, wie zum Beispiel das nachhaltige Wertpapiergeschäft und ESG-linked Loans. Im [ESG-Rahmenwerk](#) legen wir die Kriterien offen, nach denen wir Finanzprodukte als nachhaltig klassifizieren, und machen die Zusammenstellung des nachhaltigen Geschäftsvolumens transparent. Bis Ende 2022 hat die Commerzbank Aktiengesellschaft 246,5 Mrd. Euro von den bis 2025 angestrebten 300 Mrd. Euro für nachhaltige Finanzprodukte mobilisiert. Eine detaillierte Übersicht aller auf dieses Ziel einzahlenden Produkte findet sich im [Geschäftsbericht 2022](#) auf Seite 71.
- Die CO₂-Emissionen unseres eigenen Bankbetriebs planen wir bereits 2040 auf netto null zu senken. Bis 2025 sollen die Treibhausgasemissionen in der Commerzbank Aktiengesellschaft dafür um weitere 30 % gesenkt werden (im Vergleich zu 2018). Von unseren Lieferanten erwarten wir bis 2040 Klimaneutralität. Im Jahr 2022 lagen die CO₂-Emissionen bei 78.402 Tonnen.

>>

GRI 2-23

>>

Der Status der Zielerreichung wird regelmäßig erhoben und sowohl intern als auch extern berichtet. Für Ziel 1 – die Steuerung des Portfolios nach CO₂-Intensität mit Ziel netto null – ist eine Veröffentlichung des Status ab dem nächsten Berichtsjahr geplant. Das Group Sustainability Board unter Vorsitz des Vorstandsvorsitzenden prüft die Fortschritte dieser drei strategischen Nachhaltigkeitsziele.

Im April 2021 sind wir der [Net-Zero Banking Alliance](#), der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI), beigetreten und gehören zu deren Erstunterzeichnern. Zur verlässlichen Messung unseres Reduktionsfortschritts setzen wir auf wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele der [Science-based Targets Initiative \(SBTi\)](#), der wir im September 2020 beigetreten sind. Seit dem Berichtsjahr 2021 orientieren wir uns in unserem nichtfinanziellen Bericht an den Anforderungen der [Task Force on Climate-Related Financial Disclosures \(TCFD\)](#). Ebenfalls sind im nichtfinanziellen Bericht Angaben enthalten, die gemäß der EU-Taxonomie-Verordnung gefordert werden.

Wir folgen verbindlichen Regeln für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken, die wir fortlaufend hinterfragen und bedarfsweise anpassen. Mit dem 2022 veröffentlichten [ESG-Rahmenwerk](#) legen wir alle wesentlichen Bausteine unserer Nachhaltigkeitsstrategie offen und machen transparent, wie wir Nachhaltigkeit im Kerngeschäft steuern. Transparenz und Fairness gegenüber unseren Kund*innen bilden dabei eine tragende Säule für die nachhaltige Geschäftsentwicklung. Eine weitere ist der verantwortungsvolle Umgang mit unseren Mitarbeitenden – auch und gerade in Zeiten großer Umbrüche und wirtschaftlicher Herausforderungen. Aufgrund der besonderen Risiken, die mit den Themen fossile Brennstoffe und Rüstung verbunden sind, hat der Vorstand der Commerzbank Aktiengesellschaft dazu jeweils eine eigene verbindliche Richtlinie verabschiedet, die viele entsprechende Geschäfte und Geschäftsbeziehungen als prüfpflichtig definiert und Ausschlusskriterien umfasst.

Weitere Informationen zu unserer Nachhaltigkeitsstrategie und unserem Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken finden sich unter [Sustainable Finance: 3-3](#).

Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem:

- die [Unternehmenskultur](#) mit den drei Unternehmenswerte Integrität, Leistung und Verantwortung,
- die [Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung](#) in den sechs Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung, im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und stetige Verbesserung,
- die [Menschenrechtsposition](#), dessen Achtung und Einhaltung Führungskräfte in allen Geschäftsbereichen unterliegen,
- die [Inklusionsvereinbarung](#) „Aktionsplan zur Inklusion“,
- die Grundsatzerklärung zum [Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz \(LkSG\)](#),
- die [Umweltleitlinien](#), sowie
- die [Einkaufsrichtlinie](#), die Ethikrichtlinien sowie den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließt.

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

Einbeziehung politischer Verpflichtungen

Innerhalb der Commerzbank AG agieren verschiedene Organe auf unterschiedlichen Ebenen, um unsere Nachhaltigkeitsstrategie konstant weiterzuentwickeln und den aktuellen Fortschritt zu überprüfen. Weitere Informationen hierzu finden sich unter [GRI 2-13](#).

Als übergeordneter Nachhaltigkeitsbereich, der dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist, trägt das Group Sustainability Management die Verantwortung für die Weiterentwicklung der Nachhaltigkeitsstrategie und einer umfassenden Governance. Gleichzeitig steuert das Group Sustainability Management das Konzernprogramm „Sustainability 360°“ und koordiniert damit übergreifend die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Commerzbank. Zudem wird die Umsetzung von strategischen Nachhaltigkeitsinitiativen wie den [Principles for Responsible Banking](#) der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) sichergestellt.

Im Jahr 2022 wurde das „Three Lines of Defense“-Konzept für ESG-Risiken geschärft. ESG-Risiken werden als horizontale Risikoart betrachtet und daher über verschiedene Kontrolleinheiten der Bank hinweg gesteuert. Für soziale Risiken („S“) und Governancerisiken („G“) agiert das Group Sustainability Management zusätzlich als zentrale Übersichtsfunktion der „Second Line of Defense“. Für Umweltrisiken („E“) liegt diese innerhalb der Risikokontrollfunktion. Zudem wurde ein Chief Environmental Risk Officer (CERO) benannt und zur Operationalisierung die Einheit Environmental Risk Control gegründet.

Das frühzeitige Erkennen von und der adäquate Umgang mit ökologischen oder sozialen Risiken fließt über das Reputationsrisiko-Management in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung des Konzerns ein. Im Rahmen dieses Reputationsrisiko-Managements prüfen wir Produkte, Geschäfte und Kundenbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen. Der Fokus liegt dabei auf sozial oder ökologisch sensiblen Themenfeldern – beispielsweise dort, wo Projekte zu einem erhöhten Schadstoffeintrag in Luft, Wasser und Böden führen oder mit dem Übernutzen natürlicher Ressourcen verbunden sein können. Ebenso berücksichtigen wir die Achtung der Menschenrechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit mit unseren Kund*innen.

Das Reputationsrisiko-Management legt Voraussetzungen und Grenzen für die Geschäftstätigkeit der Commerzbank fest, indem es fixe Ausschlusskriterien definiert, verbindliche Richtlinien entwickelt, differenziert bewertet sowie Geschäfte, Produkte oder Kundenbeziehungen unter bestimmten Bedingungen ablehnt.

Details zum Management von ESG- und Reputationsrisiken siehe [Sustainable Finance: 3-3](#).

Alle Mitarbeiter*innen haben die Möglichkeit, eine dreistündige Basisschulung zum Thema Nachhaltigkeit zu absolvieren. Thematisiert werden dabei folgende Aspekte: Nachhaltigkeit als globale Herausforderung, Corporate Responsibility und die Rolle der Commerzbank, regulatorische Rahmenbedingungen und Marktumfeld, Nachhaltigkeitsrisiken, Nachhaltigkeit im Kundengeschäft, ESG-Produkte und Dienstleistungen der Commerzbank. Das gelernte Wissen wird durch ein Abschlussquiz getestet.

Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen

Wir wollen negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft verhindern und Risiken vermeiden oder verringern, die sich daraus ergeben könnten.

Im Rahmen unserer „Strategie 2024“ ist Nachhaltigkeit deshalb ein wesentlicher Eckpfeiler neben Kundenorientierung, Digitalisierung und Profitabilität. Zielgrößen sind für uns das Erreichen der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen und des Pariser Klimaziels, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen.

Mit dem im Juli 2022 veröffentlichten [ESG-Rahmenwerk](#) machen wir unser Nachhaltigkeitsverständnis und -engagement für alle Stakeholder transparent. Wir schaffen damit einen bankweiten Standard, der eine stringente Steuerung aller relevanten Produkte, Prozesse und Aktivitäten ermöglicht und die nachhaltige Transformation der Commerzbank sicherstellt. Der Fokus des ESG-Rahmenwerks liegt auf unserem Kerngeschäft. Das ESG-Rahmenwerk gibt eine Übersicht unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien und Ausschlusskriterien.

Management von Klima-, Umwelt- und Sozialrisiken

Wir wollen alle Möglichkeiten nutzen, um Risiken für unser Geschäft aktiv zu managen und zugleich Chancen für eine zukunftsorientierte Ausrichtung zu erschließen. Entscheidend für ein erfolgreiches Risikomanagement sind die Identifikation aller wesentlichen Risiken und Risikotreiber, das unabhängige Messen und Bewerten dieser Risiken sowie eine hierauf aufbauende risiko- und ertragsorientierte Steuerung im Rahmen einer zukunftsorientierten Risikostrategie. Details siehe Konzernrisikobericht im [Geschäftsbericht 2022](#) (Seite 107 ff.).

Klimarisiken gehören zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Wir als Bank sehen unsere Verpflichtung darin, die Auswirkungen unserer Finanzierungen zu überprüfen und in der Folge unsere Portfolios nach dem Pariser Klimaziel zu steuern. Von großer Bedeutung für ein nachhaltiges Finanzwesen ist die Integration nichtfinanzieller Aspekte in das Risikomanagement der Bank. Dazu gehören insbesondere Risiken, die aus dem Klimawandel resultieren. In der Commerzbank betrachten wir Klimarisiken nicht als separate Risikoart, sondern als ein sogenanntes horizontales Risiko, das sich in den bekannten Risikoarten materialisieren kann. Die mögliche künftige Betroffenheit des Kreditportfolios von physischen und transitorischen Risiken haben wir im Rahmen von Szenarioanalysen untersucht.

Im September 2020 ist die Commerzbank der [Science-based Targets Initiative](#) (SBTi) beigetreten und hat sich verpflichtet, wissenschaftsbasierte Ziele zur Reduktion von CO₂ im Kreditportfolio zu definieren. Im Berichtsjahr 2022 hat die Bank ihre SBTi-Ziele zur Steuerung der finanzierten Emissionen für wesentliche Sektoren festgelegt und die gesetzten Ziele zur Validierung bei der SBTi eingereicht. Diese Reduktionspfade unterstützen bei der Erreichung unseres „Net Zero“ Ziels und sind ein Kernelement der Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank. Weitere Informationen zu den festgelegten CO₂-Reduktionszielen der Commerzbank finden sich im 2022 veröffentlichtem und regelmäßig aktualisiertem [ESG-Rahmenwerk](#).

Unternehmen können nur dann ökonomisch erfolgreich sein, wenn ihr tägliches Handeln von der Gesellschaft akzeptiert wird. Das betont die Commerzbank auch in ihren strategischen Zielsetzungen. Dieser Verantwortung wollen wir gerecht werden: Wir haben seit Langem verbindliche Regelungen für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken definiert. Die Bank hat eine klare Haltung zu kontrovers diskutierten Themen wie Rüstung, Palmöl oder fossilen Energien.

Details zum Management von Klima- und Reputationsrisiken siehe [Sustainable Finance: 3-3](#).

>>

>>

Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz

Im Jahr 2021 wurde das deutsche Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz (LkSG) beschlossen, das zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten ist. Das Gesetz zielt insbesondere darauf ab, den Schutz der Menschenrechte in Lieferketten zu verbessern. Im Rahmen des Gesetzes ist die Commerzbank verpflichtet, Verletzungen bestimmter Menschenrechte und bestimmter umweltbezogener Pflichten bei (un-)mittelbaren Zulieferern und im eigenen Geschäftsbereich zu identifizieren und zu vermeiden.

Innerhalb der Commerzbank werden auch in diesem Bereich die Grundsätze des „Three-Lines-of-Defense“-Modells für das Risikomanagement zur Erkennung, Vorbeugung und Abhilfe bei Risiken oder Verstößen in Lieferketten eingeführt. Zur Sicherstellung der Anforderungen wird ein umfassendes Compliance-Programm aufgesetzt. Dabei erfüllt Group Compliance die Rolle der zweiten Verteidigungslinie, des Global Functional Leads, und definiert somit für die Bank konzernweite Mindeststandards.

Im Jahr 2022 wurde ein Menschenrechtsbeauftragter ernannt, der die aus dem Lieferkettensorgfaltspflichtengesetz resultierenden Verantwortungen wahrnimmt. Der Chief Compliance Officer übernimmt diese wichtige und verantwortungsvolle Aufgabe. Er berichtet direkt an den Risikovorstand. Der Vorstand wird zusätzlich von weiteren Einheiten unterstützt, um die Menschenrechtsstandards in der Commerzbank möglichst holistisch zu erfassen. Als Teil der LkSG-Programminitialisierung wurde eine erste Risikoanalyse aus LkSG-Perspektive für den eigenen Geschäftsbereich und im Inland für die Zulieferer durchgeführt und somit die zu priorisierenden Risiken für die Prävention identifiziert. Ausgehend davon wurde die Grundsatzerklärung zu den Sorgfaltspflichten der menschenrechts- und umweltbezogenen Risiken des Unternehmens vom Vorstand am 20. Dezember 2022 freigegeben. Dabei wurde die bereits seit 2019 verabschiedete Menschenrechtsposition aktualisiert. Das existierende Hinweisgebersystem (Business Keeper Monitoring System) wurde um die LkSG spezifischen Anforderungen erweitert. Der Umgang mit Beschwerden wird in der veröffentlichten Verfahrensordnung zum Beschwerdeverfahren gemäß § 8 LkSG beschrieben.

Das Compliance Management System um die LkSG-Anforderungen wird stets auf Angemessenheit und Wirksamkeit geprüft und soweit erforderlich erweitert.

Über Entwicklungen und Verbesserungen im Bereich der Menschenrechte wird jährlich in den Fortschrittsbericht des [UN Global Compact](#) informiert. Diese Menschenrechtsposition wird jährlich überprüft und sofern relevant überarbeitet. Die jeweils gültige Position sowie Informationen über weitere Positionen und Richtlinien können auf unseren Internetseiten gefunden werden. Weiterführende Informationen insbesondere über die gesetzliche Verantwortung im Rahmen des LkSG sind in der [Grundsatzerklärung](#) sowie in der jährlichen Berichterstattung zum LkSG zu finden.

Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen

Das Einhalten gesetzlicher Vorschriften und regulatorischer Vorgaben ist für die Commerzbank selbstverständlich. Im Berichtsjahr wurden der Commerzbank AG keine wesentlichen Bußgelder auferlegt. Angaben zu laufenden rechtlichen Verfahren zum Jahresende 2022 enthält der [Geschäftsbericht 2022](#) (Seite 140 ff. und 254 ff.).

Das segmentübergreifende Netzwerk „Culture of Integrity“ hat die Aufgabe, die Kultur der Integrität durch gezielte Initiativen zu inspirieren und die Entwicklung zu messen. Mithilfe gezielter Kommunikationsformate sensibilisieren wir zum Beispiel regelmäßig über Praxisbeispiele für richtiges Verhalten in Grauzonen, geben Hinweise zu möglichen Rechtsverstößen und wie man richtig reagiert. Begleitet wird dies durch das freiwillige Onlinetraining „Checkpoint Integrity“, in dem man das Handeln in Grauzonen trainieren kann.

Ebenfalls zu Culture of Integrity gehört ein gezieltes Verbessern des Anweisungswesens, um den Mitarbeiter*innen einen klaren und übersichtlichen Handlungsrahmen für ihr tägliches „Tun“ zu geben. Dabei steht einerseits im Vordergrund, die Qualität zu erhöhen sowie Anweisungen zu reduzieren. Andererseits aber auch die nachhaltige Verbesserung und Weiterentwicklung von Comrules, des internen Portals für Anweisungen. Die regelmäßige Durchführung des Decision Boards (segmentübergreifendes Entscheidungsgremium zum Umgang mit Fehlverhalten) und die etablierte Evidenzstelle (anonymisierte Sammlung und Aufbewahrung von Fehlverhaltensvorfällen) sind ebenfalls nachhaltige Bestandteile der Initiative, ebenso wie Maßnahmen zu „Know your Employee“ wie zum Beispiel eine etablierte Zuverlässigkeitsprüfung.

Um besonders integrires Verhalten zu fördern und Mitarbeiter*innen mit Vorbildfunktion auszuzeichnen, hat die Commerzbank den „Culture of Integrity Award“ zum Culture Award weiterentwickelt. In diesem wird neben den Kategorien Leistung und Verantwortung die Kategorie Integrität ausgezeichnet. Hierfür werden Mitarbeiter*innen oder Teams prämiert, die sich beim Thema Integrität und Achtsamkeit zum Schutz von Kunden- und Bankinteressen besonders hervortun. Im Geschäftsjahr 2022 kommt das Siegerteam aus der Filiale Herne (Nordrhein-Westfalen), das ein besonders hohes Maß an Achtsamkeit bewiesen hat. Im Zuge der personalwirtschaftlichen Umsetzung ist ein sehr unterschiedliches neues Filialteam entstanden. Durch außerordentliche Belastungen (Krankheiten / Einschränkungen im Tagesgeschäft) war die operative Stabilität eine enorme Herausforderung, welche das Team gemeistert hat. Hier bewies es eine hohe Eigeninitiative und Lösungsorientierung.

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist die Grundlage jeder unternehmerischen Verantwortung. Der Compliance-Bereich der Commerzbank hat umfangreiche Weisungs- und Eskalationsrechte sowie Informations- und Untersuchungsbefugnisse, um seine Vorgaben konzernweit durchzusetzen.

Die Schwerpunkte der Compliance-Aktivitäten liegen im Verhindern und Aufdecken von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation), Betrug, Korruption und sonstige strafbare Handlungen im Umfeld der Geschäftstätigkeit, dem Interessenkonfliktmanagement sowie dem Anlegerschutz. Darüber hinaus sorgen wir für den Schutz von Insiderinformationen und sonstigen vertraulichen Daten über unsere Kund*innen und ihre Geschäfte nach dem Need-to-know-Prinzip. Der Compliance-Bereich der Commerzbank Aktiengesellschaft hat umfangreiche Weisungs- und Eskalationsrechte sowie Informations- und Untersuchungsbefugnisse, um seine Vorgaben konzernweit durchzusetzen.

>>

GRI 2-27

>>

Integrität ist Basis unseres Geschäftsmodells. Wir handeln achtsam, vertrauenswürdig und zuverlässig. Die global verbindlichen Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) werden im zweiten Quartal 2023 aktualisiert und fassen unser Selbstverständnis über ein ethisch-moralisch einwandfreies Verhalten zusammen. Dabei gehen sie über gesetzliche und regulatorische Anforderungen hinaus und setzen Standards für die Mitarbeiter*innen und Dienstleister*innen im Commerzbank-Konzern.

Das Konsequenzen-Management der Bank dient dazu, Verstöße gegen Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen im Konzern möglichst einheitlich ahnden zu können. Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen, die mindestens eine schriftliche Ermahnung erfordern, werden zentral dokumentiert, soweit erforderlich werden die entsprechenden Compliance-Abteilungen bei Verstößen zur Bewertung hinzugezogen. Durch die Etablierung eines einheitlichen Meldeprozesses, eines Decision Boards für homogene Entscheidungen sowie einer Evidenzstelle als „zentrales Gedächtnis“ können wir die „Kultur der Integrität“ der Commerzbank stärken. Wir schaffen Transparenz über und damit Vergleichbarkeit von Konsequenzen aus Fehlverhaltensfällen. Die anonyme (um Personendaten bereinigte) Abbildung dieser in der Evidenzstelle ermöglicht die Auswertung von Fehlverhalten in Relation zur beschlossenen Maßnahme und das Erkennen von Optimierungsbedarfen bei Regeln und Anweisungen. Für die Mitarbeiter*innen der Commerzbank gibt der mit dem Konsequenzen-Management geschaffene Rahmen Sicherheit für einheitliches Vorgehen bei gleich gelagerten Fällen.

GRI 2-28

Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die Commerzbank ist Mitglied in einer Reihe von Verbänden und Interessengruppen, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Dazu zählen unter anderem die folgenden Organisationen:

- BdB - Bundesverband deutscher Banken
- EBF - European Banking Federation
- VdP - Verband deutscher Pfandbriefbanken
- Wirtschaftsrat der CDU
- Wirtschaftsforum der SPD
- AGI - American German Institute
- IIF - Institute of International Finance
- Gesellschaft zum Studium strukturpolitischer Fragen
- AFME - Association for Financial Markets in Europe

Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

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 ihrer Unternehmensstrategie zu berücksichtigen und die eigenen Sichtweisen darzulegen.

Mit folgenden Anspruchsgruppen stehen wir insbesondere im Austausch:

- Aktionär*innen und Investor*innen
- Forschung/Wissenschaft
- Kund*innen
- Lieferant*innen
- Medien
- Mitarbeiter*innen
- Mitbewerber/Finanzbranche
- Nichtregierungsorganisationen
- Politik
- Zivilgesellschaft

Die Commerzbank pflegt Beziehungen zu zahlreichen Organisationen und Gruppen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an das Unternehmen herantragen. Prioritär verfolgen wir dabei den Dialog mit Anspruchsgruppen, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung der Commerzbank merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind.

Dem Diskurs über wichtige gesellschafts-, wirtschafts- und finanzpolitische Fragen kommt für uns eine große Bedeutung zu. Die folgenden Formate und die daraus hervorgegangenen Ergebnisse stellen eine Auswahl an strategischer Kommunikation mit unseren Anspruchsgruppen dar.

Kund*innen

Alle Einheiten des Konzerns binden ihre Kund*innen aktiv ein, um deren Interessen systematisch zu berücksichtigen. Expert*innen tauschen sich in verschiedenen Formaten mit unserer Kundschaft aus, damit Ideen und Anregungen in die (Weiter-)Entwicklung von Services und Produkten einfließen können.

So wird sichergestellt, dass die Customer bzw. User Experience (CX/UX), also die Erfahrung der Kund*innen mit unseren Produkten, Leistungen und Kanälen, unseren qualitativen Ansprüchen entspricht. Die Kund*innen werden von Expert*innen in die verschiedenen Phasen wie Ideation, Konzeption, Design und Entwicklung eines Produktes einbezogen. So entsteht ein kontinuierlicher Dialog, u.a. im eigens dafür eingerichteten „UX-Studio“.

Ergänzend hierzu wurde eine UX-Branch eingerichtet. Das ist unsere Labor-Filiale, in der ohne laufenden Betrieb mit zuvor ausgewählten Mitarbeiter*innen und Kund*innen Neues ausprobiert wird – seien es technische Innovationen oder Designelemente, die Kundschaft und Belegschaft das Leben angenehmer machen. Um von den Kund*innen aktiv lernen zu können, werden sie zudem via Onlinebefragung um ihre Meinung gebeten.

>>

GRI 2-29

>>

Die comdirect setzt für die Kundeneinbindung auf die Internetplattform „comdirect Community“, auf der sich Kund*innen und Finanzmarktinteressierte über Produkte und andere Finanzthemen mit der Bank austauschen können.

In unserem Privatkunden-Segment ist und bleibt es der Anspruch, die Aktivitäten, Produkte und Prozesse auf unsere Kund*innen auszurichten und ihren Anliegen bedarfsgerecht und mit hoher Qualität zu begegnen. Dazu wird auf unterschiedlichen Kontaktkanälen kontinuierlich Feedback der Kund*innen aufgenommen. Als kontinuierliche Messgröße für Qualität diente dabei im Segment Privat- und Unternehmerkunden der Net Promoter Score (NPS), ein international anerkannter Standard zur Bewertung der Zufriedenheit von Kund*innen. Commerzbank-Kund*innen sind im Sinne des NPS mehrheitlich Promotoren ihrer Filiale (53 %). Da die Methode nur indirekt die Zufriedenheit der Kund*innen wiedergibt, wurde die Methodik zum 1. Januar 2023 umgestellt auf die Erhebung durch den CSAT (Customer Satisfaction). Dieser ermittelt die Kundenzufriedenheit anhand einer 5-Sterne-Bewertung.

Ebenso sammelt die Bank wichtige Erkenntnisse im Rahmen der strategischen Kundenbindungsstudie „Kundenbarometer“. Hierzu werden über einen Ganzjahreszeitraum verteilt rund 4.000 Kund*innen aus den Bereichen Privatkundschaft, Private Banking-Kundschaft, Wealth-Management-Kundschaft, comdirect-Kundschaft und Unternehmerkundschaft befragt. Zusätzlich werden im Segment Firmenkunden rund 150 Interviews geführt. Erhoben werden grundsätzlich Kennziffern zu Gesamtzufriedenheit, Weiterempfehlung und Wettbewerbsvorteil. Diese Erhebung von Kennziffern wird ergänzt durch die Bewertung einzelner Leistungsbestandteile der Bank (zum Beispiel Produkt- und Servicekomponenten), um diese und die damit verbundene qualitative Wahrnehmung der Kundschaft zu verbessern.

Bei der Unternehmerkundenstudie befragt die Commerzbank Aktiengesellschaft bundesweit 2.500 Unternehmen mit einem Jahresumsatz von bis zu 15 Mio. Euro. Dazu zählen Freiberufler, Selbstständige, Handwerker*innen sowie kleinere und mittelständische Unternehmen – sowohl Kund*innen der Commerzbank als auch anderer Banken. 2022 widmete sich die Studie dem Thema Cybersicherheit. Die Ergebnisse zeigen, dass die befragten Unternehmen Cybersicherheit für ein sehr wichtiges Thema halten. Rund zwei von fünf Unternehmen in Deutschland wurden bereits Opfer eines Cyberangriffs. Knapp jedem fünften betroffenen Unternehmen ist durch den Angriff ein Schaden entstanden. Dennoch fühlt sich die überwiegende Mehrheit der Unternehmen beim Thema Cyber-Sicherheit gut aufgestellt.

Die Themen des Mittelstands stehen im Fokus der Commerzbank-Initiative „Unternehmerperspektiven“. Einmal jährlich befragt sie Inhaber*innen und das Topmanagement aus Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen und Branchen. 2022 wurden für die Studie „Wirtschaft im Umbruch: Nachhaltig und digital“ 300 Unternehmen vor dem Hintergrund der multiplen Krisensituation nach dem Umsetzungsstand des Themas Nachhaltigkeit befragt. Zugleich gibt die Studie Antworten auf die Fragen, wie Unternehmen heute mit Daten umgehen und welche Rolle dabei das Thema digitale Ethik spielt. Darüber hinaus zeigen die Ergebnisse die mit der Digitalisierung verbundenen Chancen auf und welche digitalen Technologien heute und in Zukunft für Firmenkunden relevant sind.

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 und neue Dienstleistungsangebote unter anderem zum Thema Nachhaltigkeit zu entwickeln. 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.

>>

>>

Aktionär*innen und Investor*innen

Nachhaltigkeitsratingagenturen aggregieren die Erwartungen von Investor*innen mit Blick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten durch die Bank. Mit steigendem Interesse unserer Investor*innen an diesen Themen steigt auch die Bedeutung der Nachhaltigkeitsratings. Die Commerzbank pflegt den aktiven Austausch mit ausgewählten Ratingagenturen. Der Hauptfokus liegt hierbei neben der strategischen Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft der Bank zunehmend auf dem Voranschreiten der Nachhaltigkeitsstrategie. Darüber hinaus hilft eine transparente und regelmäßige Kommunikation im Rahmen verschiedener Austauschformate den Analyst*innen bei der Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Eine Übersicht zu unseren ESG-Ratingergebnissen findet sich [hier](#).

Im Berichtsjahr erhielt die Bank zusätzlich von Analysten- und Investorensseite zahlreiche Anfragen zu ESG-relevanten Themen. Neben allgemeinen Fragen zur Nachhaltigkeitsarbeit wurden auch zunehmend Fragen zu Themen wie beispielsweise dem nachhaltigen Produktportfolio, Biodiversität und Diversity gestellt. Diese Themen greift auch die [ESG-Basispräsentation](#) auf. Zudem werden nach einer Teilnahme an ESG-Konferenzen die aktualisierten [Nachhaltigkeits-Präsentationen](#) allen Interessierten auf unserer Commerzbank-Seite zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen der operativen Investor Relations-Arbeit, das heißt der fortlaufenden Kommunikation mit Investor*innen sowie Finanzanalyst*innen, hat die Bank im Jahr 2022 sieben Roadshows (davon eine Corporate Governance Roadshow) mit europäischen und nordamerikanischen Investor*innen durchgeführt und acht internationale Investorenkonferenzen besucht.

Insgesamt haben Vorstand, Führungskräfte und Investor Relations im Jahr 2022 in mehr als 125 Meetings mit mehr als 220 Investor*innen und Analyst*innen gesprochen. Der Aufsichtsratsvorsitzende der Commerzbank steht darüber hinaus regelmäßig mit nationalen und internationalen Schlüsselaktionär*innen und Investor*innen im Dialog. Themen hierbei sind zum Beispiel Corporate Governance, Qualifikation und Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat, Vergütungssysteme von Vorstand und Aufsichtsrat, Rolle des Aufsichtsrats im Strategieentwicklungs- und -umsetzungsprozess, Abschlussprüferwahl, Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Weitere Angaben zur Kommunikation mit Aktionär*innen finden sich im [Geschäftsbericht 2022](#) (Seite 15).

Bankenaufsicht und Regulierungsbehörden

Mit nationalen und internationalen Regulierungsbehörden und Bankenaufsichten steht die Commerzbank in konstantem Austausch mit einer Vielzahl von Initiativen mit Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten.

>>

>>

Mitarbeiter*innen

Die Interessenvertretung der Belegschaft der AG Inland 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*innen der Commerzbank AG Inland erfasst. Lediglich der Vorstand ist dort nicht vertreten.

Die Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft in Zeiten des Unternehmensumbaus sind ein wichtiger Gradmesser für die Beurteilung der Frage, ob zentrale Ziele unserer Strategie bei den Mitarbeiter*innen ankommen. Dafür führt die Commerzbank seit 2020 Kurzbefragungen („Pulse Checks“) und die Befragung von Fokusgruppen durch. Die Ergebnisse liefern ein verlässliches Bild der Stimmungslage der Mitarbeiter*innen zur Transformation.

Für die Beteiligung unserer Mitarbeiter*innen am Unternehmensgeschehen setzen wir neben Befragungen auch auf unser Ideenmanagement „Wikidee“. Über diese Onlineplattform können alle Mitarbeiter*innen Vorschläge einreichen und gemeinsam diskutieren. Im Berichtsjahr wurden 655 Ideen eingereicht.

Zu den besten Ideen gehörten 2022 zwei Vorschläge, die zur Kundenzufriedenheit bzw. Nachhaltigkeit beitragen. Es handelt sich zum einen um die Bestätigung einer Sondertilgung. Kund*innen erhalten künftig per SMS oder E-Mail eine Information über den Zahlungseingang. Dadurch verbessert sich die Transparenz für die Kund*innen. Gleichzeitig wird das Aufkommen an Rückfragen im Kreditbearbeitungscenter signifikant reduziert.

Zum anderen handelt es sich um die Einsparung von papierhaften Ausdrucken. Beim Wechsel vom Tarifbereich in den außertariflichen Bereich erhalten die Mitarbeiter*innen einen neuen Arbeitsvertrag inkl. einer Verpflichtungserklärung für den Datenschutz. Diese Anlage wurde bereits beim ersten Arbeitsvertrag bzw. Eintritt in die Bank unterzeichnet. Die datenschutzrechtliche Prüfung ergab, dass eine Unterzeichnung nur bei erstmaliger Aufnahme der Tätigkeit verpflichtend ist. Durch die Umsetzung wird nicht nur der Prozess verschlankt. Wir sparen mit der Reduzierung von jedem Blatt Papier auch Ressourcen.

Beide Ideen belegen exemplarisch, dass die Mitarbeiter*innen interessiert daran sind, die Produkte und Prozesse der Bank proaktiv mitzugestalten.

Das Programm „Management Mittendrin“ unterstützt bereichs- und hierarchieübergreifende Kommunikation und Austausch. Im Rahmen der jährlichen Kampagne besuchte das Top-Management ein Team seiner Wahl für einen Tag und begleitete die Mitarbeiter*innen in ihrem Tagesgeschäft. Durch diese Besuche wurde das gemeinsame Verständnis zum Tagesgeschäft gefördert, neue Einblicke durch Perspektivwechsel gewonnen und die Vernetzung intensiviert. Die Besuche boten eine Chance, gemeinsam daran zu arbeiten, wie Prozesse für unsere Kund*innen besser gemacht werden können.

Aufgrund der Einschränkungen durch die Corona-Pandemie konnten die Besuche teilweise nur virtuell stattfinden. Dies hatte keine Auswirkungen auf die Weiterempfehlungsquote, die über einen Feedbackbogen nach dem Besuch von Besuchenden und Teams erfragt wird. Die Feedbacks der Teilnehmenden bestätigten den Mehrwert des Programms.

>>

GRI 2-29

>>

Politik

Für den Dialog mit politischen Vertreter*innen haben wir verschiedene Veranstaltungsformate etabliert. Dazu zählt das „Politische Frühstück“ in Berlin. Während der parlamentarischen Sitzungswochen tauschen sich Gastredner*innen mit Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft über gesellschafts- und wirtschaftspolitische Themen aus. Die „Mittagswerkstatt“ dient dem fachspezifischen Wissenstransfer und Austausch zu aktuellen Themen mit Abgeordneten und Vortragenden. Eine vergleichbare Zielsetzung verfolgt das „Lunchlab!“ in Brüssel. Unter #Cobapolitics können diese Aktivitäten über die sozialen Medienkanäle verfolgt werden. In ihrer konzernweiten Richtlinie zur Politischen Kommunikation legt die Commerzbank Grundsätze und Leitlinien für eine angemessene Kontaktpflege und Interessensvertretung im politischen Raum fest. Diese fußen auf den Prinzipien der Transparenz und Lauterkeit als unabdingbare Voraussetzung seriöser politischer Kommunikation.

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 „Commerzbank im Dialog“ debattiert der Vorstandsvorsitzende der Commerzbank mit hochkarätigen Gesprächspartner*innen 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 vor dem Hintergrund der Erarbeitung einer neuen Richtlinie für Rüstungs- und Überwachungstechnologie das Thema Rüstungsgüter sowie weiterhin Klimaschutz und CO₂-Emissionen durch Geschäftstätigkeiten mit Bezug zu Kohle, Öl und Gas im Fokus dieses Austausches.

Angaben zur Einbindung der Stakeholder in die Wesentlichkeitsanalyse finden sich unter [GRI 3-1](#).

Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen

Welche Themen für das Unternehmen heute und in Zukunft wesentlich sind, hat die Commerzbank im Rahmen einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet. Im Ergebnis wurden neun Themenfelder, insbesondere Klimaschutz und -anpassung, für uns als wesentlich identifiziert und in den jährlichen bankweiten Strategieprozess integriert. Die Bestimmung der für die Commerzbank wesentlichen Themen, die im Rahmen dieser GRI-Bilanz berichtet werden, erfolgte anhand der neuen Wesentlichkeitsanalyse. Diese neue Wesentlichkeitsanalyse wurde Ende 2021 gestartet und Anfang 2022 abgeschlossen.

Im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsanalyse hat das Nachhaltigkeitsmanagement der Commerzbank die für uns relevantesten Themenfelder ermittelt. In Zusammenarbeit mit externen Partnern wurde dafür eine Liste von potenziellen Nachhaltigkeitsthemen entlang der zwei Wesentlichkeitsperspektiven analysiert: Zur Messung der „Auswirkungsperspektive“ wurde eine Expositionsanalyse durchgeführt, die auf internen Finanz- und Risikodaten der Bank sowie bewährten Nachhaltigkeitsindikatoren aufbaut und sogenannte Nachhaltigkeits-Hotspots ergab. Diese liegen in Ländern und Sektoren, in denen die Commerzbank einerseits direkt und indirekt, zum Beispiel durch Finanzierungen, besonders aktiv ist und in denen andererseits Nachhaltigkeitsindikatoren in den definierten Themen deutlich unterdurchschnittlich sind. Die „Geschäftsperspektive“ – also die Frage, wie hoch die Chancen und Risiken dieser Nachhaltigkeitsthemen für den Geschäftserfolg sind – wurde in einem Management-Workshop ermittelt.

Im Ergebnis sind neun Themenfelder als wesentlich identifiziert worden. Sie betreffen alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung und stehen künftig im Fokus unseres Nachhaltigkeitsmanagements. Der Klimawandel hat dabei unverändert höchste Relevanz für die Bank. Gleichzeitig haben Themen wie Biodiversität und Kreislaufösungen im Vergleich zu früheren Wesentlichkeitsanalysen an Bedeutung gewonnen. Entsprechend setzen wir uns nun stärker damit auseinander.

Um die Wesentlichkeitsanalyse zu operationalisieren, wurden die Ergebnisse in den jährlichen bankweiten Strategieprozess integriert und auf Vorstandsebene diskutiert. In einem letzten Schritt wurden dann die jeweiligen wesentlichen Themen nach GRI-Standards den relevanten Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse zugeordnet. Ergänzt werden die wesentlichen Themen nach GRI-Standards durch die eigens entwickelte Angabe „Sustainable Finance“, die weitere Aspekte bezüglich der relevanten Themen aus der Wesentlichkeitsanalyse 2022 abbildet.

Ergebnis Wesentlichkeitsanalyse 2022



Liste der wesentlichen Themen

Die GRI-Bilanz zum Berichtsjahr 2022 basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse von 2022. Sämtliche wesentlichen Themen sind nachfolgend tabellarisch aufgeführt.

Wesentliche Themenfelder gemäß Wesentlichkeitsanalyse und Zuordnung der GRI-Standards

Wesentliche Themenfelder aus Wesentlichkeitsanalyse 2022	Zugehörige GRI-Standards aus GRI 3: Wesentliche Themen
Klimaschutz & -anpassung	GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 302 Energie GRI 305 Emissionen GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten Sustainable Finance
Umweltschutz & Biodiversität	GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 304 Biodiversität
Ressourcennutzung, -schonung & Kreislaufösungen	GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen GRI 302 Energie GRI 305 Emissionen GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten
Produkttransparenz & Datenschutz	GRI 417 Marketing und Kennzeichnung GRI 418 Schutz der Kundendaten Sustainable Finance
Governance & Compliance	GRI 205 Antikorruption GRI 207 Steuern GRI 415 Politische Einflussnahme Sustainable Finance
Chancengleichheit & Diversität	GRI 401 Beschäftigung GRI 405 Diversität und Chancengleichheit GRI 406 Nichtdiskriminierung GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten
Menschen & Arbeitnehmerrechte	GRI 401 Beschäftigung GRI 406 Nichtdiskriminierung GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten
Gesundheit & Sicherheit	GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten
Bildung & Befähigung	GRI 401 Beschäftigung GRI 404 Aus- und Weiterbildung

>>

GRI 3-2

>>

Im Rahmen der neuen Wesentlichkeitsanalyse wurden die für die Commerzbank relevantesten Themenfelder – gemäß der doppelten Materialität der „Geschäftsperspektive“ und „Auswirkungsperspektive“ – ermittelt. Dabei wurden neun Themenfelder als wesentlich identifiziert. Diese Themenfelder wurden anschließend nach den GRI Standards gemappt, wodurch sich die gleichen wesentlichen Themen nach GRI ergaben wie im Vorjahr. Entsprechend hat der Klimawandel weiterhin höchste Relevanz für die Commerzbank und das Nachhaltigkeitsmanagement der Bank deckt weiterhin alle drei Nachhaltigkeitsdimensionen Umwelt, Soziales und Unternehmensführung ab. Über das Thema Biodiversität wurde erstmals in der GRI-Bilanz 2021 berichtet und in diesem Jahr erweitert. Strategisch werden wir uns weiter an den Ergebnissen der neuen Wesentlichkeitsanalyse orientieren.

2 Wirtschaft

GRI 203

Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Als aktiver Teil der Gesellschaft wollen wir unser Umfeld mitgestalten. Dies geschieht vor allem durch die positiven Effekte unserer Finanzdienstleistungen auf die Wirtschaft sowie die Rolle der Bank als Arbeitgeber und Steuerzahler. Darüber hinaus betrachten wir das Angebot hochwertiger Finanzdienstleistungen als wichtigen infrastrukturellen Beitrag unserer Bank für die Gesellschaft. Gleichzeitig sehen wir uns in der Verantwortung, Finanzwissen rund um Fragestellungen im Alltag zu vermitteln und damit Hilfestellung zu bieten. Seit Anfang 2020 machen wir mit fundiertem Wissen auf aktuelle Themen wie beispielsweise „Nachhaltig Geld anlegen“ aufmerksam, ebenso auf klassische Fragen rund um Zahlungsverkehr, Baufinanzierung, Sparen oder Anlegen. Allein im Jahr 2022 haben die Rubriken Ratgeber, Finanz-Blog, Wissensseiten zu Produktlösungen, #togetHERstronger Frauenkampagne und die Banking-Nachhaltig-Seite, wo zu nachhaltigen Themen holistisch informiert wird, das Interesse von über 1 Million Besucher*innen geweckt. Ein starker Erfolg für Bildung in Finanzangelegenheiten.

Die Initiative finanz-heldinnen des Commerzbank Konzerns hat sich zum Ziel gesetzt, Frauen für Finanzen zu begeistern und sie mittels Wissensformaten auf dem Weg in ihre finanzielle Zukunft zu begleiten. Gegründet wurde die Initiative Anfang 2018 von Mitarbeiter*innen der comdirect mit dem Ziel, einen positiven Beitrag in der Gesellschaft zu leisten. Über Onlinemagazin, Podcast, Afterworks und Instagram-Kanal sowie das „Manager Magazin“-Bestseller-Buch „Der Finanzplaner für Frauen“ klären die finanz-heldinnen auf, diskutieren und regen zu neuen Gedanken an. Für ihr Engagement wurde die Initiative bereits mehrfach ausgezeichnet. So erhielt sie beispielsweise den Internationalen Deutschen PR-Preis in der Kategorie „Nachhaltigkeit – Verantwortung – CSR“ sowie den Deutschen Preis für Onlinekommunikation.

Unser künftiges, bundesweites Filialnetz steht für lösungsorientierte Beratung an rund 400 Standorten. Ende 2022 waren es 450 Standorte. Auch als digitale Beratungsbank bleiben wir in der Fläche präsent. Gleichzeitig wird das Zusammenspiel mit dem digitalen Angebot und unseren Beratungszentren immer wichtiger.

>>

GRI 3-3

>>

Mit dem konsequenten Ausbau unserer digitalen Services vereinfachen wir unter dem Slogan „Die Bank an Ihrer Seite“ den Zugang zur Bank immer weiter. So haben wir weitere Selfservices für unsere Kundschaft eingeführt, zum Beispiel den Online-Darlehensauszahlungsauftrag und die Begleichung von Pfändungen, die Unternehmerkunden jetzt sehr einfach selbst digital beauftragen können.

Um unsere Angebote für alle Interessierten zugänglich zu machen, legen wir großen Wert auf die barrierefreie Gestaltung unserer Filialen und des Onlineangebots. Rund drei Viertel unserer rund 450 Filialen sind ebenerdig zugänglich.

Bei jeder Umbaumaßnahme in einer Filiale und der Einrichtung von Geldautomaten achten wir auf einen Zugang für möglichst alle Nutzergruppen. Für den Auszahlungsvorgang sind alle unsere Selbstbedienungsgeräte mit einer Vorlesefunktion für sehbehinderte Kund*innen ausgestattet.

Wir haben uns Ziele für eine noch stärkere finanzielle Inklusion gesetzt. Dazu zählt insbesondere, dass wir für unsere Kund*innen auch rund um die Uhr und ortsunabhängig über die Kanäle Mobile App, Web und Telefon erreichbar sind, die wir zukünftig noch barrierefreier gestalten werden. Damit bleiben sowohl das persönliche Gespräch mit einem*einer Berater*in und die digitalen Angebote Kern unserer Kundenbetreuung. Zusätzlich streben wir eine möglichst verständliche und lösungsorientierte Sprache in der Kommunikation mit unserer Kundschaft an.

Für Fragestellungen rund um den Themenkomplex Nachhaltigkeit, die außerhalb unserer Kernkompetenzen liegen, baut die Commerzbank ein sogenanntes „Green Ecosystem“ auf. Hierbei unterstützen kompetente Kooperationspartner der Bank mit Beratungsleistungen, etwa um die CO₂-Bilanz eines Unternehmens zu ermitteln, eine eigene Nachhaltigkeitsstrategie zu entwickeln oder Klimarisiken zu erkennen und zu managen. Seit dem Start des Programms Anfang 2022 konnten wir so bereits diversen Kund*innen weiterhelfen.

GRI 203-1

Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

Mit Blick auf ihr gesellschaftliches Engagement ist die Commerzbank auf vielfältige Weise mit ihrem Umfeld vernetzt. Verschiedene Projekte und Initiativen leisten Beiträge für die Gesellschaft.

Auch im Jahr 2022 hatten Mitarbeiter*innen der Commerzbank die Möglichkeit zur sogenannten Restcent-Spende, bei der das Gehalt auf den nächsten vollen Eurobetrag abgerundet und die Differenz gespendet wird. Insgesamt kamen wieder über 30.000 Euro für soziale Einrichtungen zusammen.

Der Krieg in der Ukraine hat auch in der Commerzbank, bei Mitarbeiter*innen sowie Kundschaft zu großer Betroffenheit geführt. Um den Menschen vor Ort schnell und unbürokratisch zu helfen, hat die Commerzbank eine groß angelegte Spendenaktion durchgeführt. Der Vorstand der Commerzbank hat sich in diesem Kontext zu einer Soforthilfe in Höhe von 200.000 Euro entschieden zugunsten der „Caritas International“ und einer Hilfsaktion der Stadt Leipzig, als Partnerstadt von Kiew. Auch Kundschaft und Mitarbeitende spendeten in beträchtlichem Umfang für die genannten Aktionen.

>>

GRI 203-1

>>

Die Armutsquote hat in Deutschland 2021 einen traurigen Höchststand von 16,6 % erreicht. Viele Menschen sorgen sich darum, wie sie Lebensmittel, Wohnen und Heizkosten noch bezahlen können. Zu Weihnachten hat die Commerzbank 200.000 Euro an die Tafel Deutschland gespendet und Mitarbeiter*innen sowie Kund*innen zu Spenden aufgerufen. Gemeinsam konnten wir die Tafeln mit 430.000 Euro unterstützen.

Die Commerzbank will zur finanziellen Allgemeinbildung insbesondere in Schulen beitragen und unterstützt dafür unter anderem das Projekt „Business@school“. Diese Bildungsinitiative der Boston Consulting Group soll Wirtschaftsthemen anschaulich und praxisnah vermitteln. In ihrem Rahmen beschäftigen sich Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe ein Jahr lang intensiv mit dem Thema Ökonomie.

Im Schuljahr 2022/2023 engagierten sich 34 Mitarbeiter*innen der Commerzbank auf freiwilliger Basis als Schulbetreuer*innen. Führungskräfte aus dem Topmanagement beteiligten sich darüber hinaus ehrenamtlich als Jurymitglieder bei den Regionalentscheiden und dem Europafinale.

Bereits seit 1990 gibt es das gemeinsam mit deutschen Nationalparks ins Leben gerufene Commerzbank-Umweltpraktikum. Aktuell sind jährlich 60 Studierende in 22 Nationalparks oder Biosphärenreservaten hierzulande in den Bereichen Umweltbildung und Öffentlichkeitsarbeit aktiv. Sie vermitteln insbesondere Kindern und jugendlichen Gästen die Bedeutung der Schutzgebiete für die akut gefährdete Biodiversität und tragen zu mehr Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz bei. Die Commerzbank finanziert die Praktikumsplätze, der Verband Nationale Naturlandschaften e. V. organisiert das Programm und die Nationalparks und Biosphärenreservate betreuen die Praktikant*innen fachlich vor Ort. Seit Beginn des Programms haben etwa 1.900 Studierende daran teilgenommen und ihre Erfahrungen anschließend in Wirtschaft, Politik, Gesellschaft oder im Umweltschutz eingebracht.

Seit 2018 arbeiten Commerzbank und Bergwaldprojekt e. V. in verschiedenen Projekten eng zusammen. Die Gesamtkooperation mit dem Bergwaldprojekt e. V. – darunter auch im Rahmen unserer nachhaltigen Vermögensverwaltung – hat dadurch an 37 Standorten die beeindruckende Aufforstungsfläche von über eine Million Quadratmeter öffentlichem Wald erreicht, was einer Größe von mehr als 160 Fußballfeldern entspricht.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat im abgelaufenen Geschäftsjahr zudem insgesamt 632.471 Euro an verschiedene Institutionen und Organisationen gespendet.

Weitere Informationen zum gesellschaftlichen Engagement der Commerzbank finden sich im Geschäftsbericht 2022 (Seite 68).

>>

GRI 203-1

Einen wesentlichen Beitrag leisten auch verschiedene vom Konzern langfristig 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 steht als Unternehmensstiftung für die gesellschaftliche Verantwortung ihrer Stifterin, sich für eine zukunftsfähige Gesellschaft zu engagieren. Ihr Motto lautet: Teilhabe schafft Zukunft. Mit der selbstständigen Stiftung bekennt sich die Commerzbank zu einem über ihre eigentliche Geschäftstätigkeit hinausgehenden nachhaltigen Engagement als „gute Bürgerin“ für das Gemeinwesen. Seit ihrer Gründung 1970 hat die Commerzbank-Stiftung bundesweit viele nachhaltige Partnerschaften aufgebaut und sich so als feste Fördergröße in der deutschen Stiftungslandschaft etabliert. In den gut 50 Jahren ihres Bestehens unterstützte sie in den Bereichen Kultur, Soziales und Wissenschaft weit mehr als 1.000 Projekte mit insgesamt an die 40 Mio. Euro. Ihr Partnerschaftsnetzwerk reicht von Museen und Theatern über gemeinnützige soziale Träger bis hin zu Wissenschaftseinrichtungen, von nationalen Leuchtturmprojekten bis hin zu vorbildhaften lokalen Initiativen. Dabei geht es ihrer Förderung immer um die kulturelle Bildung und Vermittlung von kulturellem Erbe, um gesellschaftliche Teilhabe für benachteiligte Menschen sowie um Anreize für den wissenschaftlichen Nachwuchs.
- Hinzu kommen sieben Sozialstiftungen, die Mitarbeitende und pensionierte Belegschaft der Bank in unverschuldeten Notfällen finanziell unterstützen. Das gemeinsame Ziel aller Stiftungen ist es, einen nachhaltigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft zu leisten. Vier der Stiftungen leisten bundesweit finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter*innen sowie Pensionär*innen der Bank, die unverschuldet in Notsituationen geraten sind. Drei regionale Stiftungen ermöglichen außerdem bedürftigen und förderungswürdigen Auszubildenden der Commerzbank die Ausbildung beziehungsweise unterstützen notleidende und bedürftige Mitarbeiter*innen, Pensionär*innen oder Hinterbliebene von Mitarbeiter*innen in ihren jeweiligen Bezirken.

Die Entscheidung über zu fördernde Projekte treffen die Gremien der einzelnen Stiftungen gemäß ihrem jeweiligen Stiftungszweck. Das Stiftungskapital sowie die Fördervolumina im Berichtsjahr zeigen die nachfolgenden Tabellen.

Fördervolumen der Stiftungen in der Commerzbank € gerundet	2020	2021	2022
Commerzbank-Stiftung	827 000	883 000	970 000
Sozialstiftungen	430 000	451 550	447 007
Gesamt	1 257 000	1 334 550	1 417 007

Stiftungskapital der Stiftungen in der Commerzbank Mio. € gerundet	2020	2021	2022
Commerzbank-Stiftung	63,0	63,0	63,0
Sozialstiftungen	21,16	21,16	21,7
Gesamt	84,16	84,16	84,7

Die Commerzbank Aktiengesellschaft unterstützte diese Stiftungen 2022 mit insgesamt 596.000 Euro unter anderem für Personal, Arbeitsplatz- und Raumkosten sowie sonstige Sachkosten.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Im Kampf gegen Korruption und Bestechung berücksichtigen wir nicht nur gesetzliche Verpflichtungen wie das Strafgesetzbuch, den UK Bribery Act oder den US Foreign Corrupt Practices Act. Wir richten uns ebenso nach den Leitlinien für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und halten die OECD-Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger*innen im internationalen Geschäftsverkehr ein. Neben lokal gültigen Gesetzen, regulatorischen Vorgaben sowie Industriestandards berücksichtigen wir international anerkannte Standards wie die Empfehlungen der „Financial Action Task Force on Money Laundering“ (FATF) oder die „Wolfsberg Anti-Money Laundering Principles“ bzw. die „Wolfsberg Anti-Bribery and Corruption (ABC) Compliance Programme Guidance“. Zudem hat sich die Commerzbank dem [UN Global Compact](#) mit seinen 10 Prinzipien verpflichtet – unter anderem dem Prinzip Nummer 10 zum Eintreten gegen jegliche Art von Korruption.

Diese externen Standards werden durch interne Richtlinien konkretisiert und ergänzt, die mindestens jährlich geprüft und bei Bedarf aktualisiert werden. Zusammen formen sie die Grundsätze des Compliance-Managements zur Korruptionsbekämpfung. Dazu gehören verbindliche Verhaltensgrundsätze, die einen Orientierungsrahmen für korrektes und integriertes Verhalten bei der täglichen Arbeit geben. Mit der Global Anti-Bribery and Corruption Policy (ABC Policy) wendet sich die Commerzbank aktiv gegen Bestechung, Vorteilsnahme und andere Formen der Korruption. Dies gilt sowohl für alle Mitarbeiter*innen und Geschäftsführungen innerhalb des Konzerns als auch gegenüber Handelsorganisationen, Amtsträger*innen sowie natürlichen und juristischen Personen, die in Beziehung zu Gesellschaften der Bank stehen.

Die Global ABC Policy umfasst weitere bankweit gültige Einzelmaßnahmen wie dezidierte Vorgaben im Bereich Geschenke und Einladungen. Zudem werden unsere Geschäftspartner*innen risikobasiert im Rahmen der Geschäftsanbahnung und auch im Laufe der Geschäftsbeziehung kontinuierlich auf korruptionsrelevante Treffer in kommerziellen Datenbanken überprüft. Neu verhandelte Verträge der Commerzbank mit Dienstleistern enthalten seit einigen Jahren eine verbindliche Integritätsklausel.

Um der stetig wachsenden Komplexität der nationalen wie internationalen Gesetze und Regelungen gerecht zu werden, entwickelt der Konzern seine Compliance-Risikosteuerung ständig weiter und passt diese an aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen an. Dazu gehören die jährliche Compliance-Risikoanalyse sowie die damit verbundene Implementierung neuer Maßnahmen. Zur Prävention zählen auch Compliance-Prüfungen sowie spezielle Kontrollen hinsichtlich der Angemessenheit und Wirksamkeit wesentlicher Compliance-Prozesse und die kontinuierliche Bewertung der Wirksamkeit solcher Kontrollen.

Regelmäßige interne und externe Kommunikation, verschiedene Schulungsformate sowie die global verbindlichen [Verhaltensgrundsätze](#) (Code of Conduct) und weitere konkretisierende Prozeduren und Prozessbeschreibungen runden diese Maßnahmen ab genauso wie die Begleitung und Beratung der Geschäftseinheiten durch Compliance bei Prozessentwicklung und Transaktionen.

>>

GRI 3-3

>>

Es ist oberste Maxime, allen wirtschaftskriminellen Handlungen mit null Toleranz zu begegnen. Das bedeutet, dass alle potenziellen Verstöße untersucht und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten geahndet werden. Aus diesem Grund begrüßen wir entsprechende Hinweise. Hierfür hat die Commerzbank neben den bewährten Kontaktwegen – etwa über die Compliance-Abteilungen – mit dem Business-Keeper-Monitoring-System (BKMS) eine Whistleblowing-Plattform eingerichtet. Darüber können Kundschaft, Belegschaft und Dritte online Hinweise 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. Jede Person, die in gutem Glauben und nach bestem Wissen berichtet, wird so weit wie möglich durch das anwendbare Recht gegen ungerechte Behandlung, Entlassung oder sonstige Nachteile infolge ihrer Offenlegung geschützt, auch dann, wenn sich im Laufe der Ermittlung herausstellt, dass der gemeldete Verdacht unbegründet ist.

Die Koordination der hier gemeldeten Verstöße erfolgt durch die zentrale Stelle gemäß § 25 h Kreditwesengesetz (KWG). Diese werden unter Wahrung der Vertraulichkeitsgrundsätze durch die jeweils zuständige und spezialisierte interne Abteilung bearbeitet. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der gemeldeten Fälle sowie unterschiedlichen Tatbeteiligten gibt es mehrere spezialisierte und somit bearbeitende Abteilungen. Konsequenzen sind fallabhängig und können sowohl zivil- als auch strafrechtliche Schritte beinhalten. Bei der Tatbeteiligung von internen Mitarbeiter*innen werden diese Vorgänge in das Konsequenzen-Management überführt (siehe GRI 2-27).

Mit dem Ziel, mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden oder angemessen zu lösen, haben wir ein umfassendes System zum Interessenkonfliktmanagement umgesetzt. Es wurde eine umfassende und klare schriftlich fixierte Ordnung inklusive Control Governance implementiert. In diesem Rahmen wenden wir u.a. folgende Instrumente an: Es wurde das Conflict-of-Interest-Tool eingeführt. Mit diesem Tool werden weltweit Daten zu relevanten Transaktionen u.a. im Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft gesammelt und die Transaktionen auf potenzielle Interessenkonflikte geprüft. Ferner wurde ein Cooling-off-Verfahren eingeführt, das die Vorgaben der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) AT 4.3.1 umsetzt. Im Kreditgeschäft werden Interessenkonflikte gemäß den Anforderungen u.a. aus den Leitlinien für die Kreditvergabe und Überwachung (EBA/GL/2020/06) sowie zum Beispiel der EU Directive 2013/36/EU und dem Final Report on Guidelines on internal governance under Directive 2013/36/EU (EBA/GL/2021/05, 2 July 2021) gesteuert. Zur Mitigierung des Interessenkonfliktrisikos wird die Conflict-of-Interest-Matrix geführt, in der allgemein abstrakte Interessenkonfliktsituationen identifiziert sowie die Ermittlung und Durchführung der zu ihrer Vermeidung zu treffenden Maßnahmen festlegt sind. Zusätzlich existiert ein etabliertes System zur Prüfung und Handhabung von Interessenkonflikten bei Neueinstellungen, Nebentätigkeiten, Mandaten, Beteiligungen und im Einkauf von Waren und Dienstleistungen. Die konzernweite Einhaltung der Standards im Bereich Interessenkonflikte wird durch ein funktionierendes Legal Entity Governance Management durchgesetzt.

Wir treten Versuchen von Marktmanipulation entschieden entgegen und setzen uns für die Wahrung der Integrität der Märkte sowie des Schutzbedürfnisses unserer Kund*innen ein.

GRI 205-1

Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

Grundlage für die Steuerung ist die Compliance-Risikostrategie, die die konzernweite Compliance-Risikoanalyse als zentrales Instrument zur Bewertung und Mitigierung potenzieller Compliance-Risiken vorsieht. Diese wird einmal jährlich durchgeführt und erstreckt sich auf alle Unternehmensbereiche, Zweigstellen und sonstigen konzerngebundenen beziehungsweise -abhängigen Unternehmen im In- und Ausland, die als relevant eingestuft werden. Für das Jahr 2022 wurden 32 (100 %) der 32 für die „Risikoanalyse Fraud und ABC“ relevanten in- und ausländischen Unternehmenseinheiten inklusive relevanter Töchter auf potenzielle Fraud- und ABC-Risiken sowie auf das dazugehörige Kontrollumfeld geprüft (2021: 40/40).

Die jährliche 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 Spenden- und Sponsoringtätigkeiten sowie Personal- und Zahlungsprozesse.

Die aus der Analyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention begleiten wir in der Implementierung, überprüfen diese regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und ergänzen sie bei Bedarf.

GRI 205-2

Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

Um den Mitarbeiter*innen Hilfestellung bei der Umsetzung der Richtlinien zu geben, werden ABC-Schulungen durchgeführt. Die Antikorruptions-Pflichtschulung wird von allen Mitarbeiter*innen und Führungskräften jährlich absolviert. Geschäfts- und Funktionseinheiten mit erhöhtem Risikoprofil sowie Personen, die aufgrund ihrer Funktion in der Commerzbank einem höheren Bestechungs- und Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, erhalten zusätzliche gezielte Trainings.

In allen deutschen Einheiten und an den Auslandsstandorten sind Mitarbeiter*innen ernannt, die vor Ort als Ansprechpartner*innen für ABC-Themen fungieren.

Richtlinien, Anweisungen und Verfahren hinsichtlich der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung sowie weitere Compliance relevante Themen in Verantwortung von Group Compliance werden im bankinternen Compliance-Policy-Portal veröffentlicht, das weltweit verfügbar und zweisprachig aufgebaut ist. Ebenfalls werden hier lokale Spezifika in Form von Addenda abgestimmt und veröffentlicht. Über Änderungen an den Regelwerken werden die relevanten Nutzer systemseitig über eine Mitteilungsfunktion informiert. Zusätzlich wird das Intranet der Bank genutzt, um gezielt zu Unterpunkten der ABC-Policy zu informieren. So wurden im Jahr 2022 zum Beispiel weiterhin Hilfestellungen zum Umgang mit Geschenken und Einladungen veröffentlicht, die anhand von konkreten Fallbeispielen das Verständnis der internen Richtlinien fördern.

Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

Korruption und sonstige strafbare Handlungen durch Mitarbeiter*innen werden von der Commerzbank ausdrücklich nach dem „Nulltoleranzprinzip“ verfolgt. Jede*r Mitarbeiter*in, der nachweislich gegen diesen Grundsatz verstößt, muss die arbeits-, zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen tragen.

Für 2022 sind wie in den Vorjahren keine Korruptionsfälle im Commerzbank-Konzern bekannt.

Management von wesentlichen Themen

Die Commerzbank AG unterliegt als juristische Person mit Sitz und Geschäftsleitung in Deutschland mit ihrem gesamten Welteinkommen der unbeschränkten Steuerpflicht. Daneben ist sie im Ausland mit ihren jeweiligen Filialen und lokalen Einkünften beschränkt steuerpflichtig. Außerdem unterliegt die Commerzbank weitreichenden steuerlichen Verpflichtungen in Bezug auf ihre geschäftlichen Beziehungen mit ihren Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

Mit der Steuerpflicht entstehen gleichzeitig auch Steuerrisiken. Konkretisiert werden diese durch die steuerrechtlichen komplexen Rahmenbedingungen im weltweit agierenden Commerzbank-Konzern, die häufig der Interpretation und Auslegung bedürfen. Darüber hinaus erwachsen Steuerrisiken aus den Unsicherheiten hinsichtlich der korrekten steuerlichen Behandlung in den unterschiedlichsten Jurisdiktionen aufgrund des schnellen Wandels, unter anderem bedingt durch internationale Vorgaben mit nationaler Umsetzung sowie durch technologische Entwicklungen, mit denen die nationalen beziehungsweise internationalen Normgeber nur in unterschiedlichem Maße Schritt halten können.

Die Steuerstrategie der Bank leitet sich unter anderem aus dem in der Verfassung der Commerzbank dargelegten Konzernverständnis ab. Sie ist getragen von dem Grundsatz, dass die gesellschaftliche Akzeptanz eine wichtige Grundlage für den ökonomischen Erfolg darstellt.

Wir sind daher überzeugt, dass in diesem Zusammenhang insbesondere die Erfüllung der geltenden steuerlichen Verpflichtungen eine hervorgehobene Rolle spielt. Die Commerzbank richtet ihr unternehmerisches Handeln in allen Jurisdiktionen und Märkten, in denen sie tätig ist, nach dieser Maßgabe aus. Dies gilt sowohl für die jeweils eigenen Belange als auch für die Angelegenheiten von Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen, sofern sie die Commerzbank tangieren.

>>

GRI 3-3

>>

Ebenfalls in Einklang mit dem unternehmenskulturellen Zielbild gemäß der Strategie der Commerzbank, den global verbindlichen Verhaltensgrundsätzen (Code of Conduct), der Group-Tax-Steuerstrategie sowie zur Einhaltung der kontinuierlich steigenden Transparenz- und Dokumentationspflichten und der rechtlichen Rahmenbedingungen ist die Commerzbank AG angehalten, ein umfassendes Tax Compliance Management System (TCMS) Framework zu etablieren, das alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte bei der Wahrnehmung ihrer steuerlichen Pflichten unterstützen und schützen soll. Insbesondere Prozessmängel, die bei kritischer Betrachtung strafrechtliche Schritte nach sich ziehen können, wie zum Beispiel steuerstrafrechtliche Ermittlungen aufgrund eines Organisationsverschuldens, gilt es frühzeitig zu ermitteln und möglichst zu verhindern. Vor diesem Hintergrund hat Group Tax unter anderem eine Group Tax Einbindungsrichtlinie entwickelt. Die Verabschiedung einer solchen Richtlinie entspricht dabei auch den Anforderungen auf Basis des IDW-Praxishinweises 1/2016 zum Prüfungsstandard 980 („Ausgestaltung und Prüfung eines Tax Compliance Management Systems gemäß IDW PS 980“).

Um dem Nulltoleranzansatz bezüglich Steuerstraftaten Rechnung zu tragen, hat die Commerzbank darüber hinaus zahlreiche interne Management- und Kontrollsysteme – Tax-Compliance-Programme – etabliert. Der Unternehmensbereich Group Tax Tax-Compliance-Management verantwortet hierbei das steuerliche Risikomanagement und ist in Zusammenarbeit mit den weiteren Group Tax Fachabteilungen- und -bereichen verantwortlich die Steuerrisiken zu erkennen und zu bewerten. Im Bedarfsfall werden diese Risiken anschließend durch geeignete Maßnahmen & Kontrollen weiter minimiert.

GRI 207-1

Steuerkonzept

Gemäß unserer global verbindlichen Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) lehnen wir – unabhängig vom Gesetzesverstoß – jede Form von Steuerhinterziehung ab, sei es bei unseren Kund*innen, bei uns als Unternehmen selbst oder bei unseren Geschäftspartner*innen. Es hat daher für uns oberste Priorität, die geltenden Gesetze und regulatorischen Bestimmungen zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung und sonstiger Steuerstraftaten in den Märkten und Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Diese Grundsätze sowie die steuerlichen Legitimitätsaspekte werden bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen berücksichtigt. Daher wurde unter anderem ein Tax-Compliance-Programm zur Bekämpfung der Beihilfe und Erleichterung der Steuerhinterziehung basierend auf dem UK Corporate Criminal Offence (CCO) of Failure to Prevent Facilitation of Tax Evasion implementiert.

Zudem richten wir unser Verhalten darauf aus, mit dem TCMS Steuerordnungswidrigkeiten zu vermeiden.

Darüber hinaus unterstützen wir keine Kund*innen bei der Steuervermeidung, selbst wenn diese vom Wortlaut gedeckt wäre, aber der Intention des jeweiligen Gesetzes zuwiderläuft. Auch bei der Konzipierung neuer Produkte achten wir auf Steuerkonformität. Wir halten uns an sämtliche Regularien und Initiativen zur Steuertransparenz, zum Beispiel den US Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA), den OECD Common-Reporting-Standard (CRS), das US Qualified Intermediary (QI) und das Country-by-Country-Reporting (CbCR) (siehe GRI 207-4).

>>

GRI 207-1

>>

Das TCMS stellt sicher, dass interne und externe Regelungen eingehalten und nicht gewünschte Steuerpraktiken frühzeitig erkannt und untersagt werden. Ziel ist es, unsere steuerlichen Pflichten vollständig, richtig und zeitgerecht zu erfüllen und somit Compliance-bezogene Steuerrisiken zu vermeiden. Über die Funktion als Global Functional Lead (GFL) stellt Group Tax sicher, dass an allen Commerzbank-Standorten ein einheitliches steuerstrategisches Verständnis herrscht und die Steuerstrategie entsprechend umgesetzt wird. Die jeweiligen Zuständigkeiten und Verantwortlichkeiten sind unter anderem über Stellenbeschreibungen klar und eindeutig definiert und die wesentlichen Prozesse im Regelwerk der Bank dokumentiert.

Diese Grundsätze und Herangehensweisen sind in der intern veröffentlichten Steuerstrategie der Commerzbank, die für den gesamten Konzern Anwendung findet, verbindlich verankert. Sie wird regelmäßig durch den Head of Tax überprüft und in verschiedenen Einzelrichtlinien konkretisiert. Zudem gilt für Großbritannien die im Internet veröffentlichte und frei zugängliche [UK Tax Strategy](#) nach dem UK Finance Act 2016. Die konzernweite Steuerstrategie legt hierbei einen globalen Rahmen für die gesamte Commerzbank-Gruppe fest, während sich die UK Tax Strategy auf Großbritannien fokussiert, um das zuvor genannte britische Gesetz einzuhalten.

Das Geschäftsmodell der Commerzbank zielt nicht darauf ab, in Steueroasen präsent zu sein. Während in den Vorjahren keine Niederlassung¹ an einem Standort angesiedelt war, der sich auf der „Gemeinsamen EU-Liste von Drittstaaten für Steuerzwecke“ befindet, ergab sich durch die letzte Überarbeitung per 14. Februar 2023 eine Änderung dahingehend, dass Russland der Liste hinzugefügt wurde und die Commerzbank über die Commerzbank (Eurasija) AO dort präsent ist.

¹In Panama besteht lediglich eine Repräsentanz (kein Bankgeschäft; Wesentliche Tätigkeit: Informationen über das Produkt- und Leistungsangebot des Geschäftsfeldes Financial Institutions), die aufgrund lokaler rechtlicher Vorschriften in Panama als eine selbstständige 100%-Tochtergesellschaft gestaltet werden musste.

GRI 207-2

Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

Die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Verpflichtungen in der Commerzbank obliegt zunächst dem Gesamtvorstand. Der Geschäftsverteilungsplan des Vorstands sieht eine Zuweisung dieser Verantwortung an den Chief Financial Officer (CFO) vor, der sie an den Head of Tax delegiert. Dieser hat die Verantwortung für den Bereich Group Tax inne und nimmt über den GFL die Verantwortung für Steuerthemen des Konzerns wahr ([siehe GRI 207-1](#)).

Die Identifikation, das Management sowie das Monitoring von Steuerrisiken erfolgen gemäß der Policy zum Tax Risk Management (TRM) in der Commerzbank. Das TRM dient als ein Frühwarnsystem für Steuerrisiken und soll diese nach den Grundsätzen des International Accounting Standard (IAS) 12 erkennen und bewerten. Außerdem ermöglicht das TRM ein genaues Verständnis der im Konzern bestehenden Steuerrisiken zur Ableitung daraus notwendiger risikomitigierender Maßnahmen. Steuerrisiken, die auch unter die Definition operationeller beziehungsweise nicht finanzieller Risiken fallen, werden als solche zusätzlich in das operationelle Risk-Reporting und in den Managementprozess für nicht finanzielle Risiken aufgenommen.

>>

GRI 207-2

>>

Das Tax Compliance Management System (TCMS) der Commerzbank berücksichtigt die 7 Säulen des Prüfungsstandards 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) und den entsprechenden "IDW-Praxishinweis 1/2016" hinsichtlich des TCMS-Designs. Dies umfasst unter anderem die Durchführung von webbasierten und anderen steuerlichen Tax-Compliance-Schulungen sowie laufende Analysen des Tax-Compliance-Risikos, aus denen die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet werden.

Die Einhaltung der Steuervorschriften und des entsprechenden Risiko- und Kontrollrahmenwerkes wird seitens Group Tax TCM auf mehreren Ebenen überwacht. Hierzu zählen insbesondere:

- a. jährliche Durchführung von risikoorientierten TCM-Sicherungsmaßnahmen sowie die Überprüfung und Bewertung auf Angemessenheit und Wirksamkeit bestehender (Schlüssel-)Kontrollen im Rahmen des jährlichen IKS-Zyklus
- b. jährliche Durchführung der Compliance Risikoanalyse bzgl. der Vermeidung der Beihilfe zur Steuerhinterziehung (basierend auf dem UK CCO, siehe 207-1)
- c. quartärlisches „Anti Tax Offences Measurements“-Reporting, welches der Beobachtung der Risikosituation in Bezug auf Steuerstraftaten oder Steuerordnungswidrigkeiten im IFRS Konsolidierungskreis der Commerzbank dient
- d. quartärlisches Tax Risk Management Reporting, mit dem Zweck des steuerlichen Risikomanagements im Commerzbank Konzern für den IFRS-Konsolidierungskreis und als Teil der Gesamtstrategie von Group Tax als 2nd Line of Defence

Die jeweiligen Ergebnisse der o.g. Themen werden dem Vorstand und Prüfungsausschuss im Rahmen des TCM-Jahresberichts präsentiert. Zusätzlich werden wiederkehrende Audits in Bezug auf Tax Compliance durch die Konzernrevision durchgeführt.

Vorfälle oder Verdachtsfälle steuerlichen Fehlverhaltens können bankintern oder durch Dritte mittels der etablierten Kommunikationskanäle der Compliance-Funktion an die Bank gemeldet werden. Dazu zählen die [Whistleblowing-Plattform](#) oder das Suspicious-Activity-Reporting (SAR). Die Berichterstattung zu Steuern im Geschäftsbericht wird im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den Wirtschaftsprüfer auditiert.

GRI 207-3

Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

Die Anliegen von Stakeholdern werden im Rahmen der regelmäßigen Kommunikation, zum Beispiel in Besprechungen und in der Berichterstattung, aufgenommen. Bedeutende Steuerthemen und -projekte werden auch dem Vorstand zur Kenntnisnahme beziehungsweise zur Zustimmung vorgelegt. Um in der Entscheidungsfindung die Perspektiven der unterschiedlichen Interessengruppen zu berücksichtigen, werden je nach Fall auch externe Gutachten eingeholt.

Zur Sicherstellung einer partnerschaftlich orientierten Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden pflegt Group Tax einen intensiven, transparenten und konstruktiven Austausch mit den zuständigen Finanzbehörden auf lokaler, Landes- und Bundesebene, inklusive Kontakten zu den Finanzministerien.

>>

>>

Group Tax bringt sich zudem aktiv in die Steueraussschüsse verschiedener Institutionen ein, zum Beispiel des Bundesverbands deutscher Banken (BdB) und der Industrie- und Handelskammer (IHK), um rechtzeitig steuergesetzliche Tendenzen zu identifizieren und darauf reagieren zu können. Auch mit den Bankaufsichtsbehörden wird eine regelmäßige oder zumindest anlassbezogene Zusammenarbeit unterhalten.

Im Zusammenhang mit bestimmten Aktiengeschäften um den Dividendenstichtag (sogenannte Cum-ex-Geschäfte) der Commerzbank und der ehemaligen Dresdner Bank in der Vergangenheit ermitteln die Staatsanwaltschaften Frankfurt und Köln. Die Commerzbank kooperiert im Rahmen dieser Untersuchungen vollumfänglich mit den Ermittlungsbehörden. Weitere Informationen finden Sie dazu im [Geschäftsbericht 2022](#) auf den Seiten 140 und 261.

GRI 207-4

Länderbezogene Berichterstattung

Im Rahmen der Geschäftsberichterstattung nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) berichtet die Commerzbank ausführlich über ihre Steuerposition. Ein Teil davon ist die länderspezifische Berichterstattung. Diese beinhaltet alle Länder, in denen die Commerzbank mit steuerrelevanten Einheiten vertreten ist, und ist im [Geschäftsbericht 2022](#) auf der Seite 275 aufgeführt. Detaillierte Informationen zu Namen der in den Ländern ansässigen Unternehmen und deren Geschäftszweck sind im [Geschäftsbericht 2022](#) auf den Seiten 281 ff. enthalten.

Länderspezifische Berichterstattung	Umsatz	Ergebnis vor Steuern	Steuern vom Einkommen und Ertrag ¹	Mitarbeiter
31.12.2022	Mio. €	Mio. €	Mio. €	Anzahl
Deutschland	7 796	2 094	512	25 504
China einschließlich Hongkong und Shanghai	36	- 23	- 4	165
Frankreich	57	16	6	84
Großbritannien	599	341	6	607
Luxemburg	111	79	- 2	158
Niederlande	19	3	- 1	35
Polen	1 025	- 6	133	8 351
Russland	115	93	15	130
Singapur	102	31	5	335
USA	207	89	- 44	287
Sonstige	212	46	17	1 518

¹ Die im Vergleich zu den nominellen Steuersätzen einzelner Länder abweichenden Steuerquoten resultieren im Wesentlichen aus Effekten im Rahmen der Bilanzierung von latenten Steuern (Nachaktivierung beziehungsweise Wertberichtigung) und aus Steuern für die Vorjahre (zum Beispiel aus der Auflösung beziehungsweise Bildung von Steuerrückstellungen).

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Betrieblicher Umweltschutz und die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs der Commerzbank sind wichtige Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Um den ökologischen Fußabdruck der Bank zu verringern, haben wir auch 2022 an den verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer Klimastrategie (siehe [GRI 305: 3-3](#)) sowie der stetigen Verbesserung unseres zertifizierten [Umwelt- und Energiemanagementsystems](#) gearbeitet. Dies betrifft die Themen Energie, Emissionen sowie Compliance im Umweltbereich.

Da die Commerzbank Umweltschutz als Führungsaufgabe versteht, tragen alle Führungskräfte – angefangen beim Vorstand – die Verantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Umweltziele. Innerhalb des Vorstands ist der Chief Operating Officer (COO) zuständig für Umweltthemen.

Das Umwelt- und Energiemanagement ist in der Konzerneinheit Organisation & Security angesiedelt, die direkt an den Konzernvorstand berichtet. Darüber hinaus ist der betriebliche Umweltschutz mit vielen anderen Abteilungen vernetzt, um den [Umweltleitlinien](#) der Commerzbank umfassend Geltung zu verschaffen und Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Bank zu nehmen. Maßnahmen im Umwelt- und Energiebereich werden über die Linienfunktionen bis hin zum Gesamtvorstand entschieden. Das Umwelt- und Energiemanagementsystem liefert dem Gesamtvorstand über seine regelmäßigen Berichte hierfür eine erweiterte Entscheidungsgrundlage. Die Commerzbank hat mit ihren Umweltleitlinien klare Regeln für eine umweltverträgliche Geschäftstätigkeit definiert und veröffentlicht.

Die Commerzbank und 14 Tochtergesellschaften im Inland verfügen über ein integriertes Umwelt- und Energiemanagementsystem (iUEMS). Hierin werden Zuständigkeiten, Verhaltensweisen, Abläufe und Vorgaben zur Umsetzung der betrieblichen Umwelt- und Energiepolitik strukturiert festgelegt und dokumentiert. Im Mittelpunkt steht die Optimierung des Ressourcenverbrauchs, insbesondere dort, wo wir direkten Einfluss auf die Umwelt nehmen können, wie beispielsweise beim Gebäudemanagement sowie bei Dienstreisen.

Das System wird durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH nach den Standards ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert. Im Jahr 2022 deckte das System 91 % (Vorjahr 92 %) des Strom- und Heizenergieverbrauchs der Commerzbank im In- und Ausland ab und ist damit konstant geblieben. Für alle Standorte der Commerzbank AG im In- und Ausland und somit auch über die Grenze des Umwelt- und Energiemanagementsystems hinaus werden jährlich die lokalen Umwelt- und Energiedaten erhoben. Mithilfe von Leistungsindikatoren (Energy Performance Indicators, EnPIs) werden diese zur Planung, Bewertung und Steuerung der Umweltmaßnahmen eingesetzt.

>>

GRI 3-3

>>

Seit dem Berichtsjahr 2021 werden neben den Umweltdaten der AG Inland auch die Daten der AG Ausland verifiziert. Die Pendelverkehrszahlen wurden nur im Inland ermittelt, da die erforderlichen statistischen Basisdaten für das Ausland nicht verfügbar sind.

Die rund 600 Gebäude (Stand Ende 2022) in Deutschland werden seit 2013 vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Die Herkunftsnachweise für unseren Ökostrom werden von unserem Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen werden kann. Es handelt sich hierbei um EECS-Herkunftsnachweise (European-Energy-Certificate-System) von Wasserkraftwerken, die nicht älter als 7 Jahre sind, und Windkraftanlagen (maximaler Anteil 20 % pro Jahr).

Im Jahr 2020 wurden zwei neue Energieziele festgelegt. So ist vorgesehen, den Gesamtenergieverbrauch bis 2025 durchschnittlich um 2 % pro Jahr gegenüber 2018 zu senken. Per Ende 2022 wurden rund 34 % gegenüber 2018 eingespart. Außerdem soll der Stromverbrauch pro Vollzeitkraft bis 2025 gegenüber dem Basisjahr 2018 konstant gehalten werden – trotz zunehmender Digitalisierung. Auch dieses Ziel ist bis dato erreicht. Der spezifische Stromverbrauch konnte gegenüber 2018 sogar um 25 % gesenkt werden.

Vor allem die Umrüstung von Ventilatoren auf Electronic-commuted (EC) Technologie mit einem höheren Wirkungsgrad bei reduzierten Geräuschemissionen sowie die Optimierung der Betriebszeiten der Umluftkühlgeräte im Dienstleistungszentrum und der beleuchteten Werbeanlagen in Filialen haben zu weiteren Stromeinsparungen geführt. Auch die fortgesetzte Ausstattung mit Leuchtdioden (LEDs) bei der Beleuchtung lieferte ihren Beitrag.

Die Commerzbank beteiligt sich gemeinsam mit anderen Frankfurter Unternehmen an der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke der deutschen Bundesregierung und der Industrieverbände. Neben der Umsetzung energiesparender Maßnahmen geht es bei diesem Projekt um einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen, unterstützt von unabhängigen Energieberater*innen.

GRI 302-1

Energieverbrauch innerhalb der Organisation

In der Commerzbank werden rund 60 % der Wärmeenergie aus Erdgas und rund 39 % über Fernwärme gewonnen. Für den Carbon Footprint, also den CO₂-Fußabdruck oder auch die CO₂-Bilanz, werden die Umweltdaten für das Inland und die Auslandsniederlassungen getrennt erfasst. Im Ausland werden gut 60 % der Heizenergie mit Erdgas erzeugt. Der Standort Amsterdam wird über ein Geothermiekraftwerk zu 100 % mit Ökostrom beheizt. 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 rund 1,4 %. An den Auslandsstandorten werden keine Ölheizungen betrieben.

>>

GRI 302-1

>>

Direkter Energieverbrauch der Commerzbank MWh	2020	2021	2022
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
Erdgas	97 755	61 670	68 802
Heizöl	2 299	2 767	1 532
Notstromdiesel	246	311	407
Treibstoff ¹	29 314	11 111	22 208
Gesamt	129 615	75 859	92 949

¹ Ohne Pendelverkehr; für das Ausland konnte der Treibstoffverbrauch nur aus der Fahrleistung (km) und einem angenommenen Durchschnittsverbrauch berechnet werden.

Indirekter Energieverbrauch der Commerzbank AG durch Strom und Fernwärme MWh	2020	2021	2022
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
Energieverbrauch Strom	169 529	151 534	131 944
Energieverbrauch Fernwärme	49 972	74 271	44 654
Gesamt	219 501	225 805	176 598

GRI 302-4

Verringerung des Energieverbrauchs

Die erfolgreiche Umsetzung der Standortstrategie konnte die Energieverbräuche für das Jahr 2022 weiter senken. Der direkte Energieverbrauch der Commerzbank ist im Vergleich zum Vorjahr um rund 23 % gestiegen, da sich der Treibstoffverbrauch aufgrund der Aufhebung der Reisebeschränkungen deutlich erhöht hat.

Die indirekten Energieverbräuche zeigen einen Rückgang um 21,8 %, da im Inland der Heizenergieverbrauch um 41 % und der Stromverbrauch um 15,9 % abgenommen hat. An den Auslandsstandorten stieg der Stromverbrauch zwar um 23,5 % an, jedoch blieb der Fernwärmeverbrauch auf dem Vorjahresniveau. Der Stromverbrauch der Commerzbank AG hingegen ist um 12,9 % zurückgegangen. Hierzu haben ein zunehmender Homeoffice-Anteil von weltweit rund 61 % (Schätzwert im Vorjahr: 47 %) sowie über das Energiemanagementsystem gesteuerte Maßnahmen wie Optimierungen bei Klimaanlage, Beleuchtung, Betriebszeiten und der IT-Infrastruktur beigetragen. Die witterungsbasierte Anlagensteuerung wurde im Jahr 2022 in weiteren 5 Objekten eingeführt und unterstützte auch hier die erzielte Stromeinsparung von mehr als 15 %. Der Stromverbrauch im Homeoffice hat mit 3.064 MWh einen Anteil von 2,3 % am Gesamtstromverbrauch.

Der weltweite Geschäftsreiseverkehr ist aufgrund der Aufhebung der globalen Reisebeschränkungen mit einem Plus von 114,4 % signifikant angestiegen. Vor allem der Flugverkehr hat sich fast verfünffacht (+371 %). Die Klimarelevanz der Emissionen in großen Flughöhen wurde durch die Anhebung des RFI-Faktors (Radiative Forcing Index) von 1 auf 5 erstmals berücksichtigt. Bahngeschäftsreisen sind um 83 % und Geschäftsreisen mit dem Pkw um 86% angestiegen.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Die Abhängigkeit der weltweiten Wirtschaftsleistung von funktionierenden Ökosystemleistungen macht den Erhalt von Biodiversität unabdingbar. Die Handlungsnotwendigkeit wird beim Blick auf den aktuellen Zustand von Ökosystemen und Artenbeständen besonders deutlich.

Die Commerzbank befasst sich zunehmend mit dem Thema und rückt Biodiversität in den Fokus von Debatten zu einer nachhaltigen Entwicklung. So zeigte das Ergebnis unserer neuen Wesentlichkeitsanalyse aus dem Jahr 2022, dass Biodiversität zu unseren drei relevantesten Themen gehört. Verglichen mit der vorherigen Wesentlichkeitsanalyse ist zu erkennen, dass Biodiversität für uns als Bank an Bedeutung gewonnen hat.

Aus diesem Grund ist die Commerzbank seit März 2022 ein Teil der Initiative [Biodiversity in Good Company](#) (BiGCI), in der sich die Commerzbank gemeinsam mit anderen Unternehmen für die nachhaltige Nutzung der weltweiten Artenvielfalt engagiert. Die Initiative fungiert als Dialogplattform, um das Biodiversitätsmanagement kontinuierlich weiterzuentwickeln. Durch die Kommunikation von Best Practices sollen Unternehmen und Wirtschaftsakteure voneinander lernen.

Um die Grundlage für eine künftige Steuerung des Themenfeldes Biodiversität zu legen, haben wir 2022 erstmals eine biodiversitätsspezifische Auswirkungsanalyse mithilfe des Tools „ENCORE“ durchgeführt. ENCORE ermöglicht auf wissenschaftlicher Grundlage eine Verknüpfung von wirtschaftlichen Aktivitäten und biodiversitätsschädlichen Auswirkungen. Dazu haben wir das Geschäftsvolumen der von uns finanzierten Sektoren den externen Daten des Tools gegenübergestellt und anschließend gewichtet. Wir haben potenzielle Handlungsfelder und strategische Schwerpunkte identifiziert und werden darauf aufbauend weitere Analysen sowie Maßnahmen zum Schutz der Biodiversität entwickeln.

Parallel dazu wurde im Rahmen der Materialitätsanalyse für Umweltrisiken erstmals experten-basiert untersucht, inwieweit Biodiversität als Risikotreiber für den Commerzbank Konzern materiell ist. Analog zu Klimarisiken lassen sich Biodiversitätsrisiken in physische und transitorische Risiken unterteilen. Während physische Biodiversitätsrisiken durch einen Verlust oder die Verschlechterung von Leistungen des Ökosystems entstehen, von denen das Wirtschaftssystem abhängig ist (zum Beispiel Bestäubung oder genetische Vielfalt), beschreiben die transitorischen Risiken in diesem Zusammenhang Risiken, die durch den Transformationsprozess hin zu einer nachhaltigeren und umweltschonenderen Wirtschaft auftreten.

Im Fokus der physischen Risikoanalyse stand eine Einschätzung der Abhängigkeit von Ökosystemleistungen von Sektoren, in welchen die Commerzbank durch Kreditengagements vertreten ist. Dazu haben wir externe Daten herangezogen, die den Grad der Abhängigkeit der Sektoren von Ökosystemleistungen klassifizieren, und zusammen mit dem Geschäftsvolumen im jeweiligen Sektor betrachtet.

>>

GRI 3-3

>>

Bei den transitorischen Biodiversitätsrisiken für das Kreditrisiko wurden der negative Einfluss von Geschäftsaktivitäten auf die Umwelt und die Konsequenzen durch antizipierte zukünftige regulatorische Neuerungen zum Schutz der Artenvielfalt mit einbezogen. Als Ergebnis schätzen wir physische Biodiversitätsrisiken aktuell als nicht wesentlich ein, erachten transitorische Risiken dagegen mittel- und langfristig sehr wohl als wesentliche Risikotreiber für das Kreditrisiko. Zukünftig ist eine tiefergehende Analyse geplant, die durch entsprechende Szenarien – soweit verfügbar – und fortgeschrittenere Bewertungsmethoden in diesem Zusammenhang unterstützt wird.

Materielle Risikoarten	Biodiversitätsrisiko-Materialitätsbewertung		
	Gesamt	Transitionsrisiken	Physische Risiken
Kreditrisiken <small>(inkl. Kontrahentenrisiko)</small>	materiell	materiell	nicht materiell
Marktrisiken	nicht materiell	nicht materiell	
Operationelle Risiken <small>(inkl. Compliance- und Cyber-Risiko)</small>	nicht materiell	nicht materiell	
Reputationsrisiken	nicht materiell	nicht materiell	
Geschäftsrisiken	nicht materiell	nicht materiell	
Liquiditätsrisiken	nicht materiell	nicht materiell	
Modellrisiken	nicht materiell	nicht materiell	

In unserem Kerngeschäft tragen wir durch unsere Positionen und Richtlinien zu Umwelt- und Sozialrisiken dazu bei, Biodiversität zu schützen. Dabei haben wir klare Ausschlusskriterien definiert (siehe [Sustainable Finance: 3-3](#)). Darüber hinaus berücksichtigen wir vor allem in den Sektoren Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, wie stark die tätigen Unternehmen in die Biodiversität eingreifen. Dazu zählen beispielsweise der Schutz von als „High Conservation Value Areas“ bzw. „UNESCO-Welterbe“ ausgewiesenen Gebieten oder sonstigen geschützten Flächen sowie die Durchführung von Renaturierungsmaßnahmen.

Mit dem [Commerzbank-Umweltpraktikum](#) leisten wir seit 1990, zusammen mit deutschen Nationalparks, einen Beitrag zum Schutz der Natur und damit der Sicherung wichtiger Lebensräume (siehe [GRI 203-1](#)).

Wir werden künftig stärker unseren strategischen Fokus dahingehend erweitern, uns für die nachhaltige Nutzung und den Schutz der weltweiten Biodiversität zu engagieren. Dabei verfolgen wir aktiv die Branche sowie die Entwicklung neuer Initiativen, um unseren Beitrag zum Thema Biodiversität stetig vergrößern zu können. Der Beitritt zur „PRB UNEP FI Nature Target Setting Working Group“ ist ein Beispiel davon.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Der übergreifende Ansatz zum Management von wesentlichen Themen für das betriebliche Umwelt- und Energiemanagement aus [GRI 302: 3-3](#) gilt auch für GRI 305.

Seit 2015 kompensieren wir die bislang nicht vermeidbaren Emissionen der Commerzbank Aktiengesellschaft in Deutschland, seit 2021 auch weltweit. Die Bank arbeitet somit rechnerisch klimaneutral. Weitere Details zur Klimaneutralität inklusive Kriterien für die Wahl der Projekte sowie [Stilllegungsbestätigungen](#) der 2021 getätigten Zertifikatekäufe finden sich in unserem [Nachhaltigkeitsportal](#).

Um Reduktionspotenziale bewerten und wirksame Maßnahmen einleiten zu können, sind eine systematische Analyse der Emissionsquellen und die Kenntnis des eigenen CO₂-Fußabdrucks grundlegend. Die Commerzbank geht hierfür den Schritt vom bewährten Öko-Controlling zum CO₂-Accounting. Auf dieser Basis werden CO₂-Substitutionsmaßnahmen wie die Umstellung auf Ökostrom und CO₂- Reduktionsmaßnahmen eingeleitet.

Darüber hinaus liegt ein besonderes Augenmerk darauf, Reisetätigkeiten möglichst umweltschonend zu gestalten und somit CO₂-Emissionen zu vermeiden. Die Dienstreiserichtlinie sieht daher die Bahn als bevorzugtes Verkehrsmittel vor. Das bedeutet auch, dass wo immer möglich auf die Nutzung von Flugzeugen verzichtet wird. Im Ausland wird vor allem auf die Nutzung von Alternativen (zum Beispiel Telefon-/Videokonferenz) und die Zusammenfassung mehrerer Reisettermine hingewiesen. Audio- und Videokonferenzsysteme unterstützen einen direkten Gesprächs- und Dokumentenaustausch auch ohne Reisetätigkeit. Diese Medien können auch mobil, zum Beispiel im Homeoffice, genutzt werden. Mit der Digital-Workplace-Transformation wurden die Leitungskapazitäten für die Homeoffice-Nutzung massiv ausgeweitet und Software-Rollouts höher priorisiert.

Mit der aktuellen Fassung der Bankwagenrichtlinie vom Juli 2022 kann ausschließlich zwischen vorkonfigurierten Fahrzeugen mit einer maximalen CO₂-Emission von 134 g/km nach WLTP (Worldwide harmonized Light vehicles Test Procedure) ausgewählt werden. Die Bestellung eines Elektrofahrzeugs wird attraktiv durch einen Monatsbeitrag finanziell durch die Bank gefördert. Das Fuhrparkmanagement erfolgt durch einen externen Anbieter. Für das Ausland gilt die International Car Guideline (ICG) (Version 1.4) vom Januar 2023 mit 11 länderspezifischen Anhängen, die lokale Besonderheiten regeln. Das in der Vergangenheit im Inland erfolgreich genutzte Bonus-Malus-System wurde auf die Auslandsstandorte übertragen. Hierbei werden Fahrzeuge mit hohen CO₂-Emissionen mit einem Aufschlag belastet, umweltfreundliche Fahrzeuge, insbesondere E-Fahrzeuge, werden dagegen finanziell gefördert. In der Zentrale Frankfurt (inkl. Eschborn) stehen in 6 Gebäuden insgesamt 21 Ladesäulen für private Elektrofahrzeuge der Commerzbank-Mitarbeiter*innen bereit.

Mit dem Corporate-Car-Sharing-Konzept werden deutschlandweit verfügbare, verbrauchsgünstige Fahrzeuge zur temporären Nutzung angeboten. Die Fahrzeuge erfüllen die neuesten Abgasnormen (Euro 6d temp) und gewährleisten eine Nutzung auch bei eventuell vorhandenen Fahrverboten in den Innenstädten. Die durchschnittlichen CO₂-Emissionen sollen – auch durch das Angebot von Elektrofahrzeugen – auf unter 100 g/km gesenkt werden (siehe [GRI 305-5](#)). Mit dem Corporate-Car-Sharing-Konzept wird die Fahrzeugflotte auch auf dem neuesten Stand der Sicherheitstechnologie gehalten. Aufgrund der heterogenen Anforderungen im Ausland gibt es das Corporate-Car-Sharing-Modell nur im Inland.

>>

GRI 3-3

>>

Zudem bieten wir unseren Mitarbeiter*innen in Deutschland mit Fahrradangeboten eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln. Zum einen können Commerzbank-Mitarbeiter*innen über Bikelease hochwertige Fahrräder, Pedelects oder andere E-Bikes für die private und dienstliche Nutzung erwerben. Zum anderen stehen seit 2020 allen Mitarbeiter*innen der Commerzbank die Räder von Call a Bike und seit April 2022 auch die Fahrräder von Nextbike in ganz Deutschland für Dienstreisen zur Verfügung. Bahnreisen der Mitarbeiter*innen sowie die Nutzung der BahnCard haben in den vergangenen Jahren aufgrund digitaler Alternativen (Audio- und Videokonferenzsysteme) stetig abgenommen, während für das Jahr 2022 wieder ein leichter Anstieg zu verzeichnen war. Die Anzahl der BahnCards 25 und 50 stieg um rund 92 %, der Anstieg bei den BahnCards 100 um 14 %. Die Inlandsgeschäftsfahrten mit der Bahn mit 100 % Ökostrom leisten aber unverändert einen zusätzlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Zudem kompensiert die DB zusätzlich die im vor- und nachgelagerten Prozess verursachten indirekten Emissionen. Daneben zahlt die Commerzbank ihren Mitarbeitenden in Deutschland einen monatlichen Mobilitätzuschuss von 20 Euro zum Monats- oder Jahresticket für das Pendeln mit öffentlichen Verkehrsmitteln.

Wir haben uns zum Ziel gesetzt, unseren Treibhausgas-Ausstoß bis 2025 um 30 % zu senken (bezogen auf das Basisjahr 2018). Damit soll zugleich die Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels nach dem Pariser Klimaabkommen gewährleistet werden. Das aktuelle Klimaziel bezieht erstmals internationale Commerzbank-Standorte in rund 20 Ländern ein. 2022 wurde gegenüber dem Basisjahr 2018 ein Rückgang der weltweiten CO₂-Emissionen um 34,9 % erreicht. Für das Berichtsjahr 2023 rechnen wir – nach Lockerungen der Pandemie-Restriktionen – wieder mit steigenden CO₂-Emissionen bei Dienstreisen. Nicht vermeidbare Emissionen werden weiterhin durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten kompensiert, sodass der Bankbetrieb klimaneutral bleibt. Dies gilt ab 2021 auch für die Auslandsniederlassungen, sodass nunmehr der Bankbetrieb der gesamten Commerzbank AG rechnerisch klimaneutral ist.

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

Direkte THG-Emissionen (Scope 1)
Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)
Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Die Commerzbank ermittelt ihre Treibhausgasemissionen (THG) anhand des vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) entwickelten Standards. 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.

>>

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

>>

In unserer Berichterstattung zu CO₂-Emissionen unterscheiden wir gemäß der weltweit gängigen Kategorisierung durch das (GHG) Protocol. Scope 1 bezeichnet darin die direkt verursachten Emissionen, beispielsweise durch den Verbrauch von Erdgas, Heizöl oder Kraftstoff. Scope 2 entspricht den Emissionen durch zugekaufte Energie. Diese können sowohl nach dem tatsächlich gekauften Energiemix („Market-based“) als auch nach dem statistischen Ländermix („Location-based“) berechnet werden. Für die Berechnung unserer Gesamtemissionen nutzen wir die Market-based Scope-2-Emissionen. Scope 3 umfasst sonstige indirekte Emissionen der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette. Dazu zählen wir unter anderem den Papier- und Wasserverbrauch, Dienstreisen und Pendelverkehr sowie weitere Emissionen aus der Energieversorgung. In die Berechnung des betrieblichen CO₂-Fußabdrucks fließen die indirekten Emissionen durch unsere Finanzprodukte („Financed Emissions“) nicht ein.

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen der AG Inland werden seit 2009 durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH extern verifiziert. Seit dem Berichtsjahr 2021 gilt dies auch für die AG Ausland (Auslandsniederlassungen und Repräsentanzen). Um die Anforderungen aus der Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) bereits frühzeitig zu erfüllen, werden Umweltdaten ab dem Berichtsjahr 2022 für den Zeitraum 1. Oktober des Vorjahres bis 30. September des Berichtjahres erhoben.

Im Jahr 2022 hat die Commerzbank Aktiengesellschaft 78.402 Tonnen CO₂-äquivalente (Co₂eq) Gesamtemissionen verursacht. Dieser Wert liegt leicht über dem von Corona-Maßnahmen stark beeinflussten 2021, aber deutlich unten den Emissionen der Vorjahre. Gründe hierfür sind unter anderem technische Anpassungen für Energieeffizienz im Gebäudemanagement und Änderungen bei der dienstlichen Mobilität, aber auch Standortschließungen und der Stellenabbau der vergangenen zwei Jahre. Diese Maßnahmen werden auch nach Ende der Corona-Beschränkungen weiterwirken.

VfU 2022²

Carbon Footprint der Commerzbank AG ¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2020	2021	2022 ³
Scope 1: direkte THG-Emissionen				
Energieversorgung	AG Inland	19 365	12 367	13 509
	AG Ausland	738	744	695
Erdgas	AG Inland	18 678	11 529	13 015
	AG Ausland	702	707	637
Heizöl	AG Inland	653	786	435
	AG Ausland	0	0	0
Notstromdiesel	AG Inland	34	52	59
	AG Ausland	36	37	58
>>				

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

Carbon Footprint der Commerzbank AG ¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2020	2021	2022 ³
>>				
Dienstreisen (Dienstwagen)	AG Inland	7 848	2 962	5 989
	AG Ausland	101	42	286
Bankwagen ⁴	AG Inland	7 635	2 823	5 769
	AG Ausland	79	34	256
Poolfahrzeuge	AG Inland	213	139	220
	AG Ausland	22	8	30
Kühl- und Löschmittelverluste	AG Inland	112	43	593
	AG Ausland	149	422	541
Kühlmittel	AG Inland	112	43	593
	AG Ausland	149	143	212
Löschmittel	AG Inland	0	0	0
	AG Ausland	0	279	329
Summe Scope 1	AG Inland	27 326	15 373	20 091
	AG Ausland	988	1 208	1 522
	AG Gesamt	28 314	16 581	21 613
Scope 2: indirekte THG-Emissionen (market-based)				
Energieversorgung	AG Inland	7 142	13 619	8 239
	AG Ausland	5 121	4 624	4 618
Strom	AG Inland	6	0	0
	AG Ausland	4 903	4 101	4 132
Fernwärme ⁵	AG Inland	7 136	13 576	8 007
	AG Ausland	218	505	483
Verkehr ⁶	AG Inland		43	232
	AG Ausland		18	3
Summe Scope 2 (market-based)	AG Inland	7 142	13 619	8 239
	AG Ausland	5 120	4 624	4 618
	AG Gesamt	12 262	18 243	12 857
>>				

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

Carbon Footprint der Commerzbank AG ¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2020	2021	2022 ³
>>				
Scope 2: indirekte THG Emissionen (location-based)				
Energieversorgung	AG Inland	71 644	68 594	54 448
	AG Ausland	6 259	6 647	7 468
Strom	AG Inland	64 502	54 976	46 209
	AG Ausland	6 041	6 124	6 982
Fernwärme ⁵	AG Inland	7 142	13 576	8 007
	AG Ausland	218	505	483
Verkehr ⁶	AG Inland		44	232
	AG Ausland		18	3
Summe Scope 2 (location-based)	AG Inland	71 644	68 594	54 448
	AG Ausland	6 259	6 647	7 468
	AG Gesamt	77 903	75 241	61 916
Scope 3: sonstige indirekte THG-Emissionen				
Papierverbrauch	AG Inland	3 601	2 606	2 623
	AG Ausland	45	26	21
Energieversorgung	AG Inland	8 727	8 422	7 521
	AG Ausland	1 381	1 595	1 141
Erdgas (aus vor- und nachgelagerten Emissionen)	AG Inland	5 115	3 425	3 866
	AG Ausland	192	210	189
Heizöl (aus vor- und nachgelagerten Emissionen)	AG Inland	129	117	65
	AG Ausland	0	0	0
Notstromdiesel (aus vor- und nachgelagerten Emissionen)	AG Inland	7	8	9
	AG Ausland	7	6	9
Fernwärme (aus vor- und nachgelagerten Emissionen) ⁵	AG Inland	1 823	3 570	2 106
	AG Ausland	74	109	107
EE-Strom (Vorstufen und Umwandlungsverluste)	AG Inland	1 004	471	395
	AG Ausland	901	1 067	639
Strommix (Homeoffice-Tätigkeit)	AG Inland	649	832	1 080
	AG Ausland	207	203	197
>>				

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

Carbon Footprint der Commerzbank AG ¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2020	2021	2022 ³
>>				
Dienstreisen mit indirektem Einfluss⁷	AG Inland	5 639	3 665	10 640
	AG Ausland	706	223	3 728
Flugzeug	AG Inland	380	228	4 683
	AG Ausland	571	141	3 476
Bahn	AG Inland	70	70	134
	AG Ausland	9	7	16
THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Emissionen aus direktem Straßenverkehr	AG Inland	3 794	2 115	4 278
	AG Ausland	76	28	190
Geschäftsfahrten mit indirektem Einfluss	AG Inland	1 395	1 252	1 545
	AG Ausland	50	47	46
Logistikfahrten	AG Inland	3 781	3 535	3 307
Pendelverkehr⁸	AG Inland	19 216	15 893	14 601
Wasser	AG Inland	141	115	105
	AG Ausland	23	42	42
Entsorgung Abfall	AG Inland	83	130	93
	AG Ausland	128	111	110
Summe Scope 3	AG Inland	41 188	34 366	38 890
	AG Ausland	2 284	1 997	5 042
	AG Gesamt	43 472	36 363	43 932
Gesamtsumme	AG Inland	75 656	63 358	67 220
	AG Ausland	8 392	7 829	11 182
	AG Gesamt	84 048	71 187	78 402

¹ Die Verbrauchsdaten der Commerzbank AG werden durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH extern verifiziert. Die Verifizierung erfolgt angelehnt an die ISO 14064-3.

² Der Standard des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VFU) ist an den internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung den GRI Standards und GHG Protocol ausgerichtet.

³ Um die Anforderungen aus CSRD ab dem Berichtsjahr 2023 bereits frühzeitig zu erfüllen, wurde der Berichtszeitraum für den Carbon Footprint vom Kalenderjahr auf den Zeitraum Oktober bis September angepasst. Das vierte Quartal 2021 wird somit auf Grund der Umstellung erneut berücksichtigt.

⁴ Durch die Aufhebung der Dienstreisebeschränkungen (Corona-Pandemie) sind die Dienstfahrten mit Bank- und Poolfahrzeugen deutlich angestiegen.

Der statistisch ermittelte Dienstreiseanteil für Bankwagen der AG Inland erhöhte sich auf rund 43 % (Vorjahr: 25 %).

⁵ Die Veränderung bei der Fernwärme ist auf eine weitere präzisiertere Zuordnung der Heizenergiequellen sowie auf die Umsetzung der „Strategie 2024“ zurückzuführen.

⁶ Die Anzahl der Elektrofahrzeuge als Bankwagen ist in der AG Inland von 223 auf 378 angestiegen.

⁷ Durch Aufhebung der Dienstreisebeschränkungen (Corona-Pandemie) stiegen auch die Taxi-, Mietwagen- und Privat-Pkw-Fahrten wieder an. Bei den Flugreisen wurde der RadiativForcing Index (RFI-Faktor) von 1 auf 5 angehoben, um die besondere Klimarelevanz gemäß Empfehlung des Umweltbundesamtes zu berücksichtigen.

⁸ Der Pendelverkehr wird aufgrund der verfügbaren Basisdaten nur für die AG Inland erhoben. Die Berechnung erfolgte auf Grundlage von aktuellen Angaben des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus 2020, Stand: 31. Januar 2022) und der durchschnittlichen Anzahl der Vollzeitkräfte im Erhebungszeitraum (1. Oktober 2021 bis 30. September 2022). Zusätzlich wurden die tatsächlichen Pendelstrecken der Beschäftigten und der Anteil an ÖPNV-Nutzern (mit Monats-/Jahreskarte) ausgewertet.

>>

GRI 305-1
GRI 305-2
GRI 305-3

>>

CO ₂ -Bilanz der Commerzbank AG nach Scopes Angabe in t CO ₂ eq	2020	2021	2022
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
Scope 1	28 313	16 581	21 613
Scope 2 (Market-based)	12 263	18 243	12 857
Scope 2 (Location-based)	77 903	75 241	61 916
Scope 3	43 472	36 363	43 932

Dienstreisen der Commerzbank AG km	2020	2021	2022
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
PKW	46 342 276	21 025 926	39 038 781
Bankwagen (AT-Leasing)	40 541 618	16 045 932	33 107 675
Pool-Fahrzeuge	1 265 025	1 031 027	1 095 623
Privat abgerechnete km, Mietwagen und Taxifahrten ¹	4 535 633	3 948 967	4 835 483
Flugreisen	6 157 209	2 906 824	13 691 040
Bahnreisen	7 605 165	4 473 989	8 176 579

¹ Geschäftsfahrten mit indirektem Einfluss liegen für die AG Ausland nicht aufgeschlüsselt nach Privat-, Mietwagen- oder Taxifahrten vor.

GRI 305-4

Intensität der THG-Emissionen

Der Anstieg der CO₂-Emissionen pro Vollzeitkraft (VZK) auf 2,6 Tonnen im Jahr 2022 (2021: 2,42 Tonnen) ist vor allem auf die Beendigung der pandemiebedingten Reisebeschränkungen zurückzuführen. Der Pendelverkehr nahm – bedingt durch die nach wie vor hohe Homeoffice-Tätigkeit – um weitere 9 % gegenüber 2021 ab.

Intensität der Treibhausgasemissionen pro Vollzeitkraft CO ₂ -Emissionen pro VZK ¹ (Scope 1, 2, 3) inkl. Pendelverkehr der Mitarbeitenden ²	2020 ³	2021	2022
Tonnen	2,85	2,42	2,6

¹ Vollzeitkräfte

² Inklusive Repräsentanten

³ Pendelverkehr AG Inland

GRI 305-5**Senkung der THG-Emissionen**

Wir arbeiten an weiteren Maßnahmen, die uns dabei helfen können, CO₂-Emissionen einzusparen. So soll der derzeitige Anteil von 92,2 % an weltweitem Strombezug aus erneuerbaren Energien gesteigert werden.

In erster Linie dient das integrierte Umwelt- und Energiemanagementsystem der fortlaufenden Verbesserung der eigenen Umwelt- und Energieleistung. Gleichzeitig hilft es bei der Risikominimierung: Durch regelmäßiges Beobachten und Überprüfen des Ist-Zustands können Handlungsbedarfe frühzeitig aufgedeckt und vorbeugende Maßnahmen getroffen werden. Dieses integrierte Managementsystem bildet die beste Voraussetzung, um sich als Betrieb nachhaltig auszurichten.

Einsparungen bei unseren betrieblichen Emissionen können wir insbesondere über ein effizientes und nachhaltiges Gebäudemanagement erreichen. Dafür ergreifen wir verschiedene Maßnahmen. Unter anderem werden seit 2017 sukzessive herkömmliche Leuchtmittel durch LEDs ersetzt, was maßgeblich zur Energieeinsparung beiträgt. Die Energieeffizienz unserer Gebäude prüfen wir fortlaufend über definierte Energieleistungskennzahlen. Den Stromkennwert der von uns angemieteten Fläche in den Lateral Towers konnten wir von 104 kWh/qm im Jahr 2018 auf 72 kWh/qm im Jahr 2022 senken. Nach diesen positiven Erfahrungen haben wir auch an anderen Standorten eine solche Software in Betrieb genommen und prüfen laufend die Umsetzung in weiteren Gebäuden.

Darüber hinaus liegt ein besonderes Augenmerk darauf, Reisetätigkeiten möglichst umweltschonend zu gestalten und somit CO₂-Emissionen zu vermeiden (siehe [GRI 305: 3-3](#)).

GRI 3-3**Management von wesentlichen Themen**

Die unternehmerische Verantwortung der Commerzbank endet nicht bei internen Prozessen und Aktivitäten, sondern erstreckt sich entlang der Lieferkette. Bei der Entscheidung über externe Lieferanten und Dienstleister spielen daher ökologische, soziale und Governance (ESG) Kriterien eine wichtige Rolle. Darüber hinaus hat die Commerzbank sich zum Ziel gesetzt, bis 2040 ein klimaneutrales Lieferantenportfolio zu haben. Beschaffung wird in der Commerzbank über Corporate Procurement abgewickelt. Dieser zentrale Bereich ist in der Konzerneinheit Organisation & Security angesiedelt, die direkt an den Konzernvorstand berichtet. Im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems werden die Prozesse für Einkauf und Lieferantenauswahl intern und extern auditiert.

GRI 3-3

>>

Die Berücksichtigung einheitlicher Nachhaltigkeitsstandards stellen wir durch verschiedene Regelwerke und Prozesse sicher – auch bei unseren externen Lieferanten und Dienstleistern:

- Die Verhaltensgrundsätze der Commerzbank geben verbindlich vor, dass die Bank die Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte auch von ihren Geschäftspartnern erwartet.
- Das Einhalten von Sozialstandards durch die liefernden Unternehmen ist zudem ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung der Commerzbank. Alle zuliefernden und dienstleistenden Unternehmen, 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.
- Zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr und dazu, die Einhaltung von Umweltstandards zu fordern und zu fördern, verpflichten sich die Lieferanten und Dienstleister der Commerzbank mit der obligatorischen Unterzeichnung der Vertragsklausel „Menschen- und umweltrechtliche Verantwortung“.
- Das Einhalten von Nachhaltigkeitsstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Gespräche mit den Hauptlieferant*innen der Commerzbank.
- Im Rahmen der Ausschreibungen sind die ESG-Kriterien verpflichtend zu bewerten.
- Bei der Lieferantenauswahl finden zudem anlassbezogene Analysen durch das Reputationsrisiko-Management statt.

GRI 308-1

Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft werden

Die Abfrage nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte, wie zum Beispiel vorhandene ISO-Zertifizierungen und Klimaschutzziele, ist fester Bestandteil des Lieferantenmanagements der Commerzbank.

Management von wesentlichen Themen

Die Commerzbank möchte ihren Mitarbeiter*innen ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld bieten. Unsere Personalpolitik ermöglicht es, die Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter*innen ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit in der Commerzbank zu fördern – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Mit dem weiteren Umsetzen der aktuellen Restrukturierung der Bank ist auch ein Wegfall von Arbeitsplätzen verbunden. Hierzu hat sich die Commerzbank Aktiengesellschaft bereits Ende 2021 mit der Arbeitnehmervertretung auf einen Rahmensozialplan verständigt mit dem Ziel eines fairen und möglichst sozialverträglichen Stellenabbaus. Im Berichtsjahr konnten wir den notwendigen Personalabbau im Rahmen der Transformation erfolgreich vorantreiben. Dabei hat die überwiegende Zahl von Mitarbeitenden die Bank mit Altersinstrumenten verlassen. Darüber hinaus konnten viele Mitarbeitende mit Unterstützung durch New Placement Beratung neue Perspektiven finden. Bei dem verbleibenden Stellenabbau achtet die Bank in besonderem Maße darauf, diesen möglichst zeitnah und sozialverträglich abzuschließen.

Es gilt, die Commerzbank zukunftsgerichtet aufzustellen. Durch die Fokussierung auf Digitalisierung benötigen wir in bestimmten Bereichen verstärkt andere Fähigkeiten und Berufsbilder als in der Vergangenheit. Deshalb positionieren wir uns entsprechend für diese Zielgruppe, um so passende Expert*innen zu gewinnen. Gleichzeitig gilt es, dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. Initiativen zur Nachwuchssicherung sind in der HR-Strategie verankert: Ein umfassendes Ausbildungsangebot, innovative Qualifizierungsmaßnahmen und die Möglichkeit verschiedener Entwicklungswege sollen die Bank für Nachwuchstalente attraktiv machen.

2022 startete die bankweite Rekrutierungsoffensive, um dem hohen Nachwuchsbedarf aller Geschäftsfelder zu begegnen. Im Jahr 2023 sollen in Summe über 500 Nachwuchskräfte für die Erstausbildung sowie 200 Trainees eingestellt werden. Der Arbeitsmarkt hat sich zu einem Bewerbermarkt entwickelt, was ein Umdenken der Bank und der Führungskräfte erfordert – wir bewerben uns nun bei den jungen Talenten, nicht umgekehrt.

Dieser veränderte Umstand erfordert eine hohe Flexibilität, Willen zur Innovation und Tempo. Das aktuelle Auswahlverfahren für die Erstausbildung haben wir mit Quickwins schnell optimiert und mutig den Online-Test für den Einstellungsjahrgang 2023 ausgesetzt. Dies hat die Rekrutierungsquote bereits in kürzerer Zeit erkennbar gesteigert. Für 2024 ff. arbeiten wir nun an einem großen Umbau des Auswahlverfahrens, welches zukunftsorientiert ausgerichtet sein wird.

Die Personalarbeit der Commerzbank wurde im Jahr 2022 im Vorstandsressort von Sabine Schmittroth verantwortet und operativ im Bereich Group Human Resources umgesetzt. Leitplanken der Personalarbeit sind unter anderem die Konzern- und die HR-Strategie. Im Januar 2023 hat Sabine Mlnarsky die Funktion der Personalvorständin in der Commerzbank übernommen.

>>

GRI 3-3

>>

Wie in den Vorjahren waren auch 2022 Befragungen der Mitarbeiter*innen inhärenter Bestandteil der Feedbackkultur in der Bank. Bankweit wurden neben stichprobenbasierten Umfragen projektbezogene Evaluationen sowie Kultur- und Strategiebefragungen auf Bereichs- bzw. Abteilungsebene durchgeführt. Im Fokus der internen Marktforschungsaktivitäten stand die dritte Welle der Transformationsstudie im Rahmen des Projektes „4 People“. Hierbei handelt es sich um eine AG-weite Vollerhebung (national und international) mit dem Ziel, Vorstand und oberem Management regelmäßig valide Indikationen zu Motivationslage und Zustimmung zur Strategie der Beschäftigten zu liefern. In Ergänzung hierzu wurde eine AG-weite Führungskräftebefragung unter allen Führungskräften vorgenommen. Dies mit dem Ziel, Ansatzpunkte zur Verbesserung der Zusammenarbeit zu identifizieren und dem Top-Management zur Verfügung zu stellen.

GRI 401-1

Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

Die Fluktuationsquote lag im Berichtsjahr bei 10,75 %. Sie hat sich damit gegenüber dem Vorjahr verdoppelt. Davon sind ca. 3/4tel der Austritte auf einvernehmliche Lösungen zurückzuführen. Diese Lösungen wurden mithilfe von Sozialplaninstrumenten zur Erreichung des Personalabbaus aus der Strategie 2024 realisiert. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Commerzbank AG Inland beträgt rund 22 Jahre. 14 % der Beschäftigten sind bis zu 9 Jahre im Unternehmen angestellt, 17 % zwischen 10 und 19 Jahren und 69 % sind 20 Jahre oder länger im Unternehmen beschäftigt.

Neueinstellung Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht und Region (in Vollzeitäquivalenten)	2020 ¹		2021		2022	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %
Neueinstellungen Mitarbeiter*innen gesamt	1 640	6,15	133	0,55	201	0,9
Nach Alter						
Mitarbeiter*innen unter 30 Jahre	261	0,98	39	0,16	45	0,2
Mitarbeiter*innen 30-50 Jahre	948	3,55	80	0,33	131	0,59
Mitarbeiter*innen über 50 Jahre	431	1,62	14	0,06	25	0,11
Nach Geschlecht						
Mitarbeiterinnen	695	2,61	65	0,27	59	0,27
Mitarbeiter	945	3,54	68	0,28	142	0,64
Nach Region						
Standort Frankfurt	281	1,05	62	0,26	118	0,53
Übriges Deutschland	1 359	5,10	71	0,29	83	0,37

¹ Beinhaltet die Integration der comdirect.

>>

GRI 401-1

>>

Mitarbeiterfluktuation Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht, Region und Austrittsgründen (in Vollzeitäquivalenten)	2020 ¹		2021		2022	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %
Austritte Mitarbeiter*innen gesamt	1 219	4,6	1 186	4,90	2 398	10,75
Nach Alter						
Mitarbeiter*innen unter 30 Jahre	131	0,5	198	0,82	311	1,4
Mitarbeiter*innen 30-50 Jahre	465	1,7	472	1,95	1477	6,62
Mitarbeiter*innen über 50 Jahre	623	2,3	516	2,13	609	2,73
Nach Geschlecht						
Mitarbeiterinnen	470	1,8	504	2,08	1 219	5,46
Mitarbeiter	749	2,8	682	2,82	1 179	5,29
Nach Region						
Standort Frankfurt	467	1,8	426	1,76	704	3,16
Übriges Deutschland	752	2,8	760	3,14	1 694	7,59
Nach Austrittsgründen (Auswahl)						
Kündigungen durch Arbeitnehmer*innen	515	1,9	458	1,7	520	2,33
Kündigungen durch Arbeitgeber	11	0,04	18	0,07	5	0,02
Einvernehmliche Lösung	692	2,6	623	2,4	1 778	7,97
Tod	9	0,03	11	0,04	3	0,01

¹Beinhaltet die Integration der comdirect.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Gesundheit ist die Basis für die Leistungsfähigkeit einer Organisation und ihrer Belegschaft gleichermaßen. Strategisches Health-Management ist daher ein wesentlicher Baustein der Personalarbeit der Commerzbank Aktiengesellschaft. Ziel ist es, die psychische und physische Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu fördern. Dafür bieten wir Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungs- und Informationsangebote etwa zum Umgang mit Beanspruchung. Zuständig dafür sind im Ressort Group Human Resources das „Health-Management“ sowie in Group Organisation & Security das „Safety-Management“.

Mit dem gesetzlich geforderten Instrument der Gefährdungsbeurteilung analysieren die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus der Abteilung Safety-Management die Arbeitsbedingungen kontinuierlich und ganzheitlich. Dafür werden beispielsweise wesentliche Veränderungen von Arbeitsinhalten bei Neueinführungen von Software präventiv betrachtet. Darüber hinaus befragen wir regelmäßig Belegschaft und Führungskräfte zu unterschiedlichen Aspekten wie der Arbeitsorganisation oder Führungs- und Teamthemen. Auf diesen Grundlagen werden zielgerichtet Maßnahmen entwickelt und ihre Wirksamkeit anschließend überprüft. Nähere Information hierzu finden sich unter [GRI 403-2](#).

Des Weiteren werden die Betriebsstätten von Safety-Management regelmäßig in einem Turnus von 3 bis 5 Jahren begangen, um die Arbeitsstätten zielgerichtet hinsichtlich etwaiger Anpassungsnotwendigkeiten zu begutachten, aber auch, um Führungskräfte und Mitarbeiter*innen in Bezug auf Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz präventiv zu beraten.

Zudem wollen wir Mitarbeiter*innen und Führungskräfte dafür befähigen, eigenverantwortlich die Ressourcen aufzubauen, mit denen sie sich auf veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt einstellen können. Hierauf zahlen Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungsangebote oder Qualifizierungen ein – etwa zum Umgang mit Beanspruchung und Resilienz. Dafür arbeitet die Commerzbank auch mit externen Partner*innen zusammen. Die ias-Gruppe ist bundesweit für die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiter*innen zuständig. Sie berät auch das betriebliche Gesundheitsmanagement der Bank, um das Angebot bedarfsorientiert und zielgerichtet zu verbessern und zu erweitern. Die insa Gesundheitsmanagement GmbH liefert Inhalte zu den Themen Bewegung und Ernährung in Form von digitalen oder Präsenzseminaren.

Mehrere Betriebsvereinbarungen zu den Themen „Fairness am Arbeitsplatz“, „Suchtprävention“, „Betriebliches Eingliederungsmanagement“ und „Bildschirmarbeitsplätze“ regeln zudem gesundheitsorientiertes Arbeiten in der Bank.

Auch 2022 stellte u.a. die Commerzbank angesichts der weltweiten Corona-Pandemie vor die große Herausforderung, den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen in Einklang mit den betrieblichen Anforderungen zu bringen. Dazu wurde ein weitreichendes Hygienekonzept aufgestellt, das fortlaufend an die aktuelle Situation angepasst wurde, und die Möglichkeiten für das mobile Arbeiten erweiterte.

GRI 403-1**Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Die Commerzbank verfolgt das Thema Gesundheit seit 2006 strategisch und hat 2005 ein Arbeitsschutz-Management-System (AMS) implementiert, das kontinuierlich überprüft und angepasst wird. Damit werden die Leitmotive und Ziele sowie die organisatorischen Grundsätze beschrieben, die sich die Commerzbank als Handlungsmaxime in Sachen der Arbeitssicherheit gesetzt hat.

Da es sich beim grundlegenden Arbeits- und Gesundheitsschutz um gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen handelt, sind alle Mitarbeitende und Arbeitsplätze im Inland abgedeckt. Die Inanspruchnahme von freiwilligen Zusatzleistungen wie zum Beispiel des Employee Assistance Program (EAP) ist via Telefon, E-Mail und Videotelefonie für Kolleg*innen im Inland und standortabhängig ebenfalls im Ausland gegeben. Während Präsenzseminare aus organisatorischen Gründen vor allem von Beschäftigten an den größeren Standorten besucht werden bzw. pandemiebedingt nicht stattfinden konnten, können an digitalen Seminarangeboten alle Mitarbeiter*innen ohne Aufwand und Anreise teilnehmen.

GRI 403-2**Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen**

Mit dem sogenannten Kreismodell zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bauen wir seit 2013 den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Prävention kontinuierlich aus. Die Ergebnisse sind Grundlage dafür, entsprechende Maßnahmen gemeinsam mit den Verantwortlichen für den Arbeitsschutz, Mitarbeiter*innen und Führungskräften zu entwickeln und umzusetzen. Diese reichen von baulichen und organisatorischen Veränderungen über Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen – etwa zum Umgang mit Beanspruchung – bis hin zu Bewegungsaktionen. Ein beratendes Team von Spezialist*innen unterstützt die verantwortlichen Führungskräfte im Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen zu anlassbezogenen, projektbezogenen und regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen.

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen basieren auf Meldungen über vermutete gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz. Alle Mitarbeiter*innen der AG Inland, also auch Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, HR-Management-Beratende, Schwerbehindertenvertretung sowie Betriebsräte, haben die Möglichkeit, eine solche Beurteilung zu initiieren. Zur Meldung einer vermuteten Gefährdung stehen ein Meldeformular und ein Leitfaden mit weiterführenden Informationen zur Verfügung. Der Prozess wird ausgelöst, indem die einreichende Person das ausgefüllte Formular der zuständigen Führungskraft zuleitet. Danach informiert die Führungskraft den zuständigen Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung und berät über das weitere Vorgehen. Mitarbeiter*innen, können sich auch direkt an einen Betriebsrat wenden, der die Meldung der vermuteten Gefährdung dann unter Wahrung der Anonymität der Mitarbeiter*innen initiiert. Seitens des Safety-Managements wurde die Unfallanzeige digitalisiert, was zu einer besseren Dokumentation der Unfalluntersuchungen führt und eine einfachere anonymisierte Auswertung erlaubt, um Unfallschwerpunkte identifizieren und gegebenenfalls präventive Maßnahmen ableiten zu können.

>>

GRI 403-2

>>

Die Arbeitsschutzregeln der Bank sehen die Durchführung projektbezogener Gefährdungsbeurteilungen (GfB) vor, wenn es im Zusammenhang mit Projekten zu wesentlichen Veränderungen bei Arbeitsabläufen oder Standards für Mitarbeiter*innen kommt. Den Maßstab für im Wesentlichen mögliche psychische Gefährdungen liefert der Leitfaden „Gestaltungskriterien für Gute Arbeit“, auf den sich Bank und Arbeitnehmergremien geeinigt haben. Typische Situationen, die eine projektbezogene GfB notwendig machen, sind die Einführung neuer Arbeitsmittel, Prozessveränderungen, sowie wesentliche Veränderungen im Arbeitsumfeld oder von Standards. Allerdings macht nicht jede Veränderung eine GfB notwendig. Das Anstoßen, die Durchführung und die Koordination einer projektbezogenen Gefährdungsbeurteilung fällt in die Verantwortung der jeweiligen Projekt-, Produkt- oder Prozessverantwortlichen. In erster Linie sind also die Projektleiter*innen zuständig, aber auch die Linienvorgesetzten von betroffenen Mitarbeiter*innen. Wichtig ist, dass sich die Verantwortlichen abstimmen. Fachliche Unterstützung und Beratung erhalten die Verantwortlichen von den Fachkräften für Arbeitssicherheit und den Spezialisten für Gefährdungsbeurteilungen.

Die regelmäßigen Gefährdungsbeurteilungen erfolgen durch Befragungen und Betriebsbegehungen. Die regelmäßigen Befragungen finden fortlaufend als zentral koordinierte, bereichsbezogene Vollbefragungen statt. D. h. alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte können daran teilnehmen. Die Befragungen decken in einem rollierenden System alle inländischen Betriebe der Commerzbank AG ab. Der zu verwendende Fragebogen wurde nach arbeitswissenschaftlichen Gesichtspunkten entwickelt und auf die Gegebenheiten der Bank angepasst und wurde in einer Betriebsvereinbarung hinterlegt. Die Befragung wird durch ein externes Befragungsinstitut durchgeführt. Die Teilnahme ist freiwillig und anonym. Führungskräfte, Berater*innen für Führungskräfte aus HR sowie Gremienvertreter*innen erhalten digitale Ergebnisberichte für ihren jeweils zuständigen Bereich. Im Folgeprozess stehen die Analyse und Beurteilung der vermuteten Gefährdungen, ggfs. die Entwicklung von Maßnahmen und eine sich anschließende Wirkungskontrolle an.

GRI 403-3

Arbeitsmedizinische Dienste

Die Commerzbank bietet ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich bei Gesundheitsthemen an die Betriebsärzt*innen und ihre Teams zu wenden. Diese unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und betreuen bei folgenden Themen – bei Bedarf auch langfristig:

- Körperliche, seelische und soziale Erkrankungen, die möglicherweise arbeitsbedingt entstanden sind oder das Arbeiten beeinflussen
- Gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, beispielsweise Sehtests bei Bildschirmarbeit – auch telefonische oder online Beratung möglich
- Wiedereingliederung nach einer Krankheit (BEM). Nach häufigen krankheitsbedingten Ausfällen oder einer längeren Krankheit ist der Schritt zurück in den Arbeitsalltag manchmal schwierig. Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Mitarbeitenden dabei. Es tritt als gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren in Kraft, wenn Mitarbeiter*innen krankheitsbedingt insgesamt für 6 Wochen oder mehr innerhalb von 12 Monaten nicht am Arbeitsplatz waren. Unerheblich ist, ob die Mitarbeitenden wegen einer Dauererkrankung oder wegen mehrerer unterschiedlicher Krankheiten gefehlt haben. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeitenden im Rahmen des BEM umfassen zum Beispiel die Anschaffung eines ergonomischen Stuhls oder eines höhenverstellbaren Schreibtischs, Reduzierung der Arbeitszeit oder Veränderung der Arbeitszeitlege.
- Eingliederung am Arbeitsplatz von Kolleg*innen mit Behinderung
- Beratung zu gesunder Ernährung
- Präventiver Gesundheitsschutz bei dienstlichen Auslandsreisen
- Suchterkrankungen – präventiv und akut
- Leitenden Angestellten der AG Inland bietet die Bank die Möglichkeit, alle 2 Jahre einen Gesundheits-Check-up in Anspruch zu nehmen. Die Bank stellt die Mitarbeiter*innen hierfür bezahlt frei.
- Die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiter*innen wird an den großen Standorten durch Sanitätsstationen ergänzt (derzeit Standort Frankfurt a. M.). Diese stehen insbesondere für Erste Hilfe bei Verletzungen und Erkrankungen zu Verfügung. Zusätzlich gibt es an allen Standorten geschulte Ersthelfer*innen.

Auch familiäre Probleme, Stress, Konflikte, psychische Belastungen und Ähnliches beschäftigen und beanspruchen in der heutigen Lebens- und Berufswelt viele Menschen. Für alle Mitarbeiter*innen, Führungskräfte und für im Haushalt lebende Angehörige bietet die Commerzbank daher als freiwillige Zusatzleistung das Employee Assistance Program (EAP). Grundsätzlich steht das Angebot Beschäftigten der AG Inland in Deutschland zur Verfügung und kann zielgruppenspezifisch von Beschäftigten aus dem Ausland sowie bei Bedarf in englischer Sprache genutzt werden. Das externe Beratungsteam, bestehend aus erfahrenen Expert*innen aus Bereichen wie Medizin, Psychologie und Sozialpädagogik, bietet kompetente Unterstützung in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen. Selbstverständlich unterliegen die Berater*innen der gesetzlichen Schweigepflicht und weder Vorgesetzte noch Personalverantwortliche werden über die Inanspruchnahme des EAP informiert.

>>

GRI 403-3

>>

Bei Bedarf und auf eigenen Wunsch vermitteln die Beratenden an Spezialist*innen wie Fachkliniken, Familienservices, Fachberatungsstellen, Ärzt*innen, Psychotherapeut*innen oder Coaches weiter. Auch Führungskräfte können das EAP nutzen, um sich mit Fragestellungen, die sich aus ihrer Rolle ergeben, an die Beratung zu wenden, beispielsweise zu einer gesundheitsorientierten Führung der Mitarbeiter*innen oder zur Vorbereitung auf schwierige Gespräche mit Mitarbeiter*innen. Auch zu Fragen rund um Corona haben sich Mitarbeiter*innen an das EAP gewandt. Aufgrund der umfangreichen Informationsangebote der Bank zur Corona-Thematik kam es jedoch zu keiner hohen Inanspruchnahme.

Darüber hinaus hat die Commerzbank das eingeführte „Stufenmodell zur psychologischen Betreuung nach Banküberfällen“ weiter umgesetzt, um Beteiligte in solch einer Belastungssituation bestmöglich zu unterstützen. Dazu zählen definierte Ansprechpartner*innen in Human Resources sowie ein umfassendes psychologisches Folgeangebot, auch im Rahmen des EAP.

GRI 403-4**Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz**

Verschiedene Gremien innerhalb der Bank beraten und entscheiden über Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Der zentrale Arbeitsschutzausschuss (ASA) repräsentiert alle Mitarbeiter*innen der Commerzbank AG sowie beteiligte Tochtergesellschaften 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 Beschäftigten einsehbar.

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*innen 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.

GRI 403-5

Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten, absolvieren alle internen und externen Mitarbeiter*innen verpflichtend einmal im Jahr eine onlinebasierte Sicherheitsunterweisung. Diese wird von den Führungskräften durch eine ortsspezifische Unterweisung ergänzt. Die Betriebsbeauftragten wie Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer*innen, Etagenbeauftragte und Brandschutzhelfer*innen werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geschult und die regelmäßigen Weiterbildungen sichergestellt. Hinzu kommt eine halbjährliche Unterweisung der Filialmitarbeitenden wegen Unfallverhütungsvorschriften und der besonderen Anforderungen aus dem Bankbetrieb (Geldbearbeitung).

Daneben bieten Qualifizierungsangebote der Bank Informationen und Ratschläge rund um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die Commerzbank möchte ihre Mitarbeiter*innen dadurch fördern und sie bei den Herausforderungen, die sich auch durch die Digitalisierung ergeben, begleiten. Die Angebote umfassen unter anderem:

- Videos zu allgemeinen gesundheitlichen Themen, wie Sport, Schlaf und Ernährung, sowie zu Herausforderungen der Mitarbeiter*innen in ihrem Arbeitsalltag, zum Beispiel Stress, Zeitmanagement und digitale Medien
- Kompakte Gesundheits-Check-ups für leitende Angestellte zum Beispiel zur Rücken- oder Herzgesundheit, die den Teilnehmenden eine erste Rückmeldung zu ihrem Gesundheitsstatus und zugleich Empfehlungen geben diesen zu verbessern

GRI 403-6

Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter*innen

Die Commerzbank unterstützt verschiedene Programme zur Gesundheitsförderung. So stehen den Mitarbeiter*innen in den bundesweit rund 140 Betriebssportgruppen mehr als 40 Sportarten zur Verfügung. Neben der Gesundheitsförderung wird dabei gleichzeitig das betriebliche Zusammengehörigkeitsgefühl gepflegt. Rund 6.000 Mitarbeitende nehmen an den regelmäßigen bundesweiten Sportangeboten teil (teilweise mit coronabedingten Einschränkungen). Hierzu zählen zum Beispiel die Sportarten Tanzen, Fußball, Schwimmen, Dart, Bowling, Fitness oder Volleyball. Regelmäßig finden überregionale Turniere und deutsche Meisterschaften („ComGames“) statt, zuletzt in 2022 mit über 500 sportbegeisterten Mitarbeiter*innen.

Während der Pandemie informierte ein Podcast mit dem leitenden Betriebsarzt des arbeitsmedizinischen Gesundheitsdienstleisters regelmäßig zu medizinischen Themen rund um Corona.

In der Commerzbank ist der Umgang mit Stressreaktionen und Überforderung schon lange kein Tabuthema mehr. Bank und Gesamtbetriebsrat gehen offen und offensiv mit dem Thema um. Mit einem umfassenden und präventiven Ansatz möchte die Bank den Betroffenen möglichst frühzeitig Informationen zu Unterstützungsformaten anbieten. Das im Jahr 2011 gegründete Netzwerk für Mitarbeitende „Horizont“ möchte dazu beitragen, Mitarbeiter*innen in der Commerzbank zum Thema Burn-out-Syndrom (psychischer und physischer Erschöpfungszustand) zu sensibilisieren sowie Vorurteile und Hemmschwellen abzubauen. Es bietet eine Austauschplattform und geschulte Ansprechpartner*innen für betroffene Mitarbeiter*innen. Diese stellen auf Wunsch Kontakt zu verschiedenen Anlaufstellen sowie internen und externen Expert*innen her.

>>

GRI 403-6

>>

Auch das Thema Sucht geht die Commerzbank aktiv an. Wir unterstützen Mitarbeiter*innen zum Beispiel dabei, Nichtraucher*in zu werden. Expert*innen der ias-Gruppe beraten Betroffene in einem persönlichen Gespräch und helfen, aus der Fülle von Kursen und Hilfsmitteln den passenden „Weg zur*zum Nichtraucher*in“ zu finden. Über das Suchtkrankenhelfer*innen-Netzwerk kann jede*r Betroffene schnell, unkompliziert und vertrauensvoll den ersten Kontakt zu einem der Suchtkrankenhelfer aufnehmen. Diese Helfer*innen – allesamt Mitarbeiter*innen der Commerzbank – wissen, wovon sie reden, denn sie sind selbst suchtkrank, leben jedoch seit mehreren Jahren suchtmittelfrei und möchten aus dieser Erfahrung heraus andere dabei unterstützen, den ersten Schritt heraus aus der Sucht zu wagen.

Als Arbeitgeberin möchte die Commerzbank ihren Mitarbeiter*innen, wo möglich, eine attraktive und ernährungsphysiologisch ausgewogene Verpflegung anbieten. In den Gebäuden der Zentrale und an weiteren großen Standorten gibt es daher Kantinen. Diese bieten täglich ein reichhaltiges Angebot aus veganen, vegetarischen und fleischhaltigen Produkten an. Alle Informationen zu Kalorien und Zusatzstoffen sind für die Mitarbeiter*innen am Kantineingang einsehbar.

GRI 403-8**Mitarbeiter*innen, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind**

Das Arbeitsschutz-Management-System (AMS), das regelmäßig intern geprüft wird, erfasst 100 % der Mitarbeiter*innen der Commerzbank AG Inland.

GRI 403-9

Arbeitsbedingte Verletzungen

2022 gab es insgesamt 240 Arbeits- und Wegeunfälle. Das entspricht einer Quote von 7,7 je 1.000 Menschen für den Commerzbank-Konzern. Ein schwerer Unfall musste verzeichnet werden (d.h. Rekonvaleszenzzeit mehr als 6 Monate oder Todesfall), der im Zusammenhang mit dem Erpressungsfall und den übersandten Briefbomben stand.

Gegenüber dem Niveau des Jahres 2021 ergab sich ein signifikanter Anstieg (+89 %), allerdings noch immer unterhalb der Quoten der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung. Der signifikante Anstieg ist auf die Aufhebung der Homeoffice-Pflicht sowie vermutete Corona-Infektionen zurückzuführen. Im Berichtsjahr ereignete sich kein Unfall mit Todesfolge.

Ein Anwachsen von psychischen Belastungen wegen der langen Homeoffice-Phasen konnte nicht festgestellt werden.

Anzahl der Arbeitsunfälle Commerzbank AG Inland ¹ nach Region und Geschlecht			2020			2021			2022		
	Standort Frankfurt	Übriges Deutsch- land	Gesamt	Standort Frankfurt	Übriges Deutsch- land	Gesamt	Standort Frankfurt	Übriges Deutsch- land	Gesamt		
Arbeits- und Wegeunfälle ² Mitarbeiter*innen	28	100	128	9	76	85	17	136	153		
Arbeits- und Wegeunfälle ² Mitarbeiter	20	32	52	13	29	42	17	70	87		
Arbeits- und Wegeunfälle² gesamt	48	132	180	22	105	127	34	206	240		
Davon reine Betriebsunfälle	10	33	43	5	34	39	17	136	153		

¹ inkl. aller Töchter im Inland.

² Mehr als drei Tage Arbeitsunfähigkeit.

GRI 403-10

Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die Krankenquote der Commerzbank AG Inland lag im Jahresdurchschnitt für 2022 bei 5,4 % (2021: 4,0 %), wobei Dauerkrankte nicht eingeschlossen sind.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Die Qualifizierung der Mitarbeitenden ist für die Commerzbank ein wichtiger Baustein für die Strahlkraft als Arbeitgeber sowie die Weiterentwicklung der Belegschaft. Aufgrund der vielfältigen Herausforderungen im Rahmen der Transformation sowie der Digitalisierung der Bank wurden die Qualifizierungsaktivitäten im Cluster HR Learning gebündelt. Das neu geschaffene Cluster richtet dabei den Fokus auf den kompletten Mitarbeitenden-zyklus, d.h. von der Ausbildung bis hin zur Leadership-Qualifizierung sowie umfangreichen Angeboten für Professionals und Spezialisten. Der demografische Wandel bedingt eine Stärkung der Erstausbildung sowie intensive Beschäftigung mit den akademischen Nachwuchskräften. Dem digitalen Wandel in der Arbeitswelt begegnen wir mit Re-/Upskilling-Programmen und umfassenden Angeboten in der IT-Qualifizierung.

In der Commerzbank kommen verschiedene Personalführungsinstrumente zum Einsatz, die entweder als freiwilliges Angebot zu jeder Zeit von Mitarbeiter*innen genutzt werden können, zum Beispiel die Leistungsbeurteilung zur Standortbestimmung oder die Dokumentation der Skills im internen Mitarbeiterprofil, oder als wiederkehrende Prozesse die individuelle Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter*innen unterstützt, zum Beispiel der Entwicklungsdialog. Ziel der Personalführungsinstrumente ist es, den kontinuierlichen Auf- und Ausbau von Kompetenzen und Skills bei den Mitarbeiter*innen zu unterstützen, um sie für aktuelle oder zukünftige Aufgaben zu befähigen.

GRI 404-1

Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

2022 haben wir inklusive Selbstlernmedien und Präsenzveranstaltungen insgesamt 477.774,51 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen der Commerzbank AG Inland investiert. Insgesamt nahmen 30.585 Mitarbeiter*innen an Schulungen teil, die auf der zentralen Lernplattform angeboten wurden. Gezählt wurden auch Mitarbeiter*innen, die die Bank im Verlauf des Jahres verlassen haben, sowie externe Mitarbeiter*innen. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter*in und Jahr betrug im Berichtszeitraum 15,62 Stunden. Wir berichten die Stunden nicht aufgeschlüsselt nach Kategorie der Mitarbeitenden. 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 Mitarbeitende nach Geschlecht	2020 ^{2, 3}	2021 ¹	2022
Stundenzahl pro Jahr Mitarbeiterin	18,04	13,98	15,84
Stundenzahl pro Jahr Mitarbeiter	18,36	14,43	15,43
Stundenzahl pro Jahr gesamt	18,18	14,32	15,62

¹ Der Rückgang der durchschnittlichen Stundenzahl ist unter anderem darin begründet, dass für Nicht-Präsenzangebote weniger Zeit für eine Schulung aufgewandt werden muss. Außerdem wurden bei Pflichtschulungen „Wissens-Checks“ eingeführt, durch die sich der Lernaufwand ebenfalls verringern ließ.

² Beinhaltet nur Qualifizierungen, die auf der zentralen Lernplattform absolviert wurden.

³ Ohne comdirect.

>>

GRI 404-1

>>

Neben der zentralen Lernplattform für Commerzbank-spezifische Inhalte haben sich unsere Mitarbeitenden auch anderen bereitgestellten Lernmedien und Formaten gewidmet. So wurden im Rahmen des Lernzeit+-Piloten insgesamt 39.035 Lernvideos mit einer Gesamtzeit von 2.004 Stunden von den Lernenden abgeschlossen. Das entsprach ca. 1,4 Stunden pro Quartal pro aktivem Nutzer.

Des Weiteren wurde im Verlauf des zweiten Halbjahres 2022 die Basisschulung Nachhaltigkeit unseren Mitarbeitenden zur freiwilligen Nutzung zur Verfügung gestellt. Diese hatten sich zum Ende des Jahres bereits 5.264 Mitarbeiter*innen zugewiesen. Die Gesamtlernzeit hierbei beträgt 3 Stunden für die Maßnahme.

Ebenso starteten 220 Pilotteilnehmende ihre zertifizierten Re-/Upskilling-Lernreisen. 200 von ihnen schlossen den Upskilling-Piloten mit je 120 Unterrichtseinheiten im November ab. Das ergibt insgesamt 18.000 Stunden Qualifizierungszeit. Der Reskilling-Pilot erstreckt sich insgesamt auf eine Laufzeit von 12 Monaten. Bis zum Ende des Jahres 2022 hatten die 20 Teilnehmenden bereits 3.600 Stunden Lernzeit hiervon absolviert. Das entspricht 180 Stunden pro teilnehmende Person.

Auch für die Erstausbildung zur Bankkauffrau oder zum Bankkaufmann steht den Auszubildenden ein externes Lernportal zur Verfügung, auf dem über 70.000 Videos und Aufgaben aufgerufen bzw. bearbeitet wurden.

Von den im Dezember 2022 in der Commerzbank AG Inland beschäftigten Mitarbeiter*innen befanden sich 287 in einer Erstausbildung. Zusätzlich waren 280 aktive Mitglieder des Studienkreises (Werkstudierendenprogramm der Commerzbank), 192 Trainees und in Summe 357 Praktikanten im In- und Ausland sowie Mitarbeiter*innen in Weiterentwicklungsprogrammen beschäftigt.

2022 hat die Commerzbank 186 Nachwuchskräfte in der Erstausbildung (101 Auszubildende und 85 Studierende dualer Hochschulen) eingestellt. Darüber hinaus begrüßten wir 305 studentische Praktikant*innen, 107 neue Mitglieder im Studienkreis, 6 Studierende an der FSFM sowie 111 Trainees. Im Jahr 2022 haben wir 62 % der ausgelernten Auszubildenden und Studierenden dualer Studiengänge übernommen.

Ausbildung in der Commerzbank AG Inland	2020 ^{1, 2}	2021	2022
Weibliche Auszubildende	367	358	276
Männliche Auszubildende	571	548	479
Stundenzahl pro Jahr gesamt	938	906	755
Ausbildungsquote (in % des Stammpersonals)	3,6	3,7	3,5
Übernahmequote (in %)	69,7	70,8	62,0

¹ Beinhaltet nur Qualifizierungen, die auf der zentralen Lernplattform absolviert wurden.

² Ohne comdirect.

GRI 404-2

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

In einer Lernplattform bündeln wir alle Angebote unter einem Dach und ermöglichen lebenslanges berufsbezogenes Lernen. Mitarbeiter*innen 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.

Neben der weiterhin einzusetzenden Lernplattform arbeitet die Commerzbank an einer übergeordneten, ganzheitlichen Lernplattform, die den Mitarbeitenden für selbstgesteuertes, interessenbasiertes, digitales Lernen zur Verfügung steht. In einem Piloten wurden ungefähr 2.600 Mitarbeitende in die Testphase integriert. Der erfolgreich verlaufene Pilot findet seine Fortsetzung in einem Gesamtbankrollout in 2023. Im Rahmen von „Lernzeit+“ möchte die Bank das freiwillige, selbstgesteuerte Lernen damit unterstützen.

Um die Mitarbeiter*innen für den Wandel durch die Digitalisierung des Bankwesens zu qualifizieren und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, bietet die Commerzbank zahlreiche fakultative und obligatorische Qualifizierungsbausteine wie Seminare, Workshops oder E-Learnings. Die unterschiedlichen Anforderungen erfordern zielgruppenadäquate Lern- und Informationsformate.

Zusätzlich haben wir in Zusammenarbeit mit externen Partnern ein zertifiziertes Programm für Reskilling und Upskilling entworfen und vertestet. Diese Programme beschäftigen sich mit den überfachlichen Futureskills und unterstützen damit die Qualifizierung für eine sich im Wandel befindliche digitale Arbeitswelt.

In der Corona-Pandemie hat die Commerzbank ihre Qualifizierungsangebote bereits letztes Jahr ausgeweitet und konnte auf diese zurückgreifen. Im Auszubildendenbereich wurden die für die IHK-Prüfung notwendigen Präsenzseminare auf Onlineformate umgestellt. Für Professionals wurden neue außerfachliche Webseminare entwickelt und angeboten – insbesondere Themen wie virtuelle Kommunikation, Motivation und Führung wurden stark nachgefragt. Darüber hinaus wurden verstärkt E-Learnings zu Fachthemen etabliert, die es ermöglichen, dass Mitarbeiter*innen zeitunabhängig Lerninhalte abrufen können.

Auch Personalentwicklung und individuelle Entwicklungskonzepte wurden unter anderem mit onlinegestützten Formaten im Hinblick auf die digitale Strategie neu ausgerichtet.

Darüber hinaus begegnen wir der zunehmend digitalen Arbeitswelt im Konzern mit einer angepassten Arbeitsorganisation: Mobile technische Anwendungen, agiles Arbeiten sowie Flexibilität bei Arbeitsort und Arbeitszeiten sind nur einige Stichworte hierfür.

>>

GRI 404-2

>>

Mobiles Arbeiten ermöglicht es, von Zeit zu Zeit ortsungebunden zu arbeiten. Vorab stimmen sich Beschäftigte und Führungskraft flexibel, anlassbezogen und individuell über den Arbeitsort miteinander ab. Die Vereinbarung zielt damit auf eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse und privater Interessen der Mitarbeiter*innen, die Motivation der Mitarbeiter*innen durch eigenverantwortliches Arbeiten, die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ab. Durch den Wegfall von Wegstrecken zwischen Wohnung und betrieblichem Arbeitsplatz zahlt das mobile Arbeiten auch auf den Umweltschutz ein. Mobiles Arbeiten wird vermehrt auch für die an den ausländischen Standorten beschäftigten Mitarbeiter*innen angeboten; die jeweiligen länderspezifischen Regelungen finden sich in lokalen Policies.

Mitarbeiter*innen stehen drei gleichwertige Laufbahnen mit klar strukturierten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung: die Fachlaufbahn, die Führungslaufbahn und die Projektlaufbahn inklusive der entsprechenden Qualifizierungsbausteine.

Im Juli 2022 wurde zudem eine freiwillige Basisqualifizierung zum Thema Nachhaltigkeit für alle Mitarbeiter*innen der Commerzbank im In- und Ausland ausgerollt. Das Trainingsangebot soll ein gemeinsames Nachhaltigkeitsverständnis sichern und unsere Kompetenz als Ansprechpartner*innen für das Thema Nachhaltigkeit stärken. Im Jahr 2023 folgt dann ein Angebot zu einer Aufbauqualifizierung.

GRI 404-3**Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten**

Mit dem Entwicklungsdialog gibt es einen regelmäßigen, onlinegestützten Personalentwicklungsprozess für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in der AG Inland sowie an allen ausländischen Standorten. Ziel ist es, dass die Führungskraft mit jedem ihrer Mitarbeiter*innen regelmäßig über die erforderlichen Kompetenzen und Skills für aktuelle und zukünftige Anforderungen spricht und bei Bedarf Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Zusätzlich werden im Rahmen des Entwicklungsdialogs Talente und Personalrisiken identifiziert und im Führungsteam geeignete Maßnahmen für Personaleinsatz und -entwicklung besprochen.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Unser Diversity-Management arbeitet seit mehr als drei Jahrzehnten für ein konzernweites offenes, faires und wertschätzendes Umfeld. Im Mittelpunkt stehen dabei unterschiedliche Perspektiven und Talente unserer Mitarbeitenden. Weltweit sind Menschen aus 120 Nationen im Konzern beschäftigt. Die unterschiedliche Herkunft belebt und bereichert das Miteinander. Verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen führen zu neuen Ideen.

Die konzernweite Verankerung von Diversity & Inclusion erfolgt seit vielen Jahren durch eine Councilstruktur mit Vertreter*innen aus allen Bereichen der Bank. Das zentrale Gremium zur strategischen Ausrichtung ist das „Global Diversity Council“, das unter dem Vorsitz des für Personal zuständigen Vorstandsmitglieds tagt. Die Beteiligung aller Geschäftsbereiche und die Unterstützung durch regionale Councils an verschiedenen Auslandsstandorten ermöglichen es, länderspezifische Unterschiede und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Das Diversity-Management ist in sieben Handlungsfeldern organisiert: „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“, „Chancengleichheit und Geschlechtervielfalt“, „Sexuelle Orientierung und Identität“, „Generationenvielfalt“, „Kulturelle Vielfalt“, „Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ und „Religion, Glaube, Weltanschauung“. Mit „Soziale Herkunft“ haben wir 2022 ein weiteres Handlungsfeld aufgenommen.

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Diversity-Strategie. Die Commerzbank 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*innen als auch Kund*innen und Lieferant*innen der Bank ein. 2022 haben wir weiter an der Umsetzung der Maßnahmen gearbeitet. Ein barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und zu den Arbeitsmitteln haben dabei ebenso hohe Priorität wie die Umsetzung von Barrierefreiheit in unseren digitalen Angeboten auf Kundenseite. Hinsichtlich des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes, das 2021 in Kraft getreten ist, sehen wir uns gut vorbereitet. Hier profitieren wir an vielen Stellen von unseren Aktivitäten zu Inklusion, die wir bereits gestartet haben. Zudem hat der Vorstand 2021 ein bankweites Projekt zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen beschlossen. 2023 werden wir die Arbeit an einem Nachfolge-Aktionsplan 2.0 in Angriff nehmen.

Seit mehr als 2 Jahrzehnten bauen wir unsere Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Privatleben kontinuierlich aus und bieten unseren Mitarbeiter*innen gezielte Angebote für jede Lebenslage an, auch mit kombinierbaren Bausteinen bei der Pflege von Angehörigen. Dazu gehört auch die Unterstützung von Eltern im Homeoffice durch virtuelle Kinderbetreuung bzw. die Ausnahmegbetreuung in den Kids & Co Einrichtungen während der Corona-Pandemie. Die Commerzbank ist Träger des dauerhaften Zertifikats „Audit Beruf und Familie“. Der Gruner-&-Jahr-Verlag würdigte unser Engagement auch 2022 mit der Auszeichnung als einer der besten Arbeitgeber für Frauen.

>>

GRI 3-3

>>

Ein hohes Maß an zeitlicher und örtlicher Flexibilität ist ein zentraler Faktor, um den Wandel der Arbeitswelt im Unternehmen umzusetzen. Um es unseren Mitarbeiter*innen zu erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren, bietet die Commerzbank den Mitarbeiter*innen unterschiedliche Teilzeitmodelle und Gestaltungsmöglichkeiten an: zum Beispiel eine befristete „Schnupper-Teilzeit“ oder das Jobsharing, bei dem sich zwei Mitarbeiter*innen in Teilzeit eine Stelle teilen. Die Teilzeitquote der Commerzbank liegt seit Jahren auf einem gleichbleibenden Niveau. Ende 2022 waren ca. 20 % der Mitarbeiter*innen in Teilzeit beschäftigt.

Möglichkeiten längerer Freistellungsphasen (bis zu sechs Monaten) bieten sich im Rahmen unserer Sabbatical-Optionen. Hierzu haben wir eine Betriebsvereinbarung geschlossen, bei der Zeiten „angespart“ werden können, um eine längere berufliche Auszeit zu ermöglichen. Im Jahr 2022 haben 100 Mitarbeitende ein Sabbatical in Anspruch genommen. Daneben existieren verschiedene Angebote zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (siehe [GRI 404-2](#)).

Mit unserer betrieblichen Kinderbetreuung bieten wir bundesweit 260 Kinderbetreuungsplätze. Mit im Vergleich zu kommunalen Angeboten längeren Öffnungszeiten auch in den Schulferien bieten wir für viele Eltern in der Bank das eindeutig attraktivere Angebot. Auch 2022 konnte ein großer Teil der Kinderbetreuungsangebote in der bisherigen Form jedoch nicht genutzt werden. Mit virtueller Kinderbetreuung für Kolleg*innen, die mobil arbeiten, und virtuellen Workshops und Austauschformaten konnten wir weiterhin viele Eltern entlasten und den Kindern ein abwechslungsreiches Angebot machen. Die virtuelle Kinderbetreuung wurde im Jahr 2022 insgesamt 2.554-mal genutzt. Eine bundesweite Ausnahme- und Ferienbetreuung stand den Mitarbeiter*innen im Jahr 2022 kostenfrei an 20 Tagen pro Kind zur Verfügung. Die Ausnahme-/Ferienbetreuung wurde im Jahr 2022 an 1.440 Tagen genutzt.

Neben der Kinderbetreuung bieten wir ebenso eine umfangreiche Unterstützung für Mitarbeiter*innen, die Angehörige pflegen. Grundlage ist unsere „Betriebsvereinbarung Pflege“, die 2015 für die Gesamtbank geschlossen wurde. Mit einer älter werdenden Belegschaft gewinnt die Pflege von Angehörigen an Bedeutung. Entsprechend werden unsere Workshops und Beratungsangebote zur Pflege zunehmend nachgefragt.

Die 7 Netzwerke für Beschäftigte, die durch das Diversity-Management der Commerzbank unterstützt werden, leisten einen weiteren wichtigen Beitrag zu einer lebendigen und vielfältigen Unternehmenskultur und unterstützen damit unsere Ziele im Diversity-Management. Insgesamt rund 1.500 Mitarbeiter*innen sind bei Arco (LGBT*IQ), dem Frauennetzwerk Courage, bei Fokus Väter, Cross Culture (Interkulturalität), Ideal (Mitarbeiter*innen mit Behinderungen), dem christlichen Netzwerk Ichthys und dem Netzwerk Pflege engagiert. Mit eigenen Veranstaltungen und Projekten machen die Netzwerke auf sich und ihre Arbeit aufmerksam, zum Beispiel beim Diversity-Tag. Darüber hinaus bieten sie den Beschäftigten die Gelegenheit, sich über alle Ebenen hinweg zu vernetzen und weiterzuentwickeln.

Die Commerzbank engagiert sich seit rund 20 Jahren für einen offenen Umgang mit dem Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität von Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen. Das geschieht durch Aufklärung und verschiedene Austauschformate, etwa im Rahmen von digitalen Veranstaltungen und Kommunikation über queere Menschen. Insbesondere Formate zum Thema Coming-out, unbewusste Vorbehalte sowie zu übergreifenden Diversity-Themen wie Familien- oder interkulturelle Kompetenzen finden großen Zuspruch bei den Mitarbeitenden. Regelmäßig werden diese Formate auch durch Vorstand und erste Führungsebene begleitet.

>>

GRI 3-3

>>

Wir möchten die Vielfalt auch in unserer Sprache berücksichtigen und haben uns deshalb im April 2022 für eine einjährige Pilotphase mit einer Empfehlung zur inklusiven Sprache entschieden. Wir sammeln mit dieser Empfehlung zunächst in internen Publikationen Erfahrungen mit dem Ziel, barrierefreier, wertneutraler und gendersensibler zu kommunizieren.

Neben dem bankinternen Väternetzwerk hat die Commerzbank bereits im Jahr 2004 mit der Väter gGmbH ein unternehmensübergreifendes Väternetzwerk initiiert, über das seitdem regelmäßig Vorträge, Workshops oder Webinare und eine unternehmensübergreifende Austauschplattform für Väter angeboten werden. Von allen Mitarbeiter*innen, die in der Commerzbank Elternzeit nehmen, lag der Anteil der Väter 2022 bei 22,1 % (2021: 13,1 %). Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit (innerhalb des Kalenderjahres 2022) betrug bei Frauen 8,4 Monate und bei Männern 2,4 Monate.

GRI 405-1

Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

Vielfältige Teams zeigen häufig bessere Leistungen und sind auch mit Blick auf die Internationalisierung und den demografischen Wandel für den Unternehmenserfolg unverzichtbar. Obwohl mit 52 % eine knappe Mehrheit der Commerzbank-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 die betriebliche Kinderbetreuung, innovative Teilzeitmodelle – auch für Führungskräfte – sowie strukturierte Rückkehrmöglichkeiten, um Karriereabbruchkanten zu vermeiden.

Im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group 2022 zu Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen belegt die Commerzbank den 12. Platz der 99 aufgelisteten börsennotierten Unternehmen. Neben dem Anteil weiblicher Führungskräfte in Vorständen und Aufsichtsräten fließt auch das Verhältnis der Durchschnittsvergütung beider Geschlechter ein. Mit 73,5 von 100 Punkten im Jahr 2022 (bei einem Index-Durchschnitt von 51,8) und der stetigen Verbesserung im Vergleich zu den Vorjahren beweist die Commerzbank, dass sie ihre Verantwortung für Chancengleichheit ernst nimmt und Maßnahmen erfolgreich umsetzt.

Präsenz- und Austauschformate sowohl für Einsteigerinnen als auch für Frauen, die bereits in der Bank tätig sind, konnten 2022 pandemiebedingt nur teilweise oder in anderer Form weitergeführt werden. So gab es vermehrt virtuelle Veranstaltungen für alle Beschäftigten der Bank mit mehr als 7.000 Anmeldungen zu den verschiedensten Themen unserer Diversity-Dimensionen.

Programme wie „Keep in Touch“ (10 % bis 30 % Teilzeit für bis zu zwölf Monate nach Geburt eines Kindes) oder eine „Rückkehrgarantie nach der Elternzeit“ wurden weiterhin angeboten. Insbesondere „Keep in Touch“ hat sich zu einem erfolgreichen Teilzeitangebot entwickelt. Das Angebot wurde 2022 von insgesamt 175 Mitarbeiter*innen genutzt. Das Programm „Management-Experience“ bietet Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich als Führungskraft oder Projektmanager*in auf vorübergehend vakanten Stellen auszuprobieren.

>>

GRI 405-1

>>

In den vergangenen Jahren konnte die Commerzbank ihren Frauenanteil in Führungspositionen damit konzernweit auf 35 % steigern. Einen Anteil von 40 % über alle Führungsebenen (Führungsebene 1 bis 4 und Projektmanager der Ebene 5) bis Ende 2030 hat unser Vorstand als nächste Zielmarke gesetzt. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag Ende 2022 konzernweit bei 35,0 % (2021: 33,7 %). Alle Bereiche der Commerzbank Aktiengesellschaft haben die explizite Aufgabe, im Rahmen von Stellenbesetzungen geeignete Mitarbeiter*innen aktiv anzusprechen. Ziel ist es, die Quote der Kandidatinnen für Managementpositionen bei Neubesetzungen weiter zu erhöhen.

Weitere Informationen zum Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand sowie der folgenden ersten und zweiten Führungsebene finden sich im [Geschäftsbericht 2022](#) auf den Seiten 33 und 34.

Anteil Mitarbeiterinnen der der Commerzbank AG Inland nach Führungsebenen ¹ (%)	2020	2021	2022
Frauenanteil der Commerzbank insgesamt	51,7	51,7	50,8
Frauenanteil der Führungsebenen 1-4 gesamt	30,4	31,1	31,8
FE 4 - Gruppenleiterin	40,5	40,6	43,9
FE 3 - Abteilungsleiterin	27,2	27,6	28,4
FE 2 - Bereichsleiterin	18,5	22,5	22,8
FE 1 - Bereichsvorständin	17,5	15,8	15,4

¹ Ohne Nachwuchskräfte.

Alters- und Geschlechtsstruktur der Mitarbeiter*innen der Commerzbank AG Inland	2020		2021		2022	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
bis 19	166	230	128	191	85	120
20-24	609	804	535	712	447	656
25-29	793	967	667	846	560	672
30-34	1 043	1 030	912	947	901	791
35-39	1 292	1 026	1 204	955	1 112	809
40-44	1 981	1 556	1 830	1 363	1 484	1 058
45-49	2 699	2 254	2 400	1 958	1 932	1 696
50-54	3 434	3 292	3 291	3 089	2 972	2 782
55-59	2 523	2 677	2 763	2 915	2 755	2 968
ab 60	474	751	538	801	604	897

Im Jahr 2022 hat die Bank durchschnittlich 1.680 schwerbehinderte Mitarbeiter*innen beschäftigt. Die gesetzliche Vorgabe von 5 % Beschäftigten mit Behinderung hat die Commerzbank Aktiengesellschaft in den vergangenen Jahren stets übertroffen. Mit 6,27 % erfüllten wir auch 2022 die Quote (2021: 5,98 %). Mittlerweile gilt unser Augenmerk verstärkt dem Nachwuchs: 2022 präsentierten wir uns erstmals auf einer Jobplattform für Menschen mit Behinderungen (myAbility) mit dem Ziel, Vielfalt und Inklusion weiter zu fördern.

GRI 405-2

Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

Grundsätzlich ist eine genderneutrale Vergütung der Mitarbeitenden uns ein zentrales Anliegen. Daher sind alle Vergütungskomponenten und sonstigen Leistungen der Bank geschlechtsunabhängig und transparent ausgestaltet.

Die Gehaltsstruktur der Commerzbank kann in einer Gesamtübersicht am besten durch die Tarifgruppen dargestellt werden, da individuelle Gehälter als vertrauliche Information geschützt sind und ihre Weitergabe, einschließlich zu statistischen Auswertungen nach Geschlecht oder anderen Kriterien der Vielfalt, entsprechend eingeschränkt bleibt. Im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Tarifgruppen ergibt sich für Deutschland folgendes Bild:

Gehaltsstruktur der Commerzbank AG Inland: Geschlechterverhältnis in den einzelnen Tarifgruppen in Köpfen	2020		2021		2022	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
AT	5 927	10 336	5 840	9 906	5 497	9 123
Azubi	367	571	358	548	276	479
Sonstige	104	119	46	75	40	62
TG 1-3	30	9	24	4	6	1
TG 4-6	2 377	707	2 031	593	1 216	387
TG 7-9	6 349	2 845	5 969	2 651	5 217	2 231

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, geprägt von gegenseitigem Respekt und Akzeptanz ist eine Grundvoraussetzung für ein leistungsfähiges Klima. Wir dulden in der Commerzbank keine Diskriminierung. Jede Form von benachteiligender Behandlung von Personen aufgrund ihres Geschlechts, ihrer Nationalität, ihrer ethnischen Herkunft, ihrer Religion oder Weltanschauung, einer Behinderung, ihres Alters, ihrer sexuellen Orientierung oder geschlechtlichen Identität stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und verletzt Persönlichkeitsrechte. Die Commerzbank und der Gesamtbetriebsrat haben sich deshalb bereits 2004 in einer Betriebsvereinbarung verständigt, Diskriminierung ebenso wie Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterbinden. Dafür wurden gemeinsam Maßnahmen zur Vorbeugung, Verfahren zum Umgang mit Beschwerden und Sanktionen definiert.

Die Commerzbank und der Gesamtbetriebsrat haben sich 2021 auf eine erweiterte Betriebsvereinbarung zum „partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz“ verständigt. Diese ist zudem ein deutliches Zeichen der Bank gegen jede Form der Diskriminierung, darunter ausdrücklich auch zu fremdenfeindlichen Aspekten.

>>

GRI 3-3

>>

Mitarbeiter*innen haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen. Betroffene Mitarbeiter*innen können außerdem das Employee Assistance Program (EAP) in Anspruch nehmen. Eine schnelle Reaktion auf jedwede Diskriminierung und Belästigung sehen wir als klare Verpflichtung. Mit unserem Diversity-Management gehen wir aber seit vielen Jahren einen wesentlichen Schritt weiter, indem wir Gruppen von Mitarbeiter*innen, die vor allem in der Vergangenheit in der Gesellschaft Benachteiligungen erfahren haben, besonders unterstützen. Unsere Netzwerke von Mitarbeiter*innen für Frauen in der Bank (Courage) und Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen – LGBT*IQ – (Arco) zählen zu den größten unternehmensinternen Netzwerken und tragen wesentlich zu einer Kultur der Toleranz und des Miteinanders bei. Auch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein Bestandteil unserer Diversity-Strategie (siehe [GRI 405: 3-3](#)).

Die Commerzbank setzt sich für einen offenen Umgang mit dem Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität ein. Mit innovativen Maßnahmen, Workshops und Informationsveranstaltungen wirbt das Diversity-Management für Vielfalt im Unternehmen. Unsere Aktivitäten werden mindestens zweimal im Jahr im Global Diversity Council unter der Leitung von Personalvorständin Sabine Schmittroth vorgestellt und bewertet. Auch die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben wie des Gesetzes zur Gleichstellung der Geschlechter und des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes wird in diesem Gremium geprüft und Maßnahmen diskutiert.

Mit unseren zahlreichen Mitgliedschaften in vielen Organisationen zur Gleichstellung und zu Diversity & Inclusion zeigen wir, dass wir als Unternehmen auch eine gesellschaftliche Verpflichtung wahrnehmen. Wir gehören als Gründungsmitglied zur „Charta der Vielfalt“, sind im Beirat von „Prout@Work“, sind im „Genderdax“ gelistet und sind Unterzeichner der UN Women Empowerment Principles. Zudem lassen wir uns regelmäßig durch das „Audit Beruf & Familie“ und „Total E-Quality“ zertifizieren.

Unsere Mitgliedschaft in der „Charta der Vielfalt“ leben wir intensiv: So beteiligen wir uns in jedem Jahr aktiv an bundesweiten Aktionen wie dem Diversity-Tag und der „Pride Season“. Zudem sind wir mit unseren „Best D&I Practices“ gerne Ansprechpartner für neue Charta-Mitglieder. Dies hat viele positive Effekte. Die Commerzbank wird als Arbeitgeber wahrgenommen, der der Förderung von Vielfalt und Inklusion positiv gegenüber steht und sich überzeugend für die Gleichstellung einsetzt. Auch unsere Kund*innen beachten immer stärker, welche Werte ein Unternehmen vertritt. 2021 hat sich die Commerzbank gemeinsam mit 26 Chartas der Vielfalt in Europa unter dem Motto „United in Diversity“ am European Diversity Month beteiligt. Besonderes Highlight im Diversity-Monat war die Unterzeichnung der tschechischen Charta der Vielfalt durch die Commerzbank in Prag. Inhaltlich wurde mit den Veranstaltungen und über 4.500 Teilnahmen an über 50 Formaten die ganze Bandbreite von Diversity aufgezeigt.

GRI 406-1

Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

Mitarbeiter*innen, 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. 2022 hat sich kein solcher Fall ereignet. Im Berichtsjahr gab es im EAP insgesamt 8 Kontakte zum übergreifenden Themenfeld „Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung“. Das entspricht etwas weniger als 1 % von rund 1.485 gesamten EAP-Kontakten im Jahr 2022.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Die Commerzbank bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter*innen im Commerzbank-Konzern arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU). Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Die nationalen gesetzlichen Vorgaben setzt die Commerzbank selbstverständlich um. Hierzu zählt nicht zuletzt die im Grundgesetz Art. 9 verankerte Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank zudem an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden. Außerdem bekennt sich die Commerzbank bereits seit 2006 zu den Prinzipien des [UN Global Compact](#). Damit verpflichtet sie sich unter anderem, die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren, für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten sowie sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

GRI 407-1

Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

Die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite der Commerzbank ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt. Die gemeinsam getroffenen Betriebsvereinbarungen tragen den Zielen der Bank ebenso Rechnung wie den sozialen Interessen der Mitarbeiter*innen. Das gilt auch für die Zukunft. Es sind keine Fälle bekannt, bei denen in der Commerzbank Rechte in Bezug auf Vereinigungsfreiheit oder Beteiligungsrechte auf tarif- oder betriebsverfassungsrechtlicher Ebene nicht eingehalten wurden.

Auch von unseren Lieferanten erwarten wir, die Vereinigungsfreiheit zu respektieren, und haben dies im [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) festgehalten.

GRI 414

Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Siehe [GRI 308: 3-3](#).

GRI 414-1

Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

Siehe [GRI 308-1](#).

GRI 414-2

Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, verpflichten sich, die spezifischen sozialen Anforderungen aus dem [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Die Einhaltung von Sozialstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Lieferantengespräche. Im Falle von Verstößen gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung werden Zuliefernde gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Lieferanten wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten oder Sozialstandards aufgelöst.

GRI 415

Politische Einflussnahme

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Die Commerzbank steht 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. Dies dient dem Interesse unserer Kund*innen sowie einer langfristigen Planungssicherheit.

Als Schnittstelle zwischen Bank und Politik formuliert der Bereich Public Affairs der Commerzbank Positionen zu relevanten politischen und regulatorischen Themen. Vor Ort unterstützen die 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.

>>

GRI 3-3

>>

Im Vordergrund steht hierbei, banken- sowie wirtschafts- und finanzpolitische Themen zu erörtern. So unterstützen wir Politik und Verwaltung beim Auf- und Ausbau branchenbezogenen Wissens als Grundlage für sachgerechte Entscheidungen. Wir sind im [Transparenzregister der EU](#) und im [Lobbyregister des Deutschen Bundestages](#) eingetragen und berichten dort über unsere Aktivitäten, handelnde Personen und jährliche Aufwendungen im Rahmen der politischen Meinungsbildung.

Die Spendenrichtlinie der Commerzbank definiert klare Rahmenbedingungen für ihr Spendenwesen. Demnach darf eine Spende insbesondere nicht mit der Geschäfts- und Verhaltensethik der Commerzbank, den Compliance-Grundsätzen sowie speziell definierten Ausschlusskriterien in Konflikt stehen. Spenden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, sind nicht zugelassen. Als Spendenempfänger ausgeschlossen sind vom Verfassungsschutz beobachtete Vereinigungen und Sekten sowie Organisationen, vor denen das Deutsche Zentrum für soziale Fragen ausdrücklich warnt.

GRI 415-1**Parteispenden**

Die Commerzbank tätigt gemäß ihrer konzernweit gültigen Spendenrichtlinie keine Spenden an politische Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker*innen. Entsprechend belaufen sich Parteispendingen der Commerzbank auf 0 Euro.

GRI 3-3**Management von wesentlichen Themen**

An der Seite unserer Kund*innen zu sein bedeutet für uns eine ganzheitliche und verständliche Beratung zu Finanzprodukten. Die Aufnahme der persönlichen Ziele und Wünsche der Kund*innen sowie die ganzheitliche Betrachtung des gesamten Kundenvermögens sind dabei elementar. Auf Grundlage der Kundenangaben ermitteln wir auf die Kund*innen abgestimmte Handlungsempfehlungen. Dazu gehört es auch, mögliche Risiken und Alternativen entlang der langfristigen Bedürfnisse der Kundschaft sowie eine transparente und nachvollziehbare Dokumentation des Beratungsprozesses anzubieten. Diesen Anspruch verfolgen wir beispielsweise mit unseren Finanzanalysetools Kundenkompass, Strategie- und Unternehmerdialog. Der damit verbundene Beratungsprozess, bei dem die spezifischen Bedürfnisse von Privat- oder Unternehmerkunden zu individuellen Lösungen und Finanzplänen führen, stellt sicher, dass Kund*innen bekommen was sie wollen und was sie brauchen.

Zudem haben wir in den vergangenen Jahren neue Produkte und Dienstleistungen mit besonderem Nutzen für unsere Kundschaft eingeführt. Dazu zählen unter anderem Konten mit Sicherheitsgarantie, die native Integration des Ratenkredits in die Banking-App oder die anbieterunabhängige Baufinanzierung. Mit dem Basiskonto bieten wir allen Kund*innen Zugang zur Bank und über die Commerzbank Banking-App eine komfortable Lösung, um jederzeit und von jedem Ort aus Bankgeschäfte zu erledigen. Die digitalen Assistenten, wie die Finanzanalyse oder der Finanzkompass, vereinfachen das Banking-Erlebnis spürbar. Überweisungen sind dank Rechnungsscan und Echtzeitüberweisung in unter 10 Sekunden möglich.

>>

GRI 3-3

>>

Zur Messung der durchschnittlichen persönlichen CO₂-Bilanz können Commerzbank Kund*innen über die App ihren ungefähren CO₂-Fußabdruck berechnen. Die Banking-App ist auf Deutsch und Englisch verfügbar. Kund*innen geben der Banking-App im Vergleich mit anderen Filialbanken Bestnoten: durchschnittlich 4,7 von 5 möglichen Sternen.

Mit Änderung der Delegierten Verordnung zu MiFID II im Rahmen des EU-Aktionsplans zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums ist seit August 2022 die Abfrage der Nachhaltigkeitspräferenzen in der Anlageberatung und Finanzportfolioverwaltung verpflichtend. Unsere Mitarbeitenden in der Anlageberatung wurden dafür intensiv geschult. Im Rahmen der Befragung klären wir Kund*innen über die drei in der Delegierten Verordnung definierten Nachhaltigkeitsstandards auf und fragen nach ihren Nachhaltigkeitspräferenzen. Sofern eine Nachhaltigkeitspräferenz besteht, entscheiden die Kund*innen im Anschluss über den Nachhaltigkeitsanteil ihrer Anlagen. Das Beratungsuniversum im Segment Privat- und Unternehmerkunden umfasst rund 500 Finanzinstrumente, die mindestens einen der durch MiFID II definierten Nachhaltigkeitsstandards erfüllen.

Wir unterstützen unsere Kund*innen auf dem Weg zur Transformation in eine nachhaltige Zukunft. In den ESG-Beratungsgesprächen können die Kundenberater*innen, neben diversen Informationsmaterialien zu ESG-Produkten, auch auf einen von uns entwickelten ESG-Nachhaltigkeitsfragebogen zurückgreifen. Im Kundendialog können so der aktuelle ESG-Stand, Entwicklungsmöglichkeiten hin zur Transformation sowie passgenaue Produktlösungen zur Unterstützung angeboten werden.

Großen Nutzen für Kund*innen haben datenbasierte Präventionsmaßnahmen, mit denen Überweisungsbetrug und die damit verbundenen Schäden vermieden werden. Dadurch können Betrugsversuche frühzeitig aufgedeckt und Verluste minimiert werden. Zwei Betrugsmuster – der sogenannte CEO-Fraud und Ransomware-Angriffe – sind weiterhin aktuell: Für den CEO-Fraud, bei dem Firmenkunden betrügerisch veranlasst werden, Zahlungen zu leisten, hält die Commerzbank unter anderem ein Schulungsangebot für Kund*innen in Deutschland und an ausgewählten europäischen Standorten bereit.

Bei Ransomware-Angriffen werden die IT-Systeme von Firmenkunden mit Schadprogrammen verschlüsselt und erst nach einer Lösegeldzahlung wieder freigegeben. Hier unterstützt die Commerzbank ihre Kundschaft ebenfalls, unter anderem durch ein umfangreiches Beratungs- und Schulungsangebot. Eine weitere aktuelle Betrugsmasche ist der sogenannte Boiler Room Fraud. Hierbei handelt es sich um eine besonders perfide Art des Anlagebetrugs, bei denen Anleger durch Techniken des Social Engineering um ihr Vermögen gebracht werden. Nachdem sich die Anleger*innen auf einer entsprechenden Webseite zu Finanz- oder Geldanlageprodukte registriert haben, erhalten sie in der Regel Anrufe von vermeintlichen Makler*innen meist mit einer ausländischen Rufnummer. Diese*r Makler*in versucht die Bedenken des Angerufenen zu zerstreuen, indem zunächst die Investition kleinerer Beträge gefordert wird. Auf einer Internetseite, zu der die Anleger*innen einen Onlinezugang erhalten, können sie die vermeintliche Wertentwicklung ihrer Investitionen nachverfolgen. In der Folge versuchen die vermeintlichen Makler*innen dann mittels bestimmter Techniken, möglichst viel Vertrauen zu den Anleger*innen aufzubauen, das Vertrauen in die Hausbank und Familienmitglieder zu erschüttern und die Anleger*innen zu weiteren Investitionen zu veranlassen. Hierzu hat die Bank entsprechende Warnhinweise und Informationen sowie Kontaktmöglichkeiten auf ihren Internetseiten veröffentlicht.

GRI 417

Marketing und Kennzeichnung

GRI 417-1

Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

Im Zuge der Information unserer Kund*innen über die Chancen und Risiken von Finanzprodukten erstellen wir Geeignetheits-erklärungen zu Beratungsgesprächen und stellen den Kund*innen alle relevanten Produktinformationen zur Verfügung. Hierzu zählen unter anderem regulatorisch vorgeschriebene Informationsblätter wie Produktinformationsblatt (PIB) oder Basisinformationsblatt (BIB).

GRI 418

Schutz der Kundendaten

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Nur mit zufriedenen Kund*innen kann der Commerzbank-Konzern nachhaltig erfolgreich sein. Deshalb richten wir unser Angebot an den Interessen unserer Kundschaft aus und zählen deren Zufriedenheit zu den wichtigsten Kennzahlen beim Bewerten unseres Geschäftserfolgs. Daneben sind der Schutz der Daten unserer Kundschaft und die Wahrung des Bankgeheimnisses in Zeiten zunehmender Digitalisierung von größter Bedeutung. Deshalb wurde Datensicherheit als eines von drei Schwerpunktthemen für verantwortungsvolles Banking in die strategischen Maßnahmen aufgenommen. Die Umsetzung datenschutzrechtlicher Pflichten erfolgt durch ein Governance-Modell mit definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, Policies und Richtlinien, standardisierten Prozessen sowie Kontrollmechanismen.

Mit der zunehmenden digitalen Vernetzung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft werden Cybersicherheit und -widerstandsfähigkeit immer wichtiger. Dabei betrachtet die Commerzbank nicht nur die eigenen Informationen, Räumlichkeiten und IT-Systeme, sondern auch die der Kundschaft und Dienstleistenden inklusive gegebenenfalls unabhängiger Transportwege. Cybersicherheit ist ein starker Treiber von Kundenvertrauen und damit auch ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Die Finanzindustrie als Teil der kritischen Infrastruktur unterliegt erweiterten gesetzlichen Anforderungen.

Wir wollen dieser Entwicklung ebenso wie zukünftigen Herausforderungen beim Managen der Cyber-Risiken angemessen Rechnung tragen. Die Steuerung der Cyber- und Informationssicherheitsrisiken erfolgt durch den Konzernbereich „Group Risk Management – Cyber Risk & Information Security“ (GRM-CRIS). Der Bereich obliegt der Hoheit des Group Chief Information Security Officer. Neben bereits etablierten Sicherheitsfunktionen wie dem Information-Security-Management-System liegt der Fokus auf dem Cyber-Risikomanagement sowie der Stärkung der Cyber-Resilienz der Commerzbank inklusive Information-Security-Incident-Management-Fähigkeiten. Um die sogenannte menschliche Komponente abzudecken, setzen wir ergänzend auf ein hohes Sicherheits- und Risikobewusstsein unserer Mitarbeitenden. Dieses fördern wir im Rahmen einer speziellen Awareness-Kampagne zur Informationssicherheit, die mehrfach ausgezeichnet wurde. Zusätzlich adressiert GRM-CRIS die Wechselwirkungen der Cyber- und Informationssicherheitsrisiken zu anderen Risiken aus Bereichen wie HR, Procurement, Business-Continuity-Management und physische Sicherheit. Die Commerzbank Aktiengesellschaft ist Gründungsmitglied des Vereins German Competence Centre against Cybercrime (G4C), der mit dem Bundeskriminalamt kooperiert. Ziel des Vereins ist es, Schutzmaßnahmen vor Cyber-Kriminalität aufzubauen und zu optimieren, um Schaden von seinen Mitgliedern und deren Kundschaft abzuwenden.

>>

GRI 3-3

>>

Die Commerzbank Aktiengesellschaft nimmt den Schutz der persönlichen Daten sehr ernst und hält sich an die anerkannten Regeln des Datenschutzes, insbesondere an die Vorschriften der EU-Datenschutzgrundverordnung und der Konzern-Datenschutz-Policy. Diese Policy hat den Zweck, im Konzern ein gleichmäßig hohes Maß an Datenschutz zu gewährleisten sowie die Grundrechte und Freiheiten der betroffenen Personen nachhaltig zu achten. Sie enthält unter anderem konzernweit geltende Grundsätze für das Erheben, Verarbeiten, Verwenden und internationale Übermitteln von personenbezogenen Daten.

Der sparsame, verhältnismäßige, erforderliche und rechtlich nur soweit zulässige Umgang mit personenbezogenen Daten ist ein Recht nach der Charta der Grundrechte der Europäischen Union, zu denen sich die Commerzbank ausdrücklich verpflichtet. Dazu gehören auch die zweckgebundene Verarbeitung sowie die Gewährleistung von Transparenz und Auskunft gegenüber der betroffenen Person. Die Commerzbank übermittelt zudem nur dann personenbezogene Daten an Dritte, soweit dies rechtmäßig und nicht erkennbar ist, dass ein Risiko für die Grundrechte und Freiheiten der betroffenen Person besteht, wozu auch die Übermittlung an Behörden gehört. Personenbezogene Daten werden gelöscht, sobald diese für die geschäftlichen Zwecke nicht mehr erforderlich sind und andere legitime Gründe der Löschung nicht entgegenstehen. Wir können nachweisen, dass wir die Grundsätze für die Verarbeitung personenbezogener Daten nachhaltig einhalten.

Anfragen, Beschwerden, Auskunftersuchen und Verletzungen des Schutzes personenbezogener Daten geht die Commerzbank unverzüglich nach und gewährleistet eine enge Kommunikation mit der betroffenen Person. Insbesondere dann, wenn möglicherweise Risiken für deren Grundrechte und Freiheiten bestehen. Zudem können sich Betroffene jederzeit an den Datenschutzbeauftragten der Commerzbank wenden.

Die Mitarbeiter*innen des betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Commerzbank unterstützen die Geschäftseinheiten im In- und Ausland und überwachen das gesetzeskonforme Einhalten datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Damit unsere Mitarbeitenden für die Themenfelder Datenschutz und Datensicherheit sensibilisiert werden und informiert bleiben, gibt es regelmäßige Schulungen und obligatorische Lernprogramme.

Der Einsatz von Big Data und Advanced Analytics (BDAA) ist für die Commerzbank von zentraler strategischer Bedeutung. Das effiziente und ganzheitliche Verarbeiten von Daten bietet allen Segmenten und Konzernbereichen große Chancen: als Entscheidungsgrundlage bei der Steuerung operativer Prozesse, für detailliertere und schnellere Analysen, für verbesserten Kundenservice und Cross-Selling. Darüber hinaus bietet BDAA Methoden für die effiziente Gestaltung von gruppenweiten Modellen für die Berechnung von Kredit- und operationellen Risiken, Kapitalbedarfen und Stresstesting, um so die Einhaltung der aufsichtsrechtlichen Vorschriften sicherzustellen und die Kapitaleffizienz zu verbessern. Um den hohen Datenschutzstandards Rechnung zu tragen, arbeitet die Bank mit Pseudonymisierung, Anonymisierung und Mikrosegmentierung.

GRI 418-1

Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

Im Verhältnis zur Zahl von knapp 11 Millionen Kund*innen in Deutschland und rund 5,7 Millionen in Polen, Tschechien und der Slowakei sowie rund 26 000 Firmenkundenverbänden, Konzernen, Finanzdienstleistern und institutionellen Kunden weltweit gab es auch 2022 eine vergleichsweise geringe Zahl Beschwerden zum Datenschutz. Bei der Commerzbank Aktiengesellschaft im Inland beispielsweise gingen im Berichtsjahr 199¹ Beschwerden von Kund*innen beim Datenschutzbeauftragten ein. In den meisten Fällen wurde reklamiert, dass Daten unbefugt genutzt oder an Dritte zur Kenntnis gelangt seien. Allerdings erwiesen sich einige Fälle nach Prüfung als unbegründet. Von diesen Beschwerden wurden einige direkt den Datenschutz-Aufsichtsbehörden vorgebracht.

2022 wurden dem Datenschutzbeauftragten keine Fälle von Datendiebstahl gemeldet.

¹ zzgl. 79 Beschwerden der Marke comdirect.

GRI 3-3

Management von wesentlichen Themen

Im Rahmen des Pariser Klimaabkommens hat die Staatengemeinschaft 2015 als eines von drei Zielen vereinbart, die globalen Finanzströme in Einklang mit den Klimazielen zu bringen. Die Finanzierung von neuen Projekten und Technologien soll Treibhausgasemissionen vermindern und Maßnahmen zur Anpassung an den Klimawandel fördern. Ziel ist eine schrittweise Dekarbonisierung der Industrie mithilfe finanzwirtschaftlicher Instrumente. Das kann beispielsweise durch die Förderung erneuerbarer Energien erfolgen oder durch den Verzicht auf bestimmte Geschäfte wie die Finanzierung neuer Kohleminen oder -kraftwerke.

Dieser „Sustainable Finance“ genannte Beitrag der Finanzindustrie für eine nachhaltige Entwicklung bietet uns als Bank zahlreiche Chancen: Energiewende und CO₂-Reduktion erfordern neue Technologien und Produkte, die mit hohen Investitionen verbunden sind. Zudem wächst das Interesse von Investor*innen sowie unserer Kundschaft an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten. Deswegen entwickeln wir Produkte und Dienstleistungen, die diesen Veränderungen gerecht werden und dabei ökologischen oder sozialen Nutzen entfalten. Gleichzeitig wollen wir negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft verhindern und Risiken vermeiden oder verringern, die sich daraus ergeben könnten.

Portfoliosteuerung

Wir haben damit begonnen, das Kreditportfolio der Commerzbank unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu betrachten, um es künftig danach zu steuern. Unser Fokus liegt dabei auf den mit der Geschäftstätigkeit verbundenen CO₂-Emissionen. Wir verfolgen das strategische Ziel, die CO₂-Emissionen unseres gesamten Kredit- und Investmentportfolios bis 2050 auf netto null zu reduzieren. Dafür haben wir 2022 die CO₂-Intensitäten des Kreditportfolios über branchenspezifische Zielwerte gemäß dem Pariser Klimaschutzabkommen analysiert. Wir halten uns dabei methodisch an die SBTi, die sich für die Reduktion von Treibhausgasen auf Basis von wissenschaftlich berechneten Zielvorgaben einsetzt. Hierdurch können Unternehmen ihre Klimapolitik fundiert an den Zielen des Pariser Klimaabkommens ausrichten und dem Klimawandel effektiv entgegenwirken. Mit der SBTi-Methode „Sectoral Decarbonization Approach (SDA)“ haben wir uns konkrete sektorspezifische Ziele gesetzt, um die mit unserem Kredit- und Investmentportfolio verbundenen CO₂-Emissionen (die sogenannten „Financed Emissions“) zu reduzieren und schließlich unser Net-Zero-Ziel zu erreichen.

Dabei wollen wir alle gemäß SBTi-Methode vorgegebenen Portfolios steuern, mit besonderem Fokus auf die emissionsintensiven Sektoren. Dies sind unter anderem Energieerzeugung, gewerbliche Immobilienfinanzierungen, Automobilherstellung sowie Produktion von Zement, Eisen und Stahl. Das nach SBTi optionale Portfolio der privaten Baufinanzierung berücksichtigen wir ebenfalls. Im Berichtsjahr 2022 wurden für all diese Portfolios entsprechende Ziele zur Reduktion der Emissionsintensitäten formuliert und durch die SBTi validiert. Die Portfolioziele nach SBTi sind im [ESG-Rahmenwerk](#) veröffentlicht, der Stand der Zielerreichung wird dort regelmäßig aktualisiert. Unsere Ambition ist es, die Unternehmen der Realwirtschaft bei deren Transitionsprozess zu unterstützen und die finanzierten Emissionen kontinuierlich zu senken.

>>

GRI 3-3

>>

Die nachfolgende Tabelle zeigt die von uns definierten CO₂-Reduktionspfade bis 2030, aufgeteilt nach Sektoren. Die prozentuale Reduktion ergibt sich aus den jeweiligen Emissionsintensitäten des Basisjahres 2021 und den Zielwerten für 2030. Basis für die Betrachtung der Emissionsintensitäten ist die Inanspruchnahme der bilanzrelevanten Kreditgeschäfte und Investitionen. Zudem fordert die SBTi Mindestabdeckungen des Portfolios. Diese haben wir aus Gründen der Transparenz ebenfalls dargestellt.

Reduktionsziele nach dem Sectoral Decarbonization Approach (SDA)						
Assetklasse	Sektoren	CO ₂ -Reduktionspfade bis 2030			SBTi Mindestabdeckung	Inanspruchnahme
Verbraucherkredite	Private Baufinanzierung	57 %	(1,5°)	2021: 46 kg CO ₂ /m ² 2030: 20 kg CO ₂ /m ²	Optional	94 Mrd. €
Projektfinanzierungen/ Unternehmenskredite und Investitionen	Energie	74 %	(1,5°)	2021: 91 g CO ₂ /kWh 2030: 24 g CO ₂ /kWh	100 % der kWh	7,4 Mrd. €
Unternehmenskredite	Gewerbliche Immobilien, gewerbliche Nutzung	68 %	(1,5°)	2021: 91 kg CO ₂ /m ² 2030: 30 kg CO ₂ /m ²	> 67 % der m ²	8,3 Mrd. €
	Gewerbliche Immobilien, wohnwirtschaftliche Nutzung	57 %	(1,5°)	2021: 36 kg CO ₂ /m ² 2030: 16 kg CO ₂ /m ²		
	Eisen und Stahl	37 %	(1,8°)	2021: 1,6 t CO ₂ /t Stahl 2030: 1,0 t CO ₂ /t Stahl		
Unternehmenskredite und Investitionen	Zement	20 %	(1,8°)	2021: 0,6 t CO ₂ /t Zement 2030: 0,5 t CO ₂ /t Zement	> 67 % insgesamt	0,2 Mrd. €
	Automobilherstellung	31 %	(1,8°)	2021: 162 g CO ₂ /pkm 2030: 111 g CO ₂ /pkm		0,3 Mrd. €
	Luftfahrt¹	22 %	(1,8°)	2021: 781 g CO ₂ /tkm 2030: 611 g CO ₂ /tkm		1,8 Mrd. €

¹Das SDA-Ziel für Luftfahrt ist noch nicht Teil der jetzigen SBTi-Validierung, da die Methodik des Luftfahrt-SDA gemäß der SBTi aktuell nur für die Realwirtschaft vorgesehen ist und noch nicht für Finanzinstitute freigegeben ist.

>>

Materialitätsanalyse

2022 haben wir für den Commerzbank-Konzern erneut eine umfassende und risikoartenübergreifende Materialitätsanalyse für Umweltrisiken unter Berücksichtigung der Anforderungen aus dem EZB-Leitfaden zu Klima- und Umweltrisiken durchgeführt. Dabei werden alle im Rahmen der Risikoinventur als wesentlich eingeschätzten Risikoarten u.a. hinsichtlich der Materialität ihrer Betroffenheit von Klimarisiken beurteilt. Es werden sowohl transitorische als auch physische Risiken betrachtet und jeweils eine Materialitätsbeurteilung vorgenommen. Maßstab ist eine grundsätzlich einheitliche quantitative Materialitätsgrenze aus der Risikoinventur für alle Risikoarten. Transitorische Risiken entstehen für Unternehmen durch den Wandel hin zu einem emissionsärmeren und nachhaltigeren Wirtschaftssystem, beispielsweise durch regulatorische oder gesetzliche Änderungen in der Energiepolitik, durch veränderte Marktstimmungen und -präferenzen oder durch technologische Neuerungen. Physische Risiken hingegen entstehen aufgrund veränderter klimatischer Bedingungen und damit einhergehenden extremeren und häufiger auftretenden akuten Wetterereignissen, wie zum Beispiel Überschwemmungen oder Hitzewellen, sowie chronischen Effekten wie zum Beispiel Flut.

Die Materialitätseinschätzung erfolgt szenariobasiert, risikoartenübergreifend unter einer kurz-, mittel- und langfristigen Perspektive für physische und transitorische Risiken. Es erfolgt eine umfassende qualitative Analyse möglicher Transmissionskanäle und grundsätzlich auch eine szenariobasierte Quantifikation. Die verwendeten Klimaszenarien basieren u.a. auf Szenarien des Network for Greening the Financial System (NGFS). Dabei wird die intern etablierte Szenarioanalyse- und Stresstestinfrastruktur genutzt.

Im Ergebnis der Analyse wurde der Einfluss von Klimarisiken für die Risikoarten Kreditrisiko, Marktrisiko, Operationelles Risiko (einschließlich Compliance- und Cyber-Risiko), Reputationsrisiko und Geschäftsrisiko als materiell bestätigt. Für Objektwertänderungsrisiken, Liquiditätsrisiken sowie Modellrisiken wurde keine Materialität festgestellt. Eine Risikoart gilt dabei als wesentlich durch Klimarisiken beeinflusst, sobald sie entweder durch transitorische oder durch physische Klimarisiken wesentlich betroffen ist. Die Erkenntnisse der Materialitätsanalyse fließen sowohl in die Erstellung der Geschäftsstrategie, der Gesamtrisikostrategie und der Teilrisikostrategien als auch in weitere Kernelemente des bankinternen Prozesses zur Sicherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung (Internal Capital Adequacy Assessment Process, ICAAP), wie beispielsweise das interne Stresstestrahmenwerk, sowie in das Risikotragfähigkeitskonzept ein. Insbesondere bei materiell von Klimarisiken betroffenen Risikoarten erfolgt die Steuerung innerhalb der entsprechenden Risikofunktion. Somit ist die Materialitätsanalyse für Klimarisiken ein integraler Bestandteil der Risiko-Governance des Commerzbank-Konzerns.

Die mögliche künftige Betroffenheit des Kreditportfolios von physischen und transitorischen Risiken haben wir im Rahmen von Szenarioanalysen untersucht. Dafür haben wir unser Portfolio in verschiedenen wissenschaftlichen Klimaszenarien des Network for Greening the Financial System (NGFS, Net-Zero-2050-Szenario für Übergangrisiken) und des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC 3°C bis 4°C-Szenario für physische Risiken) getestet. Die Analysen erfolgten unter Nutzung eines spezifischen Modells, das die relevanten Parameter eines Szenarios ganzheitlich in ökonomische Effekte (Änderung von Bilanzkennzahlen) übersetzt. Hinsichtlich Übergangrisiken werden dabei unter anderem geänderte Regulierung, Preisveränderungen, Angebots-/Nachfrageänderungen und Effekte aus technologischen Veränderungen betrachtet; bei physischen Risiken werden Effekte aus allen relevanten Ereignissen (Sturm/Wirbelsturm, Dürre, Hitze, Flut, Anstieg des Meeresspiegels) berücksichtigt. Betrachtet wurden Zeiträume bis jeweils mindestens 2050.

>>

GRI 3-3

>>

Übergangsrisiken sind branchenspezifisch, wobei sich innerhalb einer Branche (zum Beispiel Maschinenbau) teilweise deutliche Unterschiede in weiteren Sub-Sektoren zeigen. Außerdem ist ein Zusammenhang zwischen dem Anpassungsgrad eines Unternehmens, das heißt seinem Fortschritt in der Transition, und dem Risiko zu erkennen. Bei physischen Risiken ist zudem die regionale/ geografische Verteilung des Portfolios von Relevanz.

Als bedeutender Finanzierer der deutschen Wirtschaft sind wir auch in Sektoren aktiv, die physischen oder transitorischen Klimarisiken in besonderer Weise ausgesetzt sind. In einigen der besonders betroffenen Sektoren haben wir jedoch nur ein geringes Exposure (zum Beispiel Landwirtschaft). Branchen, die potenziell durch Klimarisiken stärker betroffen sein können und die hinreichend großes Exposure aufweisen, sind zum Beispiel der Energiesektor, der Automobilsektor und der Maschinenbau. Durch den geografischen Schwerpunkt unseres Portfolios in Deutschland und Europa sind wir von physischen Klimarisiken wie zum Beispiel Wirbelstürmen oder dem Meeresspiegelanstieg in geringerem Umfang betroffen als andere Regionen in der Welt. Im Ergebnis werden sowohl transitorische als auch physische Klimarisiken als wesentlich für das Kreditrisiko in einem langfristigen Zeithorizont erachtet.

Materielle Risikoarten	Klimarisiko-Materialitätsbewertung		
	Gesamt	Transitionsrisiken	Physische Risiken
Kreditrisiken <small>(inkl. Kontrahentenrisiko)</small>	materiell	materiell	materiell
Marktrisiken	materiell	materiell	nicht materiell
Operationelle Risiken <small>(inkl. Compliance- und Cyber-Risiko)</small>	materiell	materiell	nicht materiell
Reputationsrisiken	materiell	materiell	nicht materiell
Objektwertänderungsrisiken	nicht materiell	nicht materiell	nicht materiell
Geschäftsrisiken	materiell	materiell	nicht materiell
Liquiditätsrisiken	nicht materiell	nicht materiell	nicht materiell
Modellrisiken	nicht materiell	nicht materiell	nicht materiell

Neben den Klimarisiken gehören auch Biodiversitätsrisiken zu den relevanten Umweltrisiken. Biodiversitätsrisiken, die im Rahmen der Materialitätsanalyse für Umweltrisiken untersucht und identifiziert wurden, werden unter [GRI 304: 3-3](#) im Detail vorgestellt.

>>

GRI 3-3

>>

Klimarisikomanagement

Um die Effekte aus Klimarisiken im Kreditgeschäft aktiv zu managen, entwickeln wir unsere Prozesse und Methoden konsequent weiter. Die Kreditentscheidung für Unternehmen und Institutionelle umfasst im Rahmen der individuellen Risikobewertung auch – sofern relevant – die Betroffenheit durch Klimarisiken und die Widerstandsfähigkeit dagegen. Dabei kombinieren wir schrittweise die spezifischen Erkenntnisse aus den Szenarioanalysen mit der individuellen Risikoanalyse auf Kundenebene. Wir gehen portfoliospezifisch vor und tragen so den Unterschieden hinsichtlich der Betroffenheit und der Risikotreiber angemessen Rechnung. In den besonders relevanten Portfolios wie große, internationale Unternehmen, Spezialfinanzierungen und gewerbliche Immobilienfinanzierung haben wir die qualitative Risikoanalyse in der Einzelkreditentscheidung um spezifische Aspekte zur Analyse von Klimarisiken ergänzt. Die Ergebnisse der Analysen werden in einer strukturierten Bewertung aggregiert, die in die Entscheidungsprozesse integriert ist. Diesen Score berücksichtigen wir in der Einzelkreditentscheidung, wir nutzen ihn aber auch im Rahmen der Portfolioanalyse und -steuerung. Wir werden diesen Ansatz schrittweise auf weitere relevante Portfolios ausweiten und beispielsweise auch kleinere Unternehmen aufnehmen. Im Zielbild wollen wir Klimarisiken – soweit möglich – in die quantitative Kreditrisikoanalyse integrieren.

Seit dem Berichtsjahr 2021 orientieren wir uns in unserem nichtfinanziellen Bericht an den Anforderungen der TCFD.

Reputationsrisiko-Management

Neben Klimarisiken existieren weitere Risiken für Umwelt und Gesellschaft, die sich aus unserem Kerngeschäft ergeben. Diese werden u. a. im Reputationsrisiko-Management der Commerzbank bewertet. Wir haben eine klare Haltung zu kontrovers diskutierten Themen wie Rüstung, Palmöl, Abholzung oder fossilen Brennstoffen. Hierzu haben wir branchenspezifische Anforderungen formuliert, beispielsweise für Bergbau, Energie und fossile Brennstoffe, inklusive Öl und Gas. Das ESG-Rahmenwerk gibt eine Übersicht unserer Nachhaltigkeitsrichtlinien, Ausschlusskriterien und unseres Reputationsrisiko-Steuerungs-Frameworks. Für besonders kritische Produkte, Geschäfte oder Geschäftsbeziehungen wurden Ausschlusskriterien formuliert. Hierzu gehören beispielsweise neue Finanzierungen für Öl- und Gasförderprojekte (konventionelle und unkonventionelle Fördermethoden), aber auch die konzernweite Entscheidung, den Neubau oder Ausbau für Kohleminen, Kohleinfrastruktur oder Kohlekraftwerke nicht zu finanzieren. Entsprechende Projektfinanzierungen sind gemäß Brennstoffrichtlinie ausgeschlossen. Bereits seit Jahren werden so Umwelt- und Biodiversitätsaspekte über ökologische Mindeststandards sowie entsprechende Ausschlusskriterien verbindlich in das Kerngeschäft integriert.

>>

GRI 3-3

>>

Die Commerzbank bekennt sich zur Achtung der Menschenrechte und will im Rahmen ihrer Einflussmöglichkeiten einen Beitrag zu deren Förderung und Schutz leisten, etwa im Umgang mit Mitarbeitenden, Lieferant*innen sowie Kund*innen. In der Menschenrechtsposition wird unser Umgang mit dem Thema ausführlich erläutert. Im Reputationsrisiko-Management werden Geschäfte und Geschäftsbeziehungen in Sektoren wie Bergbau oder Baumwollgewinnung, bei denen Menschenrechte eine wesentliche Rolle spielen, intensiv recherchiert, analysiert und mit einer differenzierten Bewertung versehen. 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. Darüber hinaus hat sich die Commerzbank verpflichtet, die Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN) zu achten. 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.

Bei der Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken hat die Commerzbank Aktiengesellschaft regulatorische Anforderungen immer im Blick. Jedoch beschränkt sie sich nicht auf das rechtlich Notwendige, sondern stellt auch bei legalen Geschäften die Frage nach der Legitimität. Ein Beispiel dafür ist das Thema Rüstung: Wir erkennen das Selbstverteidigungsrecht von Staaten grundsätzlich an. Demzufolge stellen wir die Notwendigkeit der Bundeswehr sowie ihrer angemessenen Ausrüstung nicht infrage. Daher finanzieren wir auch weiterhin Rüstungshersteller, die Waffen und Rüstungssysteme für die Bundesrepublik Deutschland und ihre Verbündeten produzieren. Gleichwohl haben wir unsere seit 2008 für die Commerzbank Aktiengesellschaft bestehenden Anforderungen und Kriterien für den Bereich Rüstung verschärft und erweitert. Die neue Richtlinie für Rüstung und Überwachungstechnologie wurde im Januar 2023 vom Vorstand verabschiedet. Sie hält an den grundsätzlichen Parametern der alten Richtlinie fest, was bedeutet, dass die Commerzbank keine Rüstungsgeschäfte in Konflikt- und Spannungsgebiete oder mit Bezug zu sogenannten kontroversen Waffen begleitet. Darüber hinaus regelt die neue Richtlinie nun auch den Umgang mit autonomen Waffen und Überwachungstechnologie.

Hier sind wir restriktiver, als es regulatorisch vorgeschrieben ist, und nehmen auch Länder auf die Ausschlussliste, die nicht von Sanktionen oder Embargos betroffen sind. Die Länderliste wird quartalsweise sowie anlassbezogen geprüft und angepasst. Das Reputationsrisiko-Management der Commerzbank legt somit die Voraussetzungen und Grenzen für die Geschäftstätigkeit fest und bewertet Geschäfte, Produkte und Kundenbeziehungen differenziert. Der Prüfprozess startet auf der Marktseite: Sobald ein von der Bank als sensibel definiertes Themenfeld tangiert wird, ist das Reputationsrisiko-Management einzubinden. 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 (NGOs) und Analysten ebenso zurück wie auf Medienberichte und Unternehmensveröffentlichungen. Für die Prüfung definierter Schwellenwerte im Bereich fossile Brennstoffe werden beispielsweise Listen der NGO Urgewald herangezogen. Die Analyse wird durch ein differenziertes Votum abgeschlossen. Die Bewertung erfolgt anhand einer fünfpoligen Skala und kann bis zur Ablehnung des Produktes, des Geschäfts oder der Geschäftsbeziehung führen.

>>

GRI 3-3

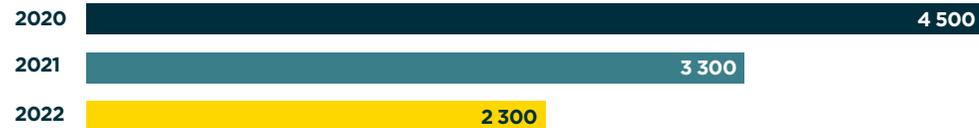
>>

2022 prüfte das Reputationsrisiko-Management der Commerzbank rund 2.300 Geschäfte, Geschäftsbeziehungen und Produkte mit Bezug zu besonderen ökologischen und sozialen Themen (2021: 3.300 Voten). Der Rückgang der Voten beruht auf strengeren Ausschlusskriterien (zum Beispiel durch die im Berichtsjahr veröffentlichte Richtlinie für Geschäfte und Kundenbeziehungen mit Bezug zu fossilen Brennstoffen in der Commerzbank AG) sowie der weiteren Fokussierung auf Geschäftsbeziehungen.

Aufgrund der besonderen Risiken, die mit den Themen fossile Brennstoffe und Rüstung verbunden sind, hat der Vorstand der Commerzbank Aktiengesellschaft dazu jeweils eine eigene verbindliche Richtlinie verabschiedet, die viele entsprechende Geschäfte und Geschäftsbeziehungen als prüfpflichtig festlegt und Ausschlusskriterien definiert. So unterzieht das Reputationsrisiko-Management beispielsweise jede bestehende und potenzielle Kundenbeziehung aus diesen Sektoren, die nicht bereits gegen ein Ausschlusskriterium verstößt, einer kritischen Einzelfallprüfung. Hierbei werden Transformationsbemühungen und das Einhalten definierter Schwellenwerte kritisch geprüft. Auch die Finanzierungen von Rüstungslieferungen werden gemäß Richtlinie auf Einzelfallbasis geprüft. Die Richtlinie für fossile Brennstoffe trat zum Jahresanfang 2022 in Kraft und beinhaltet die Anforderungen der Commerzbank Aktiengesellschaft an Kunden aus den Sektoren Kohle, Öl und Gas. Sie folgt der seit 2016 gültigen Kohlerichtlinie.

Prüfanfragen im Reputationsrisiko-Management im Jahresvergleich

Jahr



Verteilung der Risikobewertung 2022 auf verschiedene Branchen		2022
		Anzahl Voten
Branche		
Fossile Brennstoffe (Kohle, Öl und Gas)		528
Energie (Atomkraft, Wasserkraft)		205
Rüstung und Überwachungstechnologie		757
Land- und Forstwirtschaft		102
Bergbau (exkl. Kohlebergbau)		177
Textil		310
Weitere Branchen/ Sonstiges		207
Gesamt		2 286

>>

GRI 3-3

>>

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die geschäftliche Relevanz nicht finanzieller Themen erfolgt unter anderem über einen regelmäßigen Newsletter. Eine Ausgabe im Oktober 2022 widmete sich beispielsweise dem Themenfeld Atomkraft und erläuterte die Commerzbank-Position hierzu. Hinzu kommen Präsentationen an ausgewählten Standorten, die Teilnahme an internen Gremien sowie ein kontinuierlicher Austausch mit der Marktseite zu den Bewertungsprozessen und kontroversen Themen. Reputationsrisiko-Prüfungen finden nicht nur bei Neugeschäften statt, sondern auch bei Prolongationen sowie aus gegebenem Anlass. Das Reputationsrisiko-Management steuert originäre Reputationsrisiken über einen qualitativen Ansatz.

Die Abteilung Reputationsrisiko-Management liegt im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Die Steuerung von Reputationsrisiken ist Teil der Gesamtrisikostrategie der Commerzbank. Stellt das Reputationsrisiko-Management im Rahmen einer Prüfung ein erhebliches Reputationsrisiko fest, wird stets das obere Management informiert. In gravierenden Fällen (hohes Reputationsrisiko) hat das Reputationsrisiko-Management die Möglichkeit, ein Veto einzulegen, welches nur im Rahmen einer Eskalation zum Konzernvorstand durch die Marktseite behoben werden kann. Zur Sensibilisierung und frühzeitigen Identifikation von Risikokonzentrationen werden alle erheblichen und hohen Reputationsrisiko-Voten in Form eines Reports vierteljährlich dem Vorstand und dem Risikoausschuss des Aufsichtsrats vorgestellt.

Um das Reputationsrisiko-Management weiterzuentwickeln, beobachtet die Commerzbank fortlaufend potenziell ökologisch und sozial relevante Themen und prüft deren mögliche Einbettung in die Prozesse und Bewertungskriterien der Bank. Alle sensiblen Themenfelder, Positionen und Richtlinien werden kontinuierlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Auch die Votierungs- und Reportingprozesse werden bedarfsweise angepasst.

Das Reputationsrisiko-Management führt aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Klima- und Umweltrisiken jährlich eine szenariobasierte ICAAP-Materialitätsanalyse hinsichtlich der Auswirkungen dieser Risiken auf Reputationsrisiken durch. Mittels folgender als potenziell wesentlich erachteter Szenarien wurde auch 2022 eine expertenbasierte quantitative Einschätzung (beispielsweise anhand von Volumeneinbrüchen über fehlende Gebühreneinnahmen bis hin zum eventuellen Aussteuern von Geschäft) abgeleitet:

- Sanktionen des öffentlichen Sektors,
- Greenwashing,
- Geschäftsbeziehungen zur CO₂-intensiven Industrie,
- Rating-Downgrade.

Umwelt- und Klimarisiken wurden hierbei als wesentliche Treiber des Reputationsrisikos identifiziert, Greenwashing stellte sich als materielles Reputationsrisiko heraus.

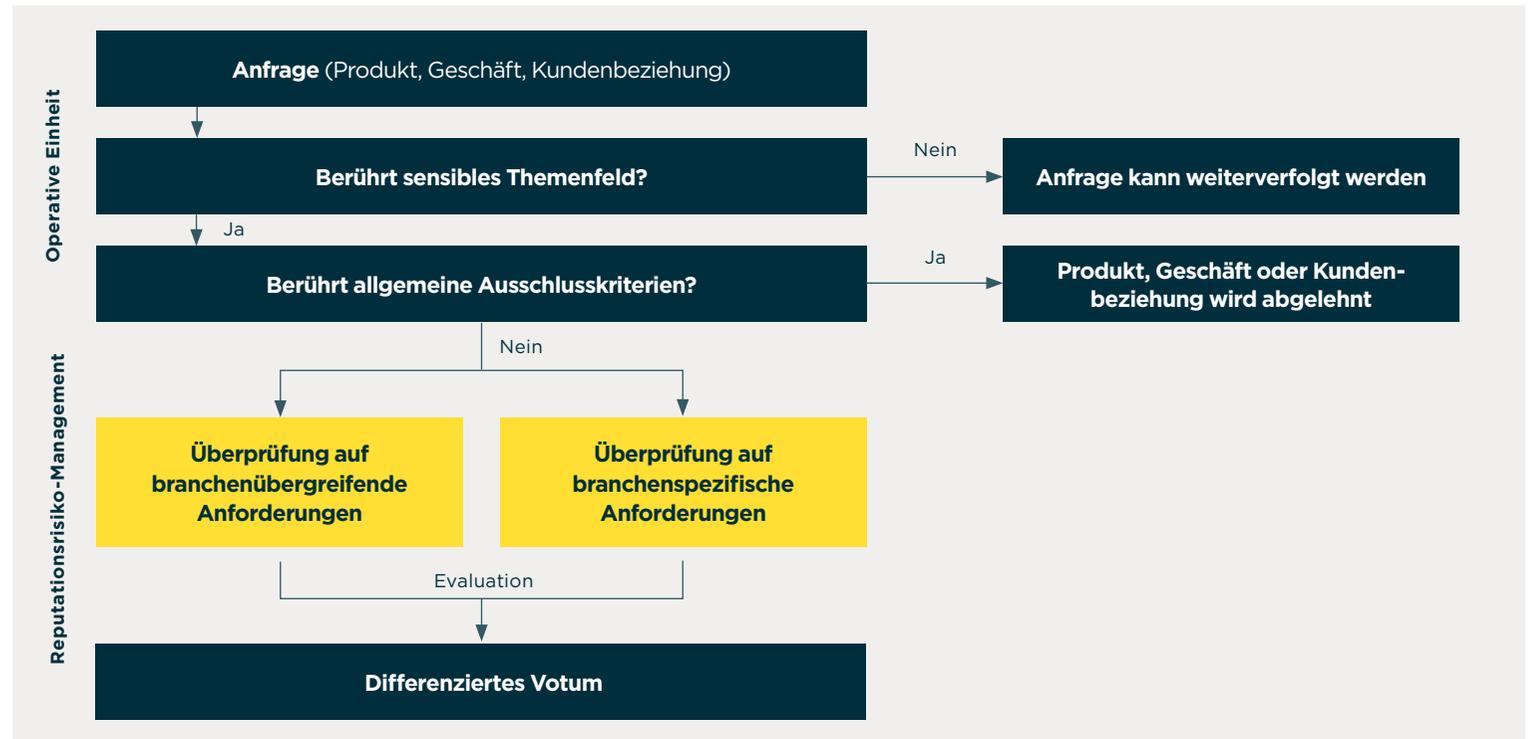
Entsprechende Ableitungen für die Früherkennung und das Reputationsrisiko-Reporting wurden getroffen und werden im Rahmen der jährlichen ICAAP-Materialitätsanalyse weiterentwickelt (zum Beispiel Erweiterung des Reputationsrisiko-Reporting, zusätzliche Monitoring-Funktion für bestimmte Geschäftsbeziehungen). Darüber hinaus wurde eine ICAAP-Berücksichtigung über das Geschäftsrisiko, das Abweichungen zwischen geplanter und realisierter Gewinn-und-Verlust-Rechnung (GuV) abdeckt und zur Untermuerung des im Limitsystem verwendeten ICAAP-Management-Buffers dient, sichergestellt.

>>

GRI 3-3

>>

Funktionsweise der Steuerung von Umwelt- und Sozialrisiken in der Commerzbank



Projektfinanzierung, Kundenengagement, Produktentwicklung, Kreditgeschäft

Der größte Teil unserer Cashflow-orientierten Projekt- und strukturierten Finanzierungen wird in Europa abgewickelt. Dabei überwachen wir die Einhaltung der nationalen Umweltrichtlinien im Rahmen einer sorgfältigen Projektprüfung (Due Diligence). Bei der Finanzierung dieser Projekte arbeiten wir entweder mit supranationalen Institutionen wie der International Finance Corporation (IFC) oder nationalen Exportkreditversicherungen zusammen. Somit gelten automatisch die Standards der supranationalen Institutionen oder der nationalen Exportkreditversicherungen (Common Approaches) der OECD.

Der Commerzbank ist bewusst, dass Banken über die eigene Unternehmensgrenze hinaus einen Einfluss auf Fragen der Nachhaltigkeit nehmen können. Aus diesem Grund spricht sie beispielsweise Firmenkunden aktiv auf Nachhaltigkeitsthemen an – etwa im Rahmen ihrer Mitgliedschaft an der Bremer Baumwollbörse. Dies erfolgt bei Bedarf, etwa um unklare Sachverhalte bilateral zu klären oder Voraussetzungen für Bankdienstleistungen abzustimmen.

>>

GRI 3-3

>>

Wir entwickeln nachhaltige Produkte mit Blick auf regulatorische Anforderungen, Marktanalysen und unter Heranziehen der bankeigenen Fach- und Produktexpertise. Diese Produkte unterstützen die nachhaltige Transformation unserer Kundschaft und geben zugleich Anreize für mehr Nachhaltigkeit in Unternehmen und bei Privatpersonen. Dabei nutzen wir klassische Produktentwicklung, agile Methoden und den direkten Dialog mit Kund*innen. Welche Produkte bei der Entwicklung priorisiert werden, ergibt sich gleichermaßen aus den Vorgaben der bankeigenen Nachhaltigkeitsstrategie, wirtschaftlichen Abwägungen und regulatorischen Vorgaben. Im Firmenkunden-segment setzen wir auf Risiko- und Vertriebsdaten, um die ESG-Dimensionen unseres Portfolios zu bewerten und eine dezidierte Potenzialanalyse für neue Produkte durchzuführen. Im Ergebnis haben wir Sektoren identifiziert, die uns neue nachhaltige Geschäftschancen bieten und es uns zugleich ermöglichen, die Transformation unserer Kundschaft durch Advisory Services und Finanzierungsprodukte zu begleiten. Vertrieb und Kreditabteilungen arbeiten eng zusammen, um den Besonderheiten der ESG-Thematik Rechnung zu tragen.

Verantwortung im Kreditgeschäft geht für das Privatkundensegment aber noch weiter: „Responsible Lending“ ist ein ganzheitlicher Beratungsansatz, der auch auf mögliche Veränderungen der wirtschaftlichen Situation der Kund*innen achtet. Für diesen Fall gibt es im Risikobereich der Bank spezielle Einheiten, die sich mit der Risikofrüherkennung beschäftigen. Zu ihrer Aufgabe gehört es, Kund*innen mit sich abzeichnenden finanziellen Problemen frühzeitig – und damit möglichst vor dem Auftreten existenzieller Probleme – zu identifizieren und Maßnahmen aufzuzeigen, die im Idealfall in einen geregelten Rückzahlungsprozess münden.

SF 1

Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen

Produkte und Dienstleistungen, die einen speziellen sozialen Nutzen aufweisen, lassen sich nicht klar von den übrigen Produkten und Dienstleistungen trennen, da der soziale Nutzen wesentlich von den Kaufmotiven der Kund*innen abhängt, die sich einer Bewertung durch uns entziehen. Dennoch gibt es eine Reihe von Angeboten speziell im Privatkundengeschäft, die einen sozialen Nutzen beinhalten. Dazu zählen insbesondere die Finanzierung von Wohneigentum und das Angebot von Altersvorsorge-Lösungen. Unser Bruttobauspargeschäft hatte im Jahr 2022 einen Umfang von rund 2,64 Mrd. Euro. Im aktuell sehr volatilen und steigenden Zinsumfeld steht vor allem das Thema Anschlussfinanzierungen bei Bestandsimmobilien im Fokus.

Daneben sind die Absicherung von Lebensrisiken und die private Altersvorsorge unverändert kundenrelevante Beratungsthemen. Im Berichtsjahr wurden im Versicherungsgeschäft geförderte Riester- und Basisrentenverträge mit einer Bewertungssumme von rund 64 Mio. Euro vermittelt. Zu unserem Vorsorgeportfolio gehören darüber hinaus Produkte zur Risikoabsicherung wie Risikolebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie weitere Produkte zum Aufbau einer Altersvorsorge (Privatrenten). Die aktuelle gesamtgesellschaftliche Situation geht an den Menschen nicht spurlos vorüber. Um Privatkund*innen in der aktuellen Situation hoher Inflationsraten und angespannter Energieversorgung finanziell zu entlasten, bieten wir die im Rahmen der Corona-Pandemie für Ratenkredite eingeführten Ratenpausen, die über die gesetzlich vorgegebenen Stundungen hinausgehen, weiterhin an. Wir informieren unsere Kund*innen rechtzeitig über das Ende der Pause.

Passend zum comdirect-Markenclaim „mehr verstehen, mehr vermögen“ wird Finanzwissen im Web und in der App für alle Menschen zugänglich gemacht. Unabhängig vom vorhandenen Wissensstand befähigen wir unsere Kund*innen durch Vermittlung von Wissen und Content-Angeboten, sich so selbst und noch besser um ihr Geld kümmern zu können.

Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

Für die weltweiten Bestrebungen, den Klimawandel einzudämmen, braucht es neben geeigneten politischen Rahmenbedingungen und neuen Technologien vor allem auch ausreichend finanzielle Mittel. Bis 2025 werden wir daher 300 Mrd. Euro für nachhaltige Finanzprodukte mobilisieren. Zugleich leisten wir mit dem Finanzieren grüner Technologien und klimaschonender Geschäftsideen aber auch einen konkreten Beitrag für eine erfolgreiche Transformation in eine CO₂-arme und nachhaltige Wirtschaft.

Im Segment Privat- und Unternehmerkunden bieten wir Finanzierungen für energieeffiziente Gebäude an: Bei der „Grünen Baufinanzierung“ vergünstigen sich die Finanzierungskonditionen um 0,10 % für Bauvorhaben, Modernisierung oder den Erwerb eigen- oder fremdgenutzter Gebäude, wenn deren Endenergiebedarf unter 50 kWh pro Quadratmeter Nutzfläche liegt.

Auch bei dem grünen Investitionskredit, dem KlimaDarlehen, für Selbstständige und kleinere Unternehmen, werden nachhaltige gewerbliche Investitionen finanziert. Dazu zählen zum Beispiel die Erzeugung von Wärme oder Strom aus nachhaltig nutzbaren, erneuerbaren Quellen oder Investitionen in Elektro- und Wasserstoffmobilität, die zu vorteilhaften Konditionen gefördert werden. Die Verwendungszwecke dieser Projekte entsprechen der Definition nachhaltiger Produkte gemäß dem [ESG-Rahmenwerk](#). So dienen die Finanzierungen den Aktivitäten zum Klimaschutz oder zur Klimaanpassung.

Darüber hinaus erhalten Commerzbank-Unternehmerkunden Zugang sowie Vergünstigungen zu Dienstleistern, die Maßnahmen zur Dekarbonisierung unterstützen. Dazu zählt Global Changer. Hier können Unternehmen ihren CO₂-Fußabdruck ermitteln lassen. Global Changer bietet zudem eine Software zur Überwachung von Maßnahmen zur Emissionsreduktion. Des Weiteren haben Commerzbank Unternehmerkunden Zugang zur Impact Solution Plattform. Dabei handelt es sich um eine Business-to-Business- (B2B-)Plattform mit einer Vielzahl von Dienstleistern für nachhaltige Themen. Auch bei ihrer Nutzung erhalten Commerzbank Kunden jeweils einen Vorteil. So unterstützt die Commerzbank die Unternehmerkunden dabei, ihre CO₂-Ziele zu erreichen.

Mittels eines CO₂-Rechners in der Banking-App können Privatkund*innen basierend auf einem Fragebogen zu ihrem Verhalten in den Feldern Mobilität, Konsum und Wohnsituation ihren ungefähren persönlichen CO₂-Fußabdruck berechnen. Ergänzt wird diese Anwendung um Informationen zu nachhaltiger Lebensführung und zu nachhaltigen Produktangeboten der Commerzbank. Für die Commerzbank ist die nachhaltige Finanzierung solcher Technologien und Geschäftsideen kein neues Thema: So gehören Unternehmens- und Projektfinanzierungen entlang deren Wertschöpfungskette bereits seit den 1980er-Jahren zum Portfolio und sind für uns auch in Zukunft ein Wachstumsfeld. Kerngeschäft des [Center of Competence Energy](#) (CoC Energy) mit seinen Standorten in Hamburg und New York ist die weltweite Finanzierung von Wind- und Solarparks sowie angrenzenden Technologien.

Die finanzierten Anlagen werden insbesondere von unabhängigen Stromproduzenten, Projektentwicklern, institutionellen Investoren und Energieversorgungsunternehmen betrieben. Heute zählen wir zu den führenden Finanzierern erneuerbarer Energien in Europa und konnten im abgelaufenen Jahr unseren internationalen Portfolioanteil weiter ausbauen. 2022 haben wir neben Finanzierungen für Wind- und Solarparks in Deutschland vor allem auch neue Projekte und Refinanzierungen in Frankreich, Großbritannien, den Niederlanden, Spanien und den USA erfolgreich umgesetzt. Besonders hervorzuheben sind dabei unter anderem die Begleitung der für die Bank ersten Stand-alone-Finanzierung eines Batteriespeichers in den USA sowie die Portfoliofinanzierung von Solarparks mit einer Leistung von 315 Megawatt in Deutschland. Die gesamten Finanzierungszusagen des CoC Energy beliefen sich 2022 auf rund 8 Mrd. Euro.

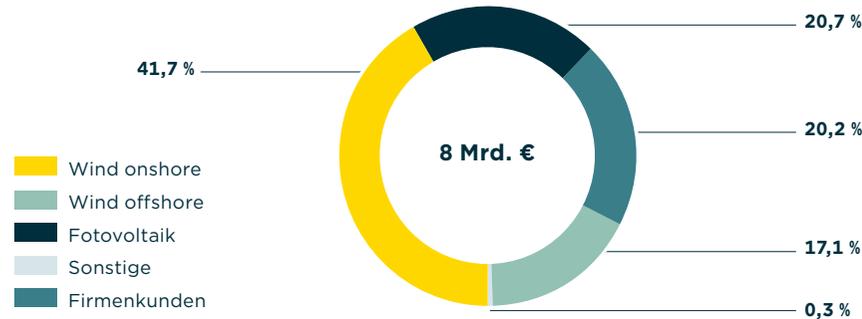
>>

SF 2

>>

Portfolio erneuerbarer Energien

(Mrd. € | Finanzierungszusagen zum 31. Dezember 2022)



Die Commerzbank bezieht Nachhaltigkeitsaspekte auch bei der Entwicklung klassischer Finanzierungslösungen ein. Wir beraten Unternehmen zu den Vorteilen öffentlicher Förderkredite wie der KfW-Energieeffizienzprogramme oder der Klimaschutzinitiative für den Mittelstand der KfW. Neu- und Weiterentwicklungen von Produkten der Förderinstitute haben wir im Blick und bieten diese unserer Kundschaft an.

Im Bereich der Finanzierungen an Firmenkunden bieten wir seit Beginn 2022 auch nachhaltige bilaterale Kreditprodukte, sogenannte „Green Loans“ an, die der Finanzierung von nachhaltigkeitsbezogenen Projekten dienen. Außerdem sind Unternehmensfinanzierungen in Form von sogenannten „KPI-linked Loans“ und „ESG-Rating-linked Loans“ möglich, deren Margen sich am Grad der Transformationsbemühungen des Unternehmens ausrichten. Gradmesser für diese Bemühungen sind entweder individuell zu vereinbarenden, extern validierte Kennzahlen wie die Senkung des CO₂-Ausstoßes oder ein wiederkehrendes Nachhaltigkeitsrating einer anerkannten Agentur, das die Nachhaltigkeitsbemühungen des Unternehmens in ein Verhältnis zur Sektorleistung setzt. Gleichzeitig arbeitet die Bank am Ausbau weiterer Finanzierungsprodukte um Nachhaltigkeitskomponenten.

Auch im Privatkundensegment gewinnt das Angebot nachhaltiger – und damit auch ökologischer – Investments weiter an Bedeutung. Hier leisten wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung und nutzen die damit verbundenen Geschäftschancen. Durch strategische Partnerschaften mit ausgewählten Fondsgesellschaften bieten wir nachhaltige Investments (unter anderem Aktien- und Rentenfonds) in Bereichen wie Klimaschutz, Solar- und Windenergie an und integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in die Vermögensverwaltung sowie nachhaltige Kapitalmarktinstrumente. Gleichzeitig stellen wir prozessual sicher, dass unter anderem gezielte Investitionen in gesellschaftlich kontroverse Branchen wie Rüstung oder Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe ausgeschlossen werden.

>>

SF 2

>>

Im Rahmen von Aktionskonditionen haben wir im gesamten Jahr 2022 in unterschiedlichen Aktionszeiträumen eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsfonds im Onlinebanking und in den Filialen ohne Ausgabeaufschläge beziehungsweise Kaufgebühren angeboten, um weitere Kund*innen für diese Anlagemöglichkeit zu gewinnen. Mit dem Impactfonds klimaVest von Commerz Real haben Privatanleger*innen die Möglichkeit, in nachhaltige Sachwerte im Bereich erneuerbare Energie zu investieren. Seit 2021 erfüllt der Fonds die Transparenzanforderungen als nachhaltiges Finanzprodukt gemäß Artikel 9 der EU-Offenlegungsverordnung. Dabei investiert der klimaVest hauptsächlich in Anlagen zur Erzeugung von erneuerbarer Energie und in die Infrastruktur der Energiewende. Anlageziel des Fonds ist es, attraktive risikobereinigte Renditen für Anleger zu erzielen und gleichzeitig einen positiven Beitrag zur Erreichung ökologisch nachhaltiger Ziele im Sinne der EU-Taxonomie zu leisten. Das Volumen des klimaVest lag zum Jahresende 2022 bei rund 992,3 Mio. Euro. Bis 2025 soll es auf insgesamt 4,5 Mrd. Euro wachsen, bei einer Zielsetzung von rund 2,2 Mrd. Euro Eigenkapital.

Beim Motiv-Investing der Commerzbank-Marke comdirect können Kund*innen ohne Beratung gezielt in Megatrends investieren. Die Fonds, Exchange-traded Funds (ETFs) und Aktien werden unter anderem nach den Trendthemen Robotics, Gesundheit, Technologie oder auch Nachhaltigkeit sortiert, aus denen die Kund*innen ihr Depot zusammenstellen können.

Auch im Anlagegeschäft wollen wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten und die damit verbundenen Geschäftschancen nutzen. Dazu gehören etwa das Angebot nachhaltiger Fonds, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Vermögensverwaltung sowie nachhaltige Kapitalmarktinstrumente. Zusätzlich werden seit 2022 die Nachhaltigkeitspräferenzen unserer Kundschaft standardisiert in der Anlageberatung berücksichtigt.

2007 waren wir bei der Ausgabe des weltweit ersten Green Bonds beteiligt. Seitdem haben wir zahlreiche Unternehmen beim Vorbereiten und Platzieren von nachhaltigen Anleihen unterstützt.

So begleitete die Commerzbank Aktiengesellschaft allein im Berichtsjahr die Emission von 59 nachhaltigen Anleihen mit einem Gesamtvolumen von 46,6 Mrd. Euro als Lead-Managerin. Das Volumen wird entsprechend der im [ESG-Rahmenwerk](#) offengelegten Kriterien in das nachhaltige Geschäftsvolumen eingerechnet.

Hierzu zählten auch eine Reihe innovativer Transaktionen wie im Januar 2022 der erste Sustainability-linked Bond im Schweizer Franken Markt oder im Mai 2022 die bis dahin größte Green Bond-Transaktion eines Unternehmensemittenten überhaupt. Weiterhin engagieren wir uns in unterschiedlichen Interessenvereinigungen und Fachverbänden und tragen so aktiv zur Weiterentwicklung des Marktes für nachhaltige Anleihen bei. Insgesamt hat die Bank bereits mehr als 200 nachhaltige Anleihen begleitet.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft ist Teilnehmerin am europäischen Emissionsrechtshandel (EU-ETS) sowie dem Emissionshandel des Vereinigten Königreichs (UK-ETS). Sie berät Unternehmen bei der Beschaffung von Emissionsrechten sowie im damit verbundenen Risikomanagement und hilft dabei, daraus resultierende Handelsstrategien umzusetzen. Hinzu kommt die Möglichkeit zur freiwilligen Kompensation des nicht vermeidbaren CO₂-Fußabdrucks eines Unternehmens mit Zertifikaten aus Emissionsminderungsprojekten. Als Mitglied der Carbon Pricing Leadership Coalition (CPLC) der Weltbank beteiligt sich die Bank darüber hinaus an den weltweiten Diskussionen zur CO₂-Bepreisung.

>>

SF 2

>>

Daneben arrangiert, strukturiert und platziert die Commerzbank Aktiengesellschaft für Firmenkunden unterschiedlichster Größenordnungen und Branchen nachhaltige Schuldscheindarlehen und Konsortialkredite, insbesondere in Form von ESG-linked Loans. Im Rahmen dieser Transaktionen übernehmen wir regelmäßig die Rolle des Sustainability Coordinators, um im Namen des Bankenkonsortiums in enger Abstimmung mit den Unternehmen ambitionierte ESG-Strukturen zu entwickeln. ESG-linked Loans sind eine vergleichsweise neue, aber sehr dynamisch wachsende Produktkategorie, die mittlerweile die häufigste Form nachhaltiger Konsortialkredite darstellt. Dabei werden die Kreditkonditionen an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft, überwiegend in der Form nachhaltigkeitsbezogener Leistungsindikatoren (KPIs – Key Performance Indicator, z.B. Verbesserung des CO2 Fußabdrucks) oder an ein ESG-Rating des Kreditnehmers. Werden ex ante definierte Zielwerte dieser KPIs oder des als Grundlage definierten Ratings erreicht, fallen die Zinsen geringer aus – und umgekehrt. Diese Funktionsweise gilt grundsätzlich auch für nachhaltige Schuldscheindarlehen. Seit 2017 nehmen wir an Arbeitsgruppen der Loan Market Association teil, um die Implementierung von Nachhaltigkeit im Konsortialkreditgeschäft aktiv mitzugestalten.

Im Jahr 2022 war die Commerzbank Aktiengesellschaft an 71 ESG-linked Loans für Unternehmen in Europa mit einem Gesamttransaktionsvolumen von 103,8 Mrd. Euro beteiligt und hat 8 nachhaltige Schuldscheindarlehen im Gesamttransaktionsvolumen von 3,24 Mrd. Euro arrangierend begleitet, wovon 800 Mio. Euro auf die international bisher größte nachhaltige Schuldscheintransaktion entfallen sind.

SF 3

Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde

Die Commerzbank bietet ihren Kund*innen bei der Geldanlage zunehmend Möglichkeiten, am wachsenden Markt verantwortungsvoller Investments teilzuhaben, etwa über Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Anbieter für private und institutionelle Kund*innen.

Unser Asset-Management hat sich im September 2020 zu den Principles for Responsible Investment (PRI) verpflichtet. Damit bekennt sich das Asset-Management der Commerzbank zu verantwortungsbewussten Investitionsentscheidungen.

Für vermögende Privatkunden als auch Firmenkunden bietet die Vermögensverwaltung deshalb verschiedene Lösungen, die ökologische und soziale Merkmale berücksichtigen. Insbesondere können Kund*innen eine individuelle nachhaltige Vermögensverwaltung vereinbaren, bei der die Titelselektion nicht nur Ausschlusskriterien und Nachhaltigkeitsratings berücksichtigt, sondern auch Investitionen in Unternehmen mit nachhaltigen Wirtschaftsaktivitäten anstrebt. Insgesamt konnte der Anteil nachhaltiger Anlagen, der gemäß Auslegung im [ESG-Rahmenwerk](#) in das nachhaltige Geschäftsvolumen einfließt, in den vergangenen Jahren deutlich ausgeweitet werden und lag per Ende 2022 bei 10,7 % der Assets under Management der Commerzbank-Vermögensverwaltung.

>>

SF 3

>>

Der hausInvest gehört mit rund 17 Mrd. Euro Fondsvermögen zu den größten offenen Immobilienfonds Europas. Seit März 2021 ist er einer der ersten offenen Immobilienfonds, der ökologische bzw. soziale Merkmale nach Artikel 8 der EU-Offenlegungsverordnung fördert. Der hausInvest verfolgt das Ziel, bis 2050 den CO₂-Fußabdruck seines Portfolios auf 14 Kilogramm pro Quadratmeter zu senken. Darüber hinaus beachtet der Fonds auch soziale Aspekte. Diese Eigenschaften werden, neben anderen Aspekten wie zum Beispiel Barrierefreiheit und Ökostrombezug, auf Allgemeinflächen jährlich bei allen Objekten überprüft.

Außerdem erhalten institutionelle Investor*innen, die ihr Aktienresearch von der Commerzbank beziehen, auch quantitative Nachhaltigkeitskennziffern von Arabesque S-Ray sowie tiefgehende Analysen von ESG-Faktoren zu bestimmten Einzelwerten. Commerzbank-Research bewertet Unternehmen zusammen mit Arabesque S-Ray in Bezug auf die Erfüllung der Prinzipien des UN Global Compact und erstellt einen ESG-Score. Diese Informationen werden den Kund*innen zusätzlich zu den fundamentalen Aktienvoten zur Verfügung gestellt.

Nachhaltigkeitsaspekte spielen auch bei den Eigenanlagen der Bank eine immer wichtigere Rolle. Im Rahmen der Liquiditätssteuerung investiert die Commerzbank Aktiengesellschaft zunehmend in nachhaltige Anleihen und baut ein eigenes ESG-Portfolio auf. Zu diesem Zwecke plant die Bank, vermehrt Eigenanlagen in Green, Social und Sustainability Bonds zu investieren. Bis Ende 2022 betrug deren Volumen im Liquiditätsportfolio 2,2 Mrd. Euro.

Bei der betrieblichen Altersvorsorge berücksichtigt die Commerzbank im Inland insofern Nachhaltigkeitsaspekte als dass bei der Auswahl der Assetmanager für den Pensionsplan deren Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI) Grundvoraussetzung ist.

GRI-Index

Die Commerzbank AG hat über die in diesem GRI-Index angegebenen Informationen für den Zeitraum 1. Januar 2022 bis 31. Dezember 2022 unter Bezugnahme auf die GRI-Standards berichtet. Dabei wurden die GRI Universal Standards 2021 als Grundlage genutzt. Im Rahmen des „Content Index With Reference Service“ überprüften die GRI Reporting Services, ob der GRI-Inhaltsindex klar und in einer mit den Standards konsistenten Weise dargestellt wird und ob die Verweise auf die Angaben mit den entsprechenden Abschnitten im Hauptteil des Berichts übereinstimmen.



CONTENT INDEX
WITH REFERENCE
SERVICE

2023

Allgemeine Angaben

GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
GRI 2: Allgemeine Angaben 2021	Die Organisation und ihre Berichterstattungspraktiken		
	2-1 Organisationsprofil		6
	2-2 Entitäten, die in der Nachhaltigkeitsberichterstattung der Organisation berücksichtigt werden		7
	2-3 Berichtszeitraum, Berichtshäufigkeit und Kontaktstelle		7
	2-4 Richtigstellung oder Neudarstellung von Informationen		7
	2-5 Externe Prüfung		7
	Tätigkeiten und Mitarbeiter*innen		
	2-6 Aktivitäten, Wertschöpfungskette und andere Geschäftsbeziehungen		8
	2-7 Angestellte	16	9
	Unternehmensführung		
	2-9 Führungsstruktur und Zusammensetzung		13
	2-12 Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Bewältigung der Auswirkungen		13
	2-13 Delegation der Verantwortung für das Management der Auswirkungen		14
	2-15 Interessenkonflikte	16	16
	2-17 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans		17
	2-19 Vergütungspolitik	5, 8	17
	Strategie, Richtlinien und Praktiken		
	2-22 Anwendungserklärung zur Strategie für nachhaltige Entwicklung	7, 12, 13, 15, 16, 17	3
	2-23 Verpflichtungserklärung zu Grundsätzen und Handlungsweisen	12, 13, 16, 17	19
	2-24 Einbeziehung politischer Verpflichtungen	16	21
	2-25 Verfahren zur Beseitigung negativer Auswirkungen	12, 13	22
	2-27 Einhaltung von Gesetzen und Verordnungen	8, 16	24
	2-28 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen	17	25
	Einbindung von Stakeholdern		
	2-29 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern	17	26
	2-30 Tarifverträge	8	17

>>

Wesentliche Themen			
GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-1 Verfahren zur Bestimmung wesentlicher Themen	9, 10	31
	3-2 Liste der wesentlichen Themen	4, 10, 11	32
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	16	33
GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen 2016	203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen	16	34
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	16	37
GRI 205 Antikorruption 2016	205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden	16	39
	205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	16	39
	205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	16	40
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	16	40
GRI 207 Steuern 2019	207-1 Steuerkonzept	16	41
	207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement	16	41
	207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken	16	43
	207-4 Länderbezogene Berichterstattung	16	44
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	7, 12, 13	45
GRI 302 Energie 2016	302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation	7, 12, 13	46
	302-4 Verringerung des Energieverbrauchs	12, 13	47
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	13, 15	48
GRI 304 Biodiversität 2016			
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	12, 13	50
GRI 305 Emissionen 2016	305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	12, 13	51
	305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)	12, 13	51
	305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)	12, 13	51
	305-4 Intensität der Treibhausgasemissionen	13	56
	305-5 Senkung der Treibhausgasemissionen	13	57
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	12	57
GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten 2016	308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft wurden	12	58
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	8	59
GRI 401 Beschäftigung 2016	401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	8	60

>>

Wesentliche Themen			
GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3	62
GRI 403 Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz 2018	403-1 Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	3	63
	403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen	3	64
	403-3 Arbeitsmedizinische Dienste	3	65
	403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	3	66
	403-5 Mitarbeiterschulungen zu Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz	3	67
	403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter	3	67
	403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Sicherheit und Gesundheit am Arbeitsplatz abgedeckt sind	3	68
	403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen		69
	403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen		69
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	4, 8	70
GRI 404 Aus- und Weiterbildung 2016	404-1 Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestellten	4, 8	70
	404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe	4, 8	72
	404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	8	73
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	3, 5, 8, 10	74
GRI 405 Diversität und Chancengleichheit 2016	405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten	5, 8, 10	76
	405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	5, 8, 10	78
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	5, 8, 10, 17	78
GRI 406 Nichtdiskriminierung 2016	406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	8	79
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	8	80
GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen 2016	407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte	8	80
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	12	81
GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten 2016	414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden	12	81
	414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen	12	81
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	16	81
GRI 415 Politische Einflussnahme 2016	415-1 Parteispenden		82

>>

Wesentliche Themen			
GRI-Standard	Angabe	SDGs	Seite
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	9, 12	<u>82</u>
GRI 417 Marketing und Kennzeichnung 2016	417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung	12	<u>84</u>
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	9, 12, 16	<u>84</u>
GRI 418 Schutz der Kundendaten 2016	418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes von Kundendaten und den Verlust von Kundendaten		<u>86</u>
GRI 3: Wesentliche Themen 2021	3-3 Management von wesentlichen Themen	9, 12, 13, 17	<u>87</u>
Eigener Standard: Sustainable Finance	SF1 Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen	9, 11, 16	<u>96</u>
	SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen	7, 9, 12, 13, 16, 17	<u>97</u>
	SF3 Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde	9, 10, 17	<u>100</u>



COMMERZBANK



Die Bank an Ihrer Seite