

Bilanz nach der Global Reporting Initiative

Die Commerzbank berichtet über ihre



Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2019 nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option: „Kern“ erstellt. Die Auswahl der Angaben, über die wir berichten, erfolgte auf Basis einer 2018 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Gleichzeitig ist diese Bilanz unser jährlicher Fortschrittsbericht („Communication on Progress“) über den Stand der Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact (UNGC).

Diese Bilanz lag der GRI zur Durchführung des „GRI Materiality Disclosures Service“ vor. Dabei bestätigte das GRI-Services-Team die korrekte Positionierung der „GRI Materiality Disclosures“ (102-40 bis 102-49) im Bericht. Alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards wurden 2016 veröffentlicht. Ausgenommen davon sind der aktualisierte Standard GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 und der neue Standard GRI 207: Steuern 2019.

GRI-Inhaltsindex

GRI 101 Grundlagen

Wir haben beim Erstellen der vorliegenden GRI-Bilanz die Inhalte aus dem Standard „101 Grundlagen“ berücksichtigt.

GRI 102 Allgemeine Angaben

1 Organisationsprofil

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
102-1	Name der Organisation Commerzbank AG		
102-2	Aktivität, Marken, Produkte und Dienstleistungen Die Commerzbank AG bietet in 2 Geschäftsbereichen – Privat- und Unternehmerkunden sowie Firmenkunden – ein umfassendes Portfolio an Finanzdienstleistungen, das genau auf die Bedürfnisse ihrer Kunden zugeschnitten ist. Ihre Töchter Comdirect in Deutschland und mBank in Polen sind 2 innovative Onlinebanken. Ende September 2019 hat die Commerzbank die Eckpunkte des neuen Strategieprogramms „Commerzbank 5.0“ vorgestellt. Diese sieht die Integration der Comdirect in die Commerzbank AG vor. Mit der neuen Strategie investiert die Bank in technologische Innovation und in ihr Kerngeschäft.		

	Damit beschleunigt sie die Digitalisierung, schafft Wachstum und erhöht ihre Effizienz. Zudem wird das Thema gesellschaftliche Verantwortung noch stärker im Geschäftsmodell verankert.	
102-3	Hauptsitz der Organisation Der Sitz der Commerzbank AG befindet sich in Frankfurt am Main, Deutschland.	
102-4	Betriebsstätten Die Commerzbank hat Standorte in knapp 50 Ländern. Im Ausland war die Bank per 31. Dezember 2019 mit 6 wesentlichen Konzerngesellschaften, 20 operativen Auslandsniederlassungen (2018: 20) sowie 30 Repräsentanzen und Financial Institutions Desks (2018: 31) an allen wichtigen Finanzplätzen der Welt vertreten. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt dabei auf Europa. Für Details zur weltweiten Präsenz siehe <u>Geschäftsbericht 2019</u> (Umschlag hinten).	
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform Die Commerzbank AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Zum 31. Dezember 2019 befanden sich rund 40 % der Commerzbank-Anteile im Besitz der Großaktionäre Bundesrepublik Deutschland und Cerberus sowie unserer überwiegend in Deutschland beheimateten Privataktionäre. Rund 60 % aller Commerzbank-Aktien entfielen auf institutionelle Investoren, darunter insbesondere der über die Norges-Bank beteiligte norwegische Staat und Blackrock. Der Streubesitz, der sogenannte Free Float, lag bei knapp 80 %. <u>Aktionärsstruktur</u> (PDF, 28 kB)	
102-6	Belieferte Märkte Die Commerzbank ist eine führende Geschäftsbank mit <u>Standorten in knapp 50 Ländern</u> auf allen Kontinenten. Insgesamt betreut die Commerzbank rund 16,9 Millionen Privat- und Unternehmerkunden sowie über 70.000 Firmenkunden inklusive multinationaler Konzerne, Finanzdienstleister und institutioneller Kunden weltweit. Die Commerzbank wickelt rund 30 % des deutschen Außenhandels ab und ist Marktführer im deutschen Firmenkundengeschäft. Die Bank stellt ihre Sektorexpertise ihren Firmenkunden im In- und Ausland zur Verfügung und ist ein führender Anbieter von Kapitalmarktprodukten. Mit künftig rund 800 Filialen betreibt die Commerzbank eines der dichtesten Filialnetze in Deutschland, über das alle Kundengruppen betreut werden. Zusätzlich ist die Commerzbank mit 445 Auslandsfilialen (2018: 414) an den für ihre Kunden wichtigsten Wirtschaftszentren direkt vertreten.	
102-7	Größe der Organisation Im Geschäftsjahr 2019 erwirtschaftete der Commerzbank-Konzern mit rund 48.500 Mitarbeitern Bruttoerträge von 8,6 Mrd. Euro und ein operatives Ergebnis von 1.258 Mio. Euro. Das den Commerzbank-Aktionären zurechenbare Konzernergebnis betrug 644 Mio. Euro. Die Bilanzsumme lag zum 31. Dezember 2019 bei 463,6 Mrd. Euro. <u>Zentrale Unternehmenskennzahlen Commerzbank-Konzern</u> (PDF, 54 kB)	
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern Zum Jahresende 2019 waren 29.415 Mitarbeiter für die Commerzbank AG Inland tätig. Hinzu kamen 3.367 Mitarbeiter,	6

die in der Commerzbank AG Ausland beschäftigt waren. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Mitarbeiterangaben im Folgenden auf die Beschäftigten der Commerzbank AG Inland. Gegenüber dem Vorjahr ging die Zahl der Beschäftigten in der Commerzbank AG Inland um 1.151 zurück. Die Mehrheit der Mitarbeiter hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Derzeit arbeiten rund 29 % unserer Mitarbeiter in Teilzeit. Der Anteil der externen Mitarbeiter in der Commerzbank ist nicht signifikant.

Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland nach Geschlecht und Beschäftigungsart (PDF, 57 kB)

Geschlechterverteilung Commerzbank AG Inland nach Beschäftigungsverhältnis und Vertrag (PDF, 27 kB)

Belegschaft Commerzbank AG Inland nach Arbeitsorten und Vertrag (PDF, 25 kB)

102-9**Lieferkette**

Die Kernproduktkategorien der Beschaffung bei Zulieferern und Dienstleistern in der Commerzbank sind die Infrastruktur zur Datenverarbeitung (unter anderem Netzwerktechnik, Rechenzentrum, Telekommunikation), Marktdaten, Servicedienstleistungen (insbesondere Beratung, externe Personalleistung, Mobilitätsdienstleistungen) sowie Gebäude, Logistik und Versicherung (zum Beispiel Bauleistungen, Gebäudebetrieb, Banktechnik). Zu den Nachhaltigkeitskriterien siehe 308-103 und 414-103.

102-10**Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**

Wichtige personelle und geschäftspolitische Ereignisse werden im Geschäftsbericht 2019 (S. 71 f.) detailliert dargestellt. Im Jahresverlauf gab es Beschlüsse bezüglich personeller Veränderungen des Vorstands und deren Inkrafttreten zu unterschiedlichen Zeitpunkten 2020. Des Weiteren hat die Commerzbank im März und April 2019 offiziell Gespräche über einen möglichen Zusammenschluss mit der Deutschen Bank geführt. Nach gründlicher Prüfung hat sich herausgestellt, dass ein solcher Zusammenschluss nicht im Interesse der Aktionäre beider Unternehmen sowie anderer Interessengruppen wäre. Nach den erfolgreichen Erfahrungen mit der agilen Arbeitsweise im „Digital Campus“ werden seit Mitte des Jahres 2019 digitale Produkte und Services für unsere Kunden in einer neuen sogenannten Cluster-Lieferorganisation, dem „Campus 2.0“, entwickelt. Außerdem bündelt die Bank ihre digitalen Kompetenzen mit der geplanten Integration der Comdirect in die Commerzbank AG. Anfang Juli 2019 hat die Commerzbank AG erfolgreich ihre erste Additional-Tier-1-Anleihe begeben.

102-11**Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

Wir haben im Nachhaltigkeitsmanagement der Commerzbank Handlungsfelder definiert, die unsere zentralen Herausforderungen beschreiben und zugleich den Rahmen unserer Antworten darauf bilden: Nachhaltige Unternehmensführung, Markt & Kunden sowie Umwelt & Gesellschaft. Denn wir wollen alle Möglichkeiten nutzen, um Risiken für unser Geschäft zu vermeiden 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

12

Konzernrisikobericht im [Geschäftsbericht 2019](#) (S. 97 ff.).

Die frühzeitige Erkennung 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 ethisch, 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 Kunden. Diese kann zum Beispiel Anrainer oder Mitarbeiter beim Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern betreffen. Das Reputationsrisiko-Management legt Voraussetzungen und Grenzen für die Geschäftstätigkeit der Commerzbank fest, indem es differenziert bewertet und Geschäfte, Produkte oder Kundenbeziehungen unter bestimmten Bedingungen ablehnt.

2019 prüfte das Reputationsrisiko-Management der Commerzbank AG rund 5.450 Geschäfte, Geschäftsbeziehungen und Produkte mit Bezug zu besonderen ökologischen, sozialen und ethischen Themen (2018: 5.900 Voten). Der Rückgang bei der Anzahl der Voten ergab sich durch eine Adjustierung des Votierungs-Scopes sowie einen restriktiveren Umgang mit Geschäften in kontroversen Branchen. Aufgrund der besonderen Risiken, die mit den Branchen Energie und Rüstung verbunden sind, hat die Commerzbank zu den Bereichen Rüstung und Kohle jeweils eine eigene Richtlinie verabschiedet, die viele entsprechende Geschäfte und Geschäftsbeziehungen als prüfpflichtig definiert. So unterzieht das Reputationsrisiko-Management beispielsweise jede Transaktion, die im Zusammenhang mit Lieferungen einzelner Kohlekraftwerkskomponenten steht, einer kritischen Einzelfallprüfung. Auch die Finanzierungen von Rüstungslieferungen werden gemäß Richtlinie auf Einzelfallbasis geprüft. Details zum Reputationsrisiko-Management siehe Kapitel „Sustainable Finance“.

[Prüfanfragen im Reputationsrisiko-Management im Jahresvergleich](#) (PDF, 18 kB)

[Verteilung der Risikobewertung auf verschiedene Branchen](#) (PDF, 24 kB)

102-12

Externe Initiativen

17

Mit der Mitgliedschaft in renommierten Vereinigungen bekennt sich die Commerzbank seit Jahrzehnten zu ihrer Verantwortung als Finanzdienstleister. Dazu zählen unter anderen:

- Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M., seit 1987)
- Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU, seit 2006)
- Umweltforum Rhein-Main e. V. (seit 2009)
- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e. V. (DGNB, seit 2010)

- UPJ e. V. (seit 2013)
- Roundtable on Sustainable Palm Oil (seit 2014)
- Green Bond Principles (seit 2014)

Weiterhin sind wir Teilnehmer oder Unterzeichner folgender Initiativen:

- UNEP FI (Gründungsmitglied 1992)
- CDP, vormals Carbon Disclosure Project (seit 2002)
- UN Global Compact (seit 2006)
- Charta der Vielfalt (unterzeichnet 2008)
- Dax-30-Erklärung zu „Frauen in Führungspositionen“ (unterzeichnet 2011)
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (Entsprechungserklärungen seit 2013)
- Carbon Pricing Leadership Coalition der Weltbank (seit 2015)
- Frankfurter Erklärung „Accelerating Sustainable Finance“ (seit 2017)
- Green and Sustainable Finance Cluster Germany (seit 2017)
- Climate Neutral Now (unterzeichnet 2018)
- UN Women's Empowerment Principles (unterzeichnet 2018)
- Allianz für Entwicklung und Klima (seit 2018)
- Initiative pro Recyclingpapier (seit 2019)
- Principles for Responsible Banking (Erstunterzeichner 2019)
- Green Investment Principles for Belt and Road (unterzeichnet 2019)

Daneben beteiligen wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv an der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards:

- Finanz-Forum Klimawandel des VfU (seit 2007, damals im Bundesministerium für Bildung und Forschung)
- Arbeitskreis „Sustainability Management“ (vormals „Nachhaltigkeit“) im Bankenverband (seit 2013, Gründungsmitglied)
- Sustainable Trade Working Group der International Chamber of Commerce (seit 2016)
- Green Finance Working Group am Institute of International Finance (seit 2016)

102-13 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 der Pfandbriefbanken
- Wirtschaftsrat der CDU
- Wirtschaftsforum der SPD

- [AICGS – American Institute for Contemporary German Studies](#)
- [IIF – Institute of International Finance](#)
- [Gesellschaft zum Studium strukturpolitischer Fragen](#)
- [AFME – Association for Financial Markets in Europe](#)
- [SUERF – The European Money & Finance Forum](#)
- [EPFSF – European Parliamentary Financial Services Forum](#)
- [ERFF – European Retail Financial Forum](#)

2 Strategie

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-14	<p>Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>in den vergangenen Monaten ist uns allen vor Augen geführt worden, wie wichtig es ist, dass jeder Einzelne Verantwortung für das gesellschaftliche Miteinander übernimmt. Die Corona-Pandemie hat unseren Alltag verändert. Durch das Tragen eines Mund-und-Nasen-Schutzes und die Achtung des Abstandsgebots zeigen wir Verantwortung füreinander und schützen uns gegenseitig vor Ansteckung. Gemeinsam leisten wir einen Beitrag, um den gesellschaftlichen Zusammenhalt zu stärken.</p> <p>Auch als Commerzbank sind wir Teil der Gesellschaft und bekennen uns zu unserer Verantwortung. Das haben wir mit unserer im September 2019 verabschiedeten Strategie „Commerzbank 5.0 – digital, persönlich und verantwortungsvoll“ unterstrichen.</p> <p>Verantwortungsvoll bedeutet für uns, dass wir auch in einer schweren Zeit, wie zum Beispiel der Corona-Krise, an der Seite unserer Kunden stehen. Wir haben es unseren Privatkunden ermöglicht, die Raten ihrer Kredite temporär auszusetzen. Und in mehr als 20.000 Beratungsgesprächen mit unseren Firmen- und Unternehmerkunden haben wir Lösungen erarbeitet, damit diese die wirtschaftlichen Herausforderungen der Corona-Krise meistern können.</p> <p>Genauso heißt verantwortungsvoll aber auch nachhaltig. Ich bin davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit ein selbstverständlicher Teil unseres Handelns werden muss. Gerade in Krisenzeiten ist es entscheidend, an der Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft mitzuwirken. Für uns bedeutet das konkret, dass wir die Wirtschaft mit unverändertem Engagement bei ihrer Transformation zu mehr Nachhaltigkeit unterstützen.</p> <p>Aus diesem Verständnis heraus haben wir ebenfalls im September 2019 die Principles for Responsible Banking der Vereinten Nationen unterschrieben, die genau diesen Einsatz von uns verlangen.</p> <p>Die zentrale Fragestellung für uns dabei ist: Wie können wir als Finanzdienstleister unsere Kunden dabei unterstützen, sich klimafreundlicher aufzustellen? Denn bei der Commerzbank sind wir überzeugt, dass wir gemeinsam mit unseren Kunden am meisten für das Erreichen des Pariser Klimaziels tun können.</p>	1-10	<u>7,</u> <u>9,</u> <u>13</u>

Bereits seit den späten 1980er-Jahren bieten wir unseren Kunden nachhaltige Finanzierungslösungen und bauen seitdem unser Produktangebot kontinuierlich aus. Das betrifft Projektfinanzierungen im Bereich erneuerbare Energien genauso wie die Strukturierung und Platzierung von Green und Social Bonds. Hinzu kommt der Handel mit freiwilligen CO₂-Kompensationszertifikaten. Darüber hinaus sind wir im europäischen Emissionsrechtehandel aktiv und beraten Unternehmen bei der Beschaffung von Emissionsrechten.

Auch im Geschäft mit unseren Privatkunden wollen wir die Finanzströme so lenken, dass sie einer nachhaltigen Entwicklung dienen – auf der Anlageseite ebenso wie bei Finanzierungen. Dazu haben wir zum Beispiel die „Grüne Baufinanzierung“ mit vergünstigten Finanzierungsoptionen für energetisch effiziente Gebäude entwickelt.

Ebenfalls zu unserem konzernweiten Strategieprojekt „Nachhaltigkeit 5.0“ gehört, dass wir an einer Methodik arbeiten, mit der wir unser Kreditportfolio künftig auch nach dem Pariser Klimaziel steuern werden. Je besser es uns gelingt, die Klimarisiken bei unseren Kunden zu identifizieren und zu bewerten, desto mehr Stabilität und Verlässlichkeit geht von unserem Geschäftsmodell aus. Und es heißt in Zukunft unverändert: Commerzbank – die Bank an Ihrer Seite.

Dazu gehört auch unser Bekenntnis zu den 10 Prinzipien des UN Global Compact (UNGC) für Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Bekämpfung der Korruption sowie den 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen. Die Leistungen und Fortschritte der Commerzbank im Bereich Nachhaltigkeit im Jahr 2019 legen wir in dieser GRI-Bilanz dar. Gleichzeitig ist sie unser UNGC-Fortschrittsbericht für 2019.

Ihr
Martin Zielke
Vorstandsvorsitzender der Commerzbank AG

102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

12

In ihrer Nachhaltigkeitsstrategie hat die Commerzbank das Bekenntnis formuliert, den globalen Herausforderungen als verantwortungsvoller Partner für eine nachhaltige wirtschaftliche und gesellschaftliche Entwicklung zu begegnen. Dafür beobachten wir relevante Megatrends, analysieren aktuelle Entwicklungen und bewerten sie hinsichtlich möglicher Chancen und Risiken. Wir sind kontinuierlich darum bemüht, mögliche negative Auswirkungen unserer Finanzdienstleistungen zu reduzieren. Um die Berücksichtigung von Risiken für Umwelt und Gesellschaft in ihren unternehmerischen Entscheidungen auch für externe Anspruchsgruppen möglichst transparent zu machen, hat die Commerzbank im Jahr 2018 ein Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft entwickelt und im Internet veröffentlicht. Es wird regelmäßig aktualisiert. Darüber hinaus entwickeln und vertreiben wir Produkte und Finanzdienstleistungen, die zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung beitragen können. Details dazu im Kapitel „Sustainable Finance“.

Mit der im September 2019 veröffentlichten Strategie „Commerzbank 5.0: digital, persönlich und verantwortungsvoll“

verankert die Bank unternehmerische Verantwortung künftig noch stärker im Geschäftsmodell. Verantwortungsvolles Banking steht hierbei für den Dreiklang aus Integrität, Datensicherheit und Nachhaltigkeit: Integrität und Compliance sind wesentliche Bestandteile unseres Geschäftsmodells (siehe 205/103, 419/103). Der verantwortungsvolle Umgang mit den Daten unserer Kunden ist seit jeher Kernkompetenz der Commerzbank – und im Zuge der Digitalisierung von zunehmender Bedeutung (siehe 418/103). Darüber hinaus wollen wir einen größeren Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels leisten, indem wir Klimarisiken bei Finanzierungen stärker berücksichtigen, das Angebot umweltfreundlicher Produkte deutlich ausbauen und den Anteil erneuerbarer Energien am durch uns finanzierten Energiemix erweitern (siehe Kapitel „Sustainable Finance“). Zum nachhaltigen Bankgeschäft gehört außerdem, dass wir unseren eigenen ökologischen Fußabdruck so klein wie möglich halten (siehe 302/103).

Um das mit „Commerzbank 5.0“ formulierte Versprechen von verantwortungsvollem Banking zu untermauern, hat sich die Commerzbank AG im September 2019 als einer der Erstunterzeichner zu den Principles for Responsible Banking der Vereinten Nationen verpflichtet. Deren 6 Prinzipien unterstützen die Ziele des Pariser Klimaabkommens und der UN Sustainable Development Goals.

Bei der Entwicklung der neuen Strategie konnte die Commerzbank auf langjährige Erfahrung und vielfältige Maßnahmen für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung aufbauen: Die dafür relevanten Bereiche – Kundensegmente ebenso wie Compliance, Human Resources, Datenschutz, Umweltmanagement oder Einkauf und IT – haben bereits 2017 gemeinsam ein Nachhaltigkeitsprogramm mit 100 Zielen formuliert, an deren Erreichung oder Weiterentwicklung wir seither arbeiten. Dieses stellen wir auch im Nachhaltigkeitsmagazin 2019 (S. 31 f.) auszugsweise dar.

3 Ethik und Integrität

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-16	Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört für uns das Versprechen, „Die Bank an Ihrer Seite“ zu sein. Wir wollen unseren Stakeholdern ein zuverlässiger Partner sein und richten unser Handeln an ethischen Werten wie Integrität und Fairness aus. Wir verpflichten uns, Gesetze, Richtlinien und Marktstandards ebenso einzuhalten wie freiwillige Selbstverpflichtungen, wie den <u>UN Global Compact</u> , und eine Reihe interner Leitlinien. So geben beispielsweise die 2019 vom Magazin „Compliance-Manager“ ausgezeichneten global verbindlichen Verhaltensgrundsätze (<u>Code of Conduct</u>) Mitarbeitern eine Handlungsorientierung für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit. Sie machen deutlich, was die Commerzbank von den Mitarbeitern im Konzern erwartet: nicht nur Gesetze, Regularien und interne Vorschriften einzuhalten, sondern auch, sich innerhalb unseres Wertegerüsts zu bewegen.	10	<u>16</u> , <u>12</u>
	Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden		

außerdem die

- Unternehmenskultur mit den 5 ComWerten Kundenorientierung, Leistung, Integrität, Teamgeist und Mut,
- Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung in den 6 Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und stetige Verbesserung,
- Nachhaltigkeitsstrategie mit 9 handlungsleitenden Prinzipien,
- das Rahmenwerk der Commerzbank zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft,
- Umweltleitlinien sowie
- Einkaufsrichtlinie, die Ethikrichtlinien sowie den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließt.

Diese Leitlinien finden sich im Überblick im Nachhaltigkeitsportal der Commerzbank.

4 Unternehmensführung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-18	<p>Führungsstruktur</p> <p>Der Vorstand der Commerzbank leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Er ist dabei den Belangen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und 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.</p> <p>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. Zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat aus seiner Mitte insgesamt 8 permanente Ausschüsse gebildet. Zudem hat er zur Beratung und Überwachung des Vorstands in Bezug auf die Gespräche mit der Deutschen Bank zur Prüfung einer Fusion am 21. März 2019 einen temporären Sonderausschuss gebildet, der am 25. April 2019 wieder aufgelöst wurde. Die aktuelle Zusammensetzung der Ausschüsse ist auf Seite 15 des <u>Geschäftsberichts 2019</u> nachzulesen. Weitere Angaben enthalten im <u>Geschäftsbericht 2019</u> der Bericht des Aufsichtsrats (S. 6–14) sowie der Corporate-Governance-Bericht (S. 23–28).</p> <p>Die zentrale Steuerung des Themas Unternehmerische Verantwortung erfolgt in 2 Abteilungen innerhalb der Konzernkommunikation:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Dem Nachhaltigkeitsmanagement setzt den strategischen Rahmen und stellt dessen Umsetzung mittels 		<u>12</u>

eines Nachhaltigkeitsprogramms sicher. Neben dem Dialog mit Stakeholdern koordiniert es die interne und externe Kommunikation zum Themenkomplex unternehmerische Verantwortung.

- Das **Reputationsrisiko-Management** überprüft Geschäfte, Kundenbeziehungen und Produkte insbesondere darauf hin, ob sie mit unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen vereinbar sind. Dabei arbeitet es eng mit dem klassischen Risikomanagement der Bank zusammen und steht zu relevanten Themen im Austausch mit den entsprechenden Nichtregierungsorganisationen, Nachhaltigkeits-Ratingagenturen und Analysten.

Organisation der unternehmerischen Verantwortung in der Commerzbank (PDF, 45 kB)

Die Veröffentlichung der neuen Strategie war der Startschuss für das Projekt „Nachhaltigkeit 5.0“, mit dem unternehmerische Verantwortung künftig noch stärker in der Bank verankert werden soll. Am Projekt beteiligt sind die Kundensegmente, das Risikomanagement und zahlreiche andere Konzernbereiche. Die Verantwortung für das Gesamtprojekt haben Konzern- und Bereichsvorstände übernommen. Die Projektteams setzen sich ambitionierte Ziele und arbeiten an der Umsetzung beschlossener und der Entwicklung neuer Maßnahmen sowie an Steuerungssystemen für deren Überprüfung. Über die Ergebnisse dieses Projektes werden wir in den kommenden Jahren berichten.

Den Prozess begleitet auch das „Sustainable Finance Committee“, ein Gremium zur Vernetzung von Einheiten und Aktivitäten mit Bezug zum nachhaltigen Finanzwesen der Commerzbank. Mit diesem Komitee will die Bank internationale Transformationsprozesse aktiv unterstützen sowie neue und innovative Geschäftsfelder erschließen (siehe auch S. 10 f. im Nachhaltigkeitsmagazin 2019). Durch interdisziplinäre Zusammenarbeit wird ein übergreifender Informationsaustausch ermöglicht und gefördert, der die Entwicklung neuer und die Verbesserung bestehender nachhaltiger Angebote unterstützt.

102-25	<p>Interessenkonflikte</p> <p>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.</p> <p>Informationen zu Interessenkonflikten finden sich im <u>Geschäftsbericht 2019</u> (S. 12, 25 f., 61).</p>	<u>16</u>
102-35	<p>Vergütungspolitik</p> <p>Unseren Mitarbeitern bieten wir ein attraktives Vergütungspaket aus marktgerechten Grundgehältern, variablen erfolgsorientierten Zahlungen und zahlreichen Zusatzleistungen. Im Tarifbereich gelten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe. Höhere Positionen vergüten wir außertariflich. Dazu haben wir alle Funktionen in der Bank bewertet, in</p>	<u>5</u>

Karriereleitern und -stufen zusammengefasst und mit marktkonformen Grundgehaltsbändern hinterlegt.

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

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

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

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

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

5 Einbeziehung von Stakeholdern

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-40	<p>Liste der Stakeholder-Gruppen</p> <p>Unternehmerische Verantwortung zu leben bedeutet auch, den regelmäßigen Austausch mit externen und internen Anspruchsgruppen zu suchen. Im aktiven und transparenten Dialog versucht die Commerzbank, den Erwartungen und Bedürfnissen ihrer Anspruchsgruppen gerecht zu werden, sie in ihre Unternehmensstrategie einfließen zu lassen und die eigenen Sichtweisen darzulegen. Mit folgenden Anspruchsgruppen stehen wir insbesondere im Austausch:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktionären/Investoren • Forschung/Wissenschaft • Kunden 		

	<ul style="list-style-type: none"> • Lieferanten • Medien • Mitarbeitern • Mitbewerbern/Finanzbranche • Nichtregierungsorganisationen • Politik • Zivilgesellschaft 		
102-41	<p>Tarifverträge</p> <p>Die Gehälter der Tarifmitarbeiter werden über den Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe geregelt. Auch die Gehälter der am niedrigsten eingruppierten Mitarbeiter liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. Somit bekennen wir uns zu fairen und existenzsichernden Löhnen für alle Mitarbeiter. Der Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen, beträgt 43,7 %. Siehe Tabelle Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland nach Geschlecht und Beschäftigungsart (102-8).</p>	3	<u>8</u>
102-42	<p>Ermittlung und Auswahl der Stakeholder</p> <p>Die Commerzbank pflegt Beziehungen zu 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.</p>		
102-43 102-44	<p>Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern und Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen</p> <p>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.</p> <p>Kunden</p> <p>Alle Unternehmen des Konzerns binden ihre Kunden aktiv ein, um deren Interessen systematisch zu berücksichtigen. Experten tauschen sich in verschiedenen Formaten mit Kunden aus, damit Ideen und Anregungen in die (Weiter-)Entwicklung von Services und Produkten einfließen können. Eines davon ist das „UX-Studio“ – ein Testlabor, in dem Kunden und Mitarbeiter der Commerzbank schon bei der Entwicklung digitaler Produkte und Services mitwirken. UX steht für User Experience und damit für das Erlebnis, das ein Kunde vor, während und nach der Nutzung eines Produktes hat. Im UX-Studio lassen sich Produkte und Services bereits in der Entwicklungsphase testen und erleben, verbunden mit der Möglichkeit, direktes Feedback an das jeweilige Entwicklungsteam zu geben. Die Rückmeldungen ermöglichen eine kostengünstige und schnelle Anpassung und stärkere Ausrichtung am Kundenbedürfnis.</p> <p>Im Rahmen der von der Commerzbank in Auftrag gegebenen <u>Unternehmerkundenstudie</u> ging es 2019 um Herausforderungen für Gründer. Befragt wurden rund 3.000 Freiberufler, Handwerker sowie Gewerbetreibende in ganz Deutschland, die ihr Unternehmen innerhalb der vergangenen 6 Jahre gegründet hatten. Die Ergebnisse zeigen deutlich, dass Frauen bei der Gründung eines eigenen Unternehmens in der Minderheit sind und ein Großteil der Gründer nur mit Eigenkapital in die</p>		<u>12</u>

Selbstständigkeit startet. Bürokratie macht Gründern das Leben schwer und auch die Kundenakquisition sowie steuerliche Themen stellen für viele Herausforderungen dar.

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

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

Aktionäre / Investoren

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

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

Mitarbeiter

Die Interessenvertretung unserer Mitarbeiter nehmen der Gesamtbetriebsrat, die Gesamt-Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV), mehr als 20 örtliche Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sowie für die

leitenden Angestellten der Unternehmenssprecherausschuss wahr. Von den Interessenvertretungen sind alle Mitarbeiter der Commerzbank AG erfasst. Lediglich der Vorstand ist dort nicht vertreten.

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

Für die Beteiligung unserer Mitarbeiter am Unternehmensgeschehen setzen wir neben Mitarbeiterbefragungen auch auf unser mehrfach ausgezeichnetes Ideenmanagement „Wikidee“. Über diese Onlineplattform können alle Mitarbeiter Vorschläge eingeben und diskutieren. Im Berichtsjahr wurden rund 1.250 Ideen eingereicht. Zu den erfolgreichen Ideen gehörten 2019 unter anderem 2 Maßnahmen, die zur Risikominimierung beitragen, indem der zuständige Betreuer Hinweise bei bestimmten Transaktionen erhält. Dabei handelt es sich zum einen um die Kennzeichnung großer Habenumsätze in der maschinellen Disposition, sodass sich mögliche Compliance-Fälle frühzeitig aufdecken lassen. Gleichzeitig wird so sichergestellt, dass die manuelle Freigabe durch den Kundenbetreuer, die ab bestimmten Beträgen notwendig ist, taggleich erfolgt. Zum anderen handelt es sich um Prüfhinweise zur Zulässigkeit von Online-Kreditkartenbestellungen bei Pfändungsschutzkonten. Beide Ideen haben einen hohen Nutzen für die Bank und belegen, dass die Mitarbeiter sich über das normale Maß hinaus für die Bank engagieren.

Aufsichtsrat

2019 fanden insgesamt 11 Aufsichtsratssitzungen statt. Zudem trafen sich jeweils die Vertreter der Arbeitnehmer und der Anteilseigner zu einer ganztägigen Strategiesitzung. Gegenstand aller ordentlichen Sitzungen war die aktuelle Geschäftslage der Bank, die jeweils eingehend mit dem Vorstand erörtert wurde. Die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung der Bank, die Risikolage, die Strategie und deren Umsetzungsstand, die Unternehmensplanung, die Entwicklung des Aktienkurses, Compliance-Themen, das Risikomanagementsystem, das interne Kontrollsystem und das Thema Nachhaltigkeit wurden vertieft behandelt. Inhaltliche Schwerpunkte der Aufsichtsratsstätigkeit waren zudem die wirtschaftliche Entwicklung und Ausrichtung der einzelnen Geschäftsfelder. Auch wurde der Aufsichtsrat über Gespräche mit der Deutschen Bank zur Prüfung einer Fusion umfassend informiert und beratend einbezogen. Ferner wurde der Aufsichtsrat über den aktuellen Stand verschiedener regulatorischer Prüfungen und insbesondere über die offizielle Beendigung des US-Monitorships informiert. Details zu den einzelnen Sitzungen finden sich im Geschäftsbericht 2019 (S. 6 -9).

Im Jahr 2019 wurden unter anderem 2 Roadshows (Januar 2019 und Oktober 2019) mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden Dr. Stefan Schmittmann und den maßgeblichen europäischen Investoren der Bank durchgeführt. Schwerpunktthemen waren Fragen zum Komplex Corporate Governance und den Tätigkeitsfeldern des Aufsichtsrats.

Politik

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

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

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

Zivilgesellschaft

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

Nichtregierungsorganisationen

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

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

6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-45	<p>Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten</p> <p>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 2019 der Commerzbank entnommen. Für eine Aufstellung aller darin konsolidierten Unternehmen siehe dort Seiten 273-276 sowie 289-291.</p>		
102-46	<p>Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen</p> <p>Welche Themen für das Unternehmen heute und in Zukunft wesentlich sind, hat die Commerzbank im Herbst 2018 im Rahmen einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet. Dafür wurden 17 Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Relevanz für Stakeholder und des Geschäftserfolges sowie des Umfangs der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft bewertet.</p> <p>Aufbauend auf der zuletzt 2015 erfolgten Wesentlichkeitsanalyse haben wir dafür zunächst Studien, Standards und Ratings analysiert und potenziell relevante Sachverhalte ermittelt. 11 Vertreter externer Stakeholder-Gruppen formulierte hierzu in qualitativen Interviews ihre Erwartungen an die Commerzbank und priorisierte die Themen nach Relevanz (für ausgewähltes Feedback siehe S. 14 des Nachhaltigkeitsmagazins 2019). Mit einer Onlinebefragung unter Mitarbeitern und Führungskräften konnten wir zusätzlich die Signifikanz der Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit darauf ermitteln. Die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix wurde in einem Workshop durch Fachverantwortliche aus Einheiten mit Nachhaltigkeitsbezug diskutiert und verabschiedet. In einem letzten Schritt wurden dann die jeweiligen GRI-Standards den relevanten Themen zugeordnet und eine Einschätzung getroffen, ob die größte Einflussmöglichkeit innerhalb oder außerhalb der Commerzbank liegt.</p> <p>Wesentlichkeitsmatrix der Commerzbank AG (PDF, 33 kB)</p>		
102-47	<p>Liste der wesentlichen Themen</p> <p>Sämtliche wesentlichen Themen sowie die Zuordnung ihrer Bedeutung inner- oder außerhalb des Unternehmens sind im nachfolgend hinterlegten PDF tabellarisch aufgeführt.</p>		

	Wesentliche Themen und Zuordnung der GRI-Standards (PDF, 28 kB)
102-48	Neudarstellung von Informationen Eine Neudarstellung der 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.
102-49	Änderung bei der Berichterstattung Die Berichterstattung basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse von 2018, sodass sich keine grundlegenden Änderungen im Vergleich zum Bericht des Jahres 2019 ergeben. Ausgenommen davon ist die angepasste Berichterstattung aufgrund des aktualisierten Standards GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018. Des Weiteren wurde der neue Standard GRI 207: Steuern 2019 aufgenommen.
102-50	Berichtszeitraum Alle Zahlen in dieser GRI-Bilanz beziehen sich auf den Zeitraum 1. Januar 2019 bis 31. Dezember 2019. Über diesen Berichtszeitraum hinausgehende Informationen werden mit Datum gekennzeichnet. Das betrifft in diesem Bericht insbesondere Hinweise zur 2020 aufgetretenen Corona-Pandemie. Redaktionsschluss war der 15. Juni 2020.
102-51	Datum des letzten Berichts Die letzte GRI-Bilanz erschien im Juli 2019 mit Angaben für das Berichtsjahr 2018.
102-52	Berichtszyklus Seit dem Berichtsjahr 2014 veröffentlicht die Commerzbank eine jährliche Aktualisierung der vorliegenden GRI-Bilanz. Im Zweijahresrhythmus gibt die Bank zusätzlich ihr Magazin zur unternehmerischen Verantwortung 2019 heraus, in dem wesentliche Themen aus dem Nachhaltigkeitsmanagement redaktionell beleuchtet werden. Alle bisherigen Berichte, Bilanzen und Magazine sind im Nachhaltigkeitsportal archiviert.
102-53	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht Commerzbank AG Anna Ritschel Group Communications Sustainability and Issue Management nachhaltigkeit@commerzbank.com
102-54	Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option: „Kern“ erstellt.
102-55	GRI-Inhaltsindex Die vorliegende GRI-Bilanz stellt zugleich den GRI-Inhaltsindex dar. Sie wurde nach den GRI-Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Ausgenommen davon sind der aktualisierte Standard GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 und der neue Standard GRI 207: Steuern 2019. Bei der Themenauswahl wurden im Kapitel „Sustainable Finance“ zusätzlich spezifische Angaben für Finanzdienstleister berücksichtigt.
102-56	Externe Prüfung Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten

CO2-Emissionen für die Commerzbank AG Inland werden seit 2009 im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 und seit 2016 im Rahmen unseres Energiemanagementsystems nach ISO 50001 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern geprüft. Für das Jahr 2019 werden in dieser GRI-Bilanz erneut auch die nicht verifizierten Umweltdaten der Commerzbank AG Ausland dargestellt.

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

Wesentliche Themen

1. Wirtschaft

GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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.</p> <p>Unser bundesweites Filialnetz ist unter den privaten Banken in Deutschland eines der dichtesten. Die Commerzbank bleibt in der Fläche präsent, da unsere Filialen ein wichtiger Bestandteil unserer Wachstumsstrategie sind. Gleichzeitig wird das Zusammenspiel mit dem digitalen Angebot immer wichtiger. Seit 2016 arbeiten wir im Filialgeschäft mit der für Kunden und Berater einheitlichen Multikanalplattform „One“ und sind über unser Kundencenter, Mobil- und Onlinebanking rund um die Uhr erreichbar. 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 Kunden eingeführt, zum Beispiel den Online-Darlehensauszahlungsauftrag und die Begleichung von Pfändungen, die Unternehmerkunden jetzt sehr einfach selbst digital beauftragen können.</p> <p>Um die Angebote der Commerzbank für alle Interessierten zugänglich zu machen, legen wir großen Wert auf die barrierearme Gestaltung unserer Filialen und des Onlineangebots. Wo immer möglich, setzen wir Barrierefreiheit bei Neuerwerb, Neuausstattung oder dem Umbau von Gebäuden und Geschäftsräumen um. Sollte dies nicht oder nur eingeschränkt möglich sein, wie beispielsweise bei denkmalgeschützten</p>		<u>9,</u> <u>10</u>

Gebäuden oder aufgrund öffentlicher Auflagen, bieten wir – wenn möglich – geeignete Alternativen an. 2019 waren rund 65 % unserer Filialen barrierearm zugänglich. Für den Auszahlungsvorgang sind alle Selbstbedienungsgeräte der Commerzbank AG mit einer Vorlesefunktion für sehbehinderte Kunden ausgestattet.

Die Bank hat sich im Nachhaltigkeitsprogramm Ziele für eine noch stärkere finanzielle Inklusion gesetzt. Dazu zählt das Vorhaben, dass auch in Zukunft mindestens 70 % der Kunden nicht mehr als 10 Kilometer zur nächsten Commerzbank-Filiale zurücklegen müssen. Zusätzlich strebt die Bank eine möglichst verständliche und lösungsorientierte Sprache in der Kundenkommunikation an und nutzt unter anderem den Hohenheimer Verständlichkeitsindex für Produktinformationen und andere Kommunikationsmittel.

Im Rahmen der Corona-Pandemie 2020 spielt der Zugang zu Finanzdienstleistungen gerade unter schwierigen äußeren Umständen eine wichtige Rolle. Zum Schutz der Kunden und Mitarbeiter schloss die Commerzbank einen Großteil ihrer Filialen vorübergehend. Währenddessen blieben Kundenbetreuer zum Beispiel per Telefon und E-Mail erreichbar. Die Nutzung digitaler Kanäle wurde ausgeweitet, sodass Kunden unabhängig von Filialöffnungen oder dem persönlichen Gesundheitszustand Bankgeschäfte erledigen können. In allen Regionen wurde an größeren Standorten der Service vor Ort unter besonderen Hygienevorkehrungen kontinuierlich aufrechterhalten. Außerdem blieben die Selbstbedienungszonen an allen Standorten geöffnet. Die Umsetzung von Schutzmaßnahmen ist auch bei der Wiedereröffnung aller anderen Filialen selbstverständlich.

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

4,
11

Für ihr gesellschaftliches Engagement ist die Commerzbank auf vielfältige Weise mit ihrem Umfeld vernetzt. Zahlreiche Projekte und Initiativen, die gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft ins Leben gerufen wurden, leisten Beiträge zur Lösung aktueller Probleme. Einen Schwerpunkt legt die Commerzbank dabei auf das Corporate Volunteering: Mitarbeiter werden durch Freistellungen und die Bereitstellung von Infrastruktur ermutigt und befähigt, sich ehrenamtlich für gemeinnützige Zwecke zu engagieren. Dieser persönliche Einsatz nützt der gesellschaftlichen Entwicklung und verbessert die Lebensbedingungen von Benachteiligten. Gleichzeitig haben die Projekte auch einen positiven Effekt auf die teilnehmenden Kollegen und fördern ein verständnisvolles Miteinander.

Im Commerzbank-Bildungspaten-Programm zum Beispiel unterstützen unsere Mitarbeiter als Mentoren Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben. Ziel ist es, Schul- und Ausbildungsabbrüche zu verhindern und Perspektiven aufzuzeigen. Experten, die bereits erfolgreich in der Jugendförderung aktiv sind, bereiten die Paten in mehrtätigen Workshops gezielt auf ihre ehrenamtliche Aufgabe vor und begleiten sie während der Patenschaft. Für diese Qualifizierung werden sie bezahlt freigestellt. 2019 fand das Programm bundesweit in Zusammenarbeit mit rund 30 lokalen Partnern statt. Das Programm verzeichnete im Berichtsjahr knapp 50 neue Teilnehmer. Seit Programmstart im Jahr 2013 haben damit rund 380 Mitarbeiter der Commerzbank als Bildungspaten mehr als 600 Jugendliche bei ihren ersten Schritten ins Berufsleben begleitet.

Im Rahmen unseres Einsatzes für das Gemeinwohl nahmen 2019 rund 300 Mitarbeiter der Commerzbank am Malteser Social Day teil und unterstützten bundesweit 28 soziale Projekte in 8 Städten. Viele dieser Hilfsaktionen unterstützten Menschen mit Behinderungen, Senioren und Geflüchtete, daneben setzten sich die Mitarbeiter bei der Renovierung und anderen Gestaltungsmaßnahmen in Kindertagesstätten und Schulen ein. Die Commerzbank beteiligt sich seit 2012 am Malteser Social Day, stellt die Mitarbeiter für diesen Tag von der Arbeit frei und übernimmt die Teilnehmerkosten.

2019 hatten Mitarbeiter der Commerzbank AG und der Commerz-Real des Weiteren wieder die Möglichkeit zur sogenannten Restcent-Spende, bei der das Gehalt auf den nächsten vollen Eurobetrag abgerundet und die Differenz gespendet wird. Von den 5.100 im dritten Jahr der Restcent-Spende beteiligten Mitarbeitern kamen insgesamt gut 29.500 Euro zusammen und sozialen Einrichtungen zugute.

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 Schüler der gymnasialen Oberstufe ein Jahr intensiv mit dem Thema Ökonomie. Im Schuljahr 2019/2020 engagieren sich 30 Mitarbeiter der Commerzbank auf freiwilliger Basis als Schulbetreuer. Führungskräfte aus dem Topmanagement beteiligen sich darüber hinaus ehrenamtlich als Jurymitglieder bei den Regionalentscheiden und dem Europafinale.

Seit 1986 und somit bereits seit mehr als 30 Jahren gibt es die Initiative „Das Grüne Band für vorbildliche Talentförderung im Verein“ : Gemeinsam mit dem Deutschen Olympischen Sportbund (DOSB) prämiert die Commerzbank jährlich 50 Sportvereine, die sich durch vorbildliche Talent- beziehungsweise Jugendförderung auszeichnen, mit einer Förderprämie von je 5.000 Euro. Bis heute haben mehr als 500.000 Kinder und Jugendliche aus mehr als 1.900 Sportvereinen von der Initiative profitiert. Die Unterstützung des Breitensports steht auch im Fokus des Kooperationsprojektes DFB-Junior-Coach. Während der Deutsche Fußball-Bund (DFB) Jugendliche bundesweit an circa 200 Schulen für eine Tätigkeit als Nachwuchstrainer ausbildet, unterstützen lokalansässige Commerzbank-Paten bei der Berufsvorbereitung: Sie organisieren Bewerbertrainings an den Schulen und vermitteln Schülerpraktika in Commerzbank-Filialen. Seit dem Projektstart im Jahr 2013 wurden fast 20.000 Jugendliche zu DFB-Junior-Coaches ausgebildet.

Bereits seit 1990 bietet die Commerzbank interessierten Studierenden das gemeinsam mit deutschen Nationalparks ins Leben gerufene Commerzbank-Umweltpraktikum an. Es vermittelt jährlich bis zu 75 Studierenden in deutschen Schutzgebieten praxisnahe Inhalte in den Bereichen Umweltbildung und Öffentlichkeitsarbeit. Die Commerzbank organisiert und finanziert das Praktikum und die Schutzgebiete übernehmen die fachliche Betreuung. Seit dem Start vor fast 30 Jahren haben sich mehr als 1.700 Praktikanten in einem der teilnehmenden Nationalparks, Biosphärenreservate oder Naturparks engagiert. Die Absolventen

bringen ihre Erfahrungen dort ein, wo sie sich bewegen: in Wirtschaft, Politik, Gesellschaft oder im Umweltbereich.

Die Commerzbank hat im abgelaufenen Geschäftsjahr insgesamt rund 380.000 Euro an verschiedene Institutionen und Organisationen gespendet.

Weitere Informationen zum gesellschaftlichen Engagement der Commerzbank finden sich im Nachhaltigkeitsmagazin 2019 (S. 25 ff.) und im Geschäftsbericht 2019 (S. 62 f.).

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

- Die Commerzbank-Stiftung konzentriert sich auf die bundesweite Förderung von Kultur, Sozialem und Wissenschaft. Dabei schafft sie gemeinsam mit ihren Partnereinrichtungen Anreize für den wissenschaftlichen Nachwuchs. Sie steht für die Weiterentwicklung und Stärkung der kulturellen Bildung in unserer Gesellschaft – so auch durch den seit 2018 alle 2 Jahre ausgeschriebenen Preis „Zukunftsgut“ für institutionelle Kulturvermittlung. Nicht zuletzt unterstützt sie Projekte, die benachteiligten Menschen zu mehr Selbstbestimmung verhelfen. Als Stiftung des bürgerlichen Rechts setzt die Commerzbank-Stiftung die Tradition der 1970 gegründeten unselbstständigen Unternehmensstiftung fort.
- Ergänzt wird das Stiftungsengagement in der Commerzbank durch die Tätigkeit der 6 Sozialstiftungen, die verschiedene Zielgruppen unterstützen. 4 der Stiftungen leisten bundesweit finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter und Pensionäre der Bank, die unverschuldet in Notsituationen geraten sind. 2 regionale Stiftungen ermöglichen außerdem bedürftigen und förderungswürdigen Auszubildenden der Commerzbank die Ausbildung beziehungsweise unterstützen notleidende und bedürftige Pensionäre in ihren jeweiligen Bezirken.

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

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

Fördervolumen der Stiftungen in der Commerzbank (PDF, 53 kB)
Stiftungskapital der Stiftungen in der Commerzbank (PDF, 50 kB)

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

GRI 205 Korruptionsbekämpfung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
-----	--------	------	-----

**GRI
103****Managementansatz** (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

10

16

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. Daneben richten wir uns auch nach den Leitlinien der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) für multinationale Unternehmen und halten die OECD-Konvention gegen die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr ein. Ebenso berücksichtigen wir die Empfehlungen der Wolfsberg Group, ein Zusammenschluss von 13 globalen Banken mit dem Ziel einheitliche Standards in der Finanzindustrie zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität zu entwickeln und zu etablieren. Zudem 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. 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 gegen aktive und passive Bestechung, Vorteilsnahme, Vorteilsgewährung und jede andere Form der Korruption. Dies gilt sowohl für alle Mitarbeiter und Geschäftsführungen innerhalb des Konzerns als auch gegenüber Handelsorganisationen, Amtsträgern und natürlichen und juristischen Personen, die in Beziehung zu Gesellschaften der Bank stehen.

Die Commerzbank hat für den Konzern zentrale Präventionssysteme eingeführt, um entsprechende Risiken zu erkennen, zu überwachen, zu mindern und nach Möglichkeit zu vermeiden. Dazu gehören die Risikoanalyse und damit verbunden die Implementierung neuer oder die Überarbeitung bestehender Maßnahmen und Compliance-Prüfungen sowie spezielle Kontrollen hinsichtlich der Wirksamkeit wesentlicher Compliance-Prozesse. Auch die Bewertung ihrer Effektivität, Fortbildungen, die Globalen Verhaltensgrundsätze („Code of Conduct“) sowie die ABC Policy und weitere konkretisierende Prozeduren und Prozessbeschreibungen sind Teil davon. Diese werden ergänzt um weitere bankweite gültige Einzelmaßnahmen wie Zuverlässigkeitsprüfungen von potenziellen Mitarbeitern und die Due-Diligence-Prüfung von Geschäftspartnern. Neben den bewährten Kontaktwegen etwa über die Compliance- oder Revisionsabteilungen hat die Commerzbank eine Whistleblowing-Plattform („Business-Keeper-Monitoring-System“, BKMS) eingerichtet. Darüber können Kunden, Mitarbeiter und Dritte online einen Verdacht auf wirtschaftskriminelles Verhalten sowie Verstöße gegen regulatorische Vorschriften und jegliche Richtlinien oder interne Anweisungen in der Commerzbank geben – auf Wunsch auch anonym.

Neu verhandelte Verträge der Commerzbank mit Dienstleistern erhalten eine verbindliche Integritätsklausel. Zudem werden sie risikobasiert im Rahmen der Geschäftsanbahnung und auch im Laufe der Geschäftsbeziehung regelmäßig auf korruptionsrelevante Treffer in kommerziellen Datenbanken überprüft.

Mit dem Ziel, mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden oder angemessen zu lösen, haben wir ein System zum Interessenkonflikt-Management eingeführt. Im Firmenkundengeschäft setzt die Commerzbank AG beispielsweise ein Conflict-of-Interest-Tool ein. Damit werden weltweit Daten zu relevanten Transaktionen im Firmenkunden- oder Kapitalmarktgeschäft gesammelt und die Transaktionen auf potenzielle Interessenkonflikte geprüft. Wir treten Versuchen von Marktmanipulation entschieden entgegen und setzen uns für die Wahrung der Integrität der Märkte sowie des Schutzbedürfnisses unserer Kunden ein.

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 10 16

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

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

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

205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung 10 16

Um den Mitarbeitern Hilfestellung bei der Umsetzung der Richtlinien zu geben, werden ABC-Trainings durchgeführt. Die Antikorruptions-Pflichtschulung wird von allen Mitarbeitern und Führungskräften jährlich absolviert. Geschäfts- und Funktionseinheiten mit erhöhtem Risikoprofil sowie Personen in Funktionen der Commerzbank, die einem höheren Bestechungs- und Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, erhalten zudem bedarfsorientiert gezielte Trainings.

Im Jahr 2019 wurden so 40 Mitarbeiter der Londoner Filiale bei Präsenztrainings zu den Themen Fraud und ABC geschult. Zusätzlich fanden für ausgewählte international tätige Firmenkundenbetreuer „Compliance-Bootcamps“ als dreitägige Intensivtrainings in Kleingruppen statt. Daneben steht unseren Mitarbeitern ein Antikorruptionsteam jederzeit für Fragen zur Verfügung. In den Einheiten und an den Auslandsstandorten sind zudem Mitarbeiter ernannt, die vor Ort als Ansprechpartner fungieren. Auch für den Aufsichtsrat gibt es eine jährliche

Schulung durch den Chief Compliance Officer zu Compliance-relevanten Themen.

Richtlinien, Anweisungen und Verfahren hinsichtlich der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung sowie weitere Compliance-relevanten 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, zum Beispiel wurde 2019 ein Frage-und-Antwort-Katalog zum Umgang mit Amtsträgern erstellt und intern veröffentlicht.

205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	10	<u>16</u>
	Korruption und sonstige strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden von der Commerzbank ausdrücklich nicht toleriert. Aufgedeckte strafbare Handlungen verfolgt die Bank nach dem „Nulltoleranzprinzip“. Jeder Mitarbeiter, der nachweislich gegen diesen Grundsatz verstößt, muss die arbeits- und zivilrechtlichen Konsequenzen tragen, sowie mit möglichen strafrechtlichen Konsequenzen rechnen. Für das Jahr 2019 sind, ebenso wie im Vorjahr, keine nachgewiesenen Korruptionsfälle in der Commerzbank bekannt.		

GRI 207 Steuern

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Die Steuerstrategie der Bank leitet sich unter anderem aus dem in der Verfassung der Commerzbank dargelegten Konzernverständnis ab. Dabei kommt dem Grundsatz, dass die Commerzbank die gesellschaftliche Akzeptanz ihrer Aktivitäten als Grundlage für den ökonomischen Erfolg sieht, auch für die Steuerstrategie besondere Bedeutung zu.</p> <p>Wir sind 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 Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern, sofern sie die Commerzbank tangieren.</p> <p>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 Kunden und Geschäftspartnern.</p> <p>Mit der Steuerpflicht entstehen gleichzeitig auch Steuerrisiken, also Unsicherheiten im Hinblick auf die steuerliche Würdigung von</p>	10	<u>16</u>

relevanten Sachverhalten. Diese können sich vor allem aus der Komplexität der wirtschaftlichen Sachverhalte und des jeweils anwendbaren Steuersystems ergeben. Die Commerzbank hat interne Management- und Kontrollsysteme etabliert, um Steuerrisiken zu erkennen und zu minimieren.

207-1 Steuerkonzept16

Gemäß unserer Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct) lehnen wir jede Form von Steuerhinterziehung ab, sei es bei unseren Kunden, bei uns als Unternehmen selbst oder bei unseren Geschäftspartnern. 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 Compliance-Programm zur Bekämpfung der Beihilfe und Erleichterung der Steuerhinterziehung basierend auf dem UK COO (Corporate Criminal Offence of Failure to Prevent Facilitation of Tax Evasion) implementiert.

Zudem richten wir unser Verhalten darauf aus, mit dem Tax-Compliance-Management-System (TCM) Steuerordnungswidrigkeiten zu vermeiden.

Darüber hinaus unterstützen wir keine Kunden bei der Steuervermeidung, wenn dies der Intention des jeweiligen Gesetzes zuwiderläuft. Auch bei der Konzipierung neuer Produkte achten wir auf Steuerkonformität.

Wir halten uns auch an die Regularien und Initiativen zur Steuertransparenz, zum Beispiel Foreign Account Tax Compliance Act (Fatca), Common Reporting Standard (CRS), US Qualified Intermediary (QI) und des Country-by-Country Reporting (siehe 207-4).

Das TCM 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 beziehungsweise Verantwortlichkeiten sind klar definiert (zum Beispiel in Stellenbeschreibungen) und die wesentlichen Prozesse im Regelwerk der Bank dokumentiert. So wird die Tax Compliance in der gesamten Bank gewährleistet.

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 Global Head of Group Tax überprüft und in verschiedenen Einzelrichtlinien konkretisiert. Zudem gilt für Großbritannien die UK Tax Strategy nach dem UK Finance Act 2016. Die konzernweite Steuerstrategie legt 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. Per Ende 2019 ist jedoch eine Niederlassung in einem Standort angesiedelt, der sich auf der „Gemeinsamen EU-Liste von Drittstaaten für Steuerzwecke“ befindet: Die Betriebsstätte auf Grand Cayman (GC) bietet vor allem Treasury-Leistungen für konzerninterne Einheiten an und stellt damit die Finanzierung zum Beispiel unserer Betriebsstätte in New York sicher. Zusätzlich werden durch die Bündelung von Finanzierungsaktivitäten in der GC-Betriebsstätte Effekte aus dem negativen Zinsumfeld in Europa teilweise kompensiert. Alle Transaktionen werden über die Betriebsstätte in New York im Rahmen eines Service-Level-Agreements abgewickelt und unterliegen der Steuer der Vereinigten Staaten von Amerika. Die Dienstleistungen der GC-Betriebsstätte werden ausschließlich Commerzbank-intern genutzt.

207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

16

Die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Verpflichtungen in der Commerzbank AG obliegt zunächst dem Gesamtvorstand. Der Geschäftsverteilungsplan des Vorstands sieht eine Zuweisung dieser Verantwortung an den Chief Financial Officer (CFO) vor, der sie an den Global 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 erfolgt gemäß der Tax Policy zum 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 Mitigationsmaßnahmen. 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.

Das Tax Compliance Management (TCM) der Commerzbank berücksichtigt die 7 Säulen des IDW-Prüfungsstandards 980 und den entsprechenden „IDW-Praxishinweis 1/2016“ hinsichtlich des TCM-Designs. Dies umfasst die Durchführung von webbasierten und anderen steuerlichen Tax-Compliance-Schulungen sowie eine jährliche Analyse des Tax-Compliance-Risikos, aus der die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet werden.

Die Einhaltung der Steuervorschriften und des entsprechenden Kontrollrahmenwerkes wird auf mehreren Ebenen überwacht. Zum einen werden für jedes Jahr risikoorientierte TCM-Maßnahmen ausgewählt, die im Laufe des Jahres durchgeführt werden. Die Ergebnisse werden dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss präsentiert. Zum anderen unterliegen alle bestehenden Kontrollen dem jährlichen Zyklus zur Überprüfung des internen Kontrollsystems, um deren Angemessenheit und Wirksamkeit zu bewerten. 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 (siehe GRI 205-103) oder das Suspicious-Activity-Reporting (SAR).

Die Berichterstattung zu Steuern im Geschäftsbericht wird im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den Wirtschaftsprüfer auditert.

207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

16

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 Austausch mit den zuständigen lokalen Finanzbehörden. Es werden außerdem auch Kontakte zu den Finanzministerien unterhalten.

Group Tax bringt sich zudem aktiv in die Steuerausschüsse 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.

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 2019](#) auf den Seiten 130 und 248.

207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

16

Im Rahmen der Geschäftsberichtserstattung nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) berichtet die Commerzbank ausführlich über ihre Steuerposition. Ein Teil davon ist die länderspezifische Berichterstattung. Dieses beinhaltet alle Länder, in denen die Commerzbank mit steuerrelevanten Einheiten vertreten ist, und ist im [Geschäftsbericht 2019](#) auf den Seiten 267 und 268. aufgeführt. Detaillierte Informationen zu Namen der in den Ländern ansässigen Unternehmen und deren Geschäftszweck sind unter Anhang „(74) Anteilsbesitz“ im [Geschäftsbericht 2019](#) auf den Seiten 273 ff. enthalten.

[Länderspezifische Berichterstattung \(PDF, 57 kB\)](#)

2. Ökologie

GRI 302 Energie

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Betrieblicher Umweltschutz und die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs der Commerzbank sind wichtige Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. „Umwelt & Gesellschaft“ bildet eines der 3 Handlungsfelder unseres Nachhaltigkeitsmanagements (siehe Nachhaltigkeitsmagazin 2019, S. 30 f.). Um den ökologischen Fußabdruck der Bank zu verringern, haben wir auch 2019 an den verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer Klimastrategie (siehe 305/103) sowie der stetigen Verbesserung unseres zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystems gearbeitet. Dies betrifft die Themen Energie, Emissionen, Ressourcenverbrauch sowie Compliance im Umweltbereich.</p> <p>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.</p> <p>Die Commerzbank und 13 Tochtergesellschaften verfügen über ein integriertes Umwelt- und Energiemanagementsystem. Das System wird durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH nach den Standards ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert. Im Jahr 2019 deckte das System 93,3 % des Strom- und Heizenergieverbrauchs der Commerzbank im In- und Ausland ab. Die Ziele für den betrieblichen Umweltschutz finden sich im Nachhaltigkeitsprogramm.</p> <p>Für die Ermittlung der Umweltdaten im Ausland wurden unterschiedlichste Quellen herangezogen, teilweise waren aber auch keine Daten erhältlich. In diesen Fällen wurden über geeignete Benchmarks Hochrechnungen beziehungsweise Abschätzungen durchgeführt. Dies betraf vor allem den Wasserverbrauch und die Menge an gewerblichen Siedlungsabfällen. Dennoch ist die Datenlage noch unvollständig und qualitativ nicht mit den Inlandsdaten vergleichbar. Die Pendelverkehrszahlen wurden wie im Vorjahr für das Ausland nicht ermittelt, da die erforderlichen statistischen Basisdaten nicht vorliegen. Eine externe Verifizierung findet bislang nicht statt. Wir arbeiten weiter an der Verbesserung der Datenqualität auch für</p>	7-9	<u>7,</u> <u>12,</u> <u>13</u>

Auslandsfilialen.

Das Ziel im Rahmen unserer Klimastrategie konnte vorzeitig im Jahr 2018 erreicht werden (siehe 305/103). Hierzu setzten wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen, unter anderem in den Bereichen Energienutzung und Mobilität. Die rund 1.100 Gebäude der Commerzbank 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 alt sind und Windkraftanlagen (maximaler Anteil 20 % pro Jahr).

Eines der Nachhaltigkeitsziele im Bereich „Umwelt: Energie und Emissionen“ lautet: Senkung des Energieverbrauchs um 8 % bis zum Jahr 2020 ausgehend vom Basisjahr 2014 (417,32 MWh). Dieses Ziel wurde bereits 2017 mit einem Rückgang von 13,2 % auf 362,27 MWh deutlich übererfüllt. Die Energieeinsparung konnte in den Folgejahren weiter gesteigert werden und beläuft sich inzwischen auf -20,6 % (331,43 MWh) im Vergleich zum Basisjahr. Dazu beigetragen haben Flächenoptimierungen und eine verbesserte, witterungsangepasste Hochrechnungssystematik für fehlende Heizenergiewerte.

Die Commerzbank beteiligt sich gemeinsam mit 14 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 Energieberatern.

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

7, 8 7,
12,
13

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

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

[Direkter Energieverbrauch der Commerzbank AG \(PDF, 50 kB\)](#)

Indirekter Energieverbrauch der Commerzbank AG durch Strom und Fernwärme (PDF, 49 kB)

302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	8, 9	<u>12,</u> <u>13</u>
<p>2019 konnte der Energieverbrauch der Commerzbank AG Inland im Vergleich zum Vorjahr um rund 2,1 % gesenkt werden. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten die über das Energiemanagementsystem gesteuerten Maßnahmen wie Optimierungen bei Klimaanlage, Beleuchtung, Betriebszeiten und der IT-Infrastruktur. Der Pkw-Geschäftsreiseverkehr war mit -10,4 % stark rückläufig und spiegelte die um insgesamt 11,6 % geringere Geschäftsreisetätigkeit der AG Inland. Dieser Trend, der unter anderem auf verbesserten digitalen Kommunikationsmöglichkeiten beruht, zeigte sich auch weltweit. Geschäftsreisen gingen im In- und Ausland um 10 % zurück.</p>			

GRI 305 Emissionen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Der übergreifende Managementansatz für das betriebliche Umwelt- und Energiemanagement unter 302 gilt auch für 305. Im Rahmen unserer <u>Klimastrategie</u> haben wir uns das Ziel gesetzt, die CO₂-Emissionen der Commerzbank AG Inland bis 2020 um insgesamt 70 % gegenüber dem Basisjahr 2007 zu senken. Als Basis für das Klimaziel wurde 2007 gewählt, da in diesem Jahr die erste CO₂-Bilanz nach der Übernahme der Dresdner Bank erfolgte und die Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung erarbeitet wurden.</p> <p>Um unser Klimaziel zu erreichen, haben wir auf eine Vielzahl von Maßnahmen gesetzt, insbesondere in den Bereichen Energienutzung und Mobilität. In erster Linie ging es darum, Treibhausgasemissionen grundsätzlich zu vermeiden oder – wo dies nicht möglich ist – konsequent zu reduzieren. Das Klimaziel wurde 2018 und damit 2 Jahre vor der Frist erreicht. Auch 2019 haben die Maßnahmen weiter gewirkt und den Einsparerfolg auf 70,6 % gesteigert. Die verbliebenen, nur schwer vermeidbaren Emissionen (inklusive durch Pendelverkehr der Mitarbeiter von und zur Arbeitsstätte) werden seit 2015 kompensiert. Die Commerzbank AG Inland arbeitet somit <u>klimaneutral</u>. Weitere Details zur Klimaneutralität inklusive Kriterien für die Wahl der Projekte sowie Stilllegungsbestätigungen der 2019 getätigten Zertifikatekäufe finden sich in unserem <u>Nachhaltigkeitsportal</u>.</p> <p>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.</p> <p>Unsere Dienstleisterrichtlinie schreibt vor, auf das Flugzeug für Reisen im Inland weitgehend zu verzichten und stattdessen andere öffentliche Verkehrsmittel zu bevorzugen, Mitfahrgelegenheiten zu prüfen und – wo möglich – technische Alternativen wie Video- und Telefonkonferenzen zu nutzen. Durch ein derzeit laufendes Projekt zur digitalen integrierten Kommunikation und Zusammenarbeit am</p>	7-9	<u>12,</u> <u>13</u>

Arbeitsplatz mittels moderner Kommunikationstechnologien wird dieser Ansatz vorangetrieben.

Die Bankwagenrichtlinie setzt durch ein Bonus-Malus-Modell und die Möglichkeit zum Bestellen von Elektrofahrzeugen klare Anreize für eine ökologischere Fahrzeugauswahl im Firmenwagenleasing. Zudem wurden 2019 5 Gebäude in Frankfurt mit Ladestationen für private Elektrofahrzeuge der Commerzbank-Mitarbeiter ausgestattet. Die Poolwagen der Commerzbank werden seit 2014 sukzessive durch deutlich verbrauchsgünstigere Modelle mit einem geringeren CO₂-Ausstoß ersetzt und die durchschnittlichen CO₂-Emissionen so auf künftig unter 100 g/km gesenkt (siehe 305-5). An den Standorten Frankfurt, Hamburg, Düsseldorf, Stuttgart und München können Mitarbeiter auch Elektrofahrzeuge als Poolwagen für Dienstfahrten nutzen. Mit dem neuen Corporate-Car-Sharing-Konzept, die die Poolwagen ablösen, wird die Fahrzeugflotte auf dem neuesten Stand der Sicherheits- und Abgastechnologie gehalten. Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern mit Fahrradangeboten eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln. Dazu zählen neben einem Bikelease-Angebot auch 70 Firmenräder an 8 Standorten in Frankfurt/Main. Seit 2020 stehen allen Mitarbeitern der Commerzbank die Räder von Call a Bike in ganz Deutschland zur Verfügung. Bahnreisen der Mitarbeiter sowie die Nutzung der Bahncard haben in den vergangenen Jahren aufgrund digitaler Alternativen (Angebot technisch ausgereifter Kommunikationsmedien) stetig abgenommen. Die Inlandsgeschäftsfahrten mit der Bahn mit 100 % Ökostrom leisten dennoch einen zusätzlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Unsere Zielsetzungen im Bereich Mobilität enthält das Nachhaltigkeitsprogramm unter „Umwelt: Mobilität“.

Für die Entwicklung weiterführender Maßnahmen in verschiedenen Bereichen, wie Mobilität und interner Ressourcenverbrauch, haben wir in dem 2019 aufgesetzten Projekt „Nachhaltigkeit 5.0“ den Bereich Betriebsökologie aufgenommen. In diesem Rahmen erfolgt auch die Festlegung neuer und ambitionierter Klimaziele. Außerdem werden weitere kurz-, mittel- und langfristige Ziele entwickelt, die verschiedene Umweltaspekte im Inland und im Ausland betrachten.

305-1	Direkte THG-Emissionen (Scope 1)	7, 8	<u>12,</u> <u>13</u>
<p>Die Commerzbank ermittelt ihre Treibhausgasemissionen gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) entwickelten Standard. Dieser richtet sich an internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung aus wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO₂ werden weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickstoffmonoxid (N₂O) bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. In unserer Berichterstattung zu CO₂-Emissionen unterscheiden wir gemäß GHG Protocol nach Scope 1 (allen direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen), Scope 2 (indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie) und Scope 3 (allen übrigen indirekten Emissionen aus durch von Dritten erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen). Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen werden</p>			

seit 2009 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern verifiziert.

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

Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) der Commerzbank AG (PDF, 65 kB)

CO₂-Bilanz der Commerzbank AG nach Scopes (PDF, 52 kB)

Dienstreisen der Commerzbank AG (PDF, 51 kB)

305-2	Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2) Siehe 305-1.		
305-3	Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3) Siehe 305-1.		
305-4	Intensität der THG-Emissionen Der Anstieg der CO ₂ -Emissionen pro Vollzeitkraft (VZK) auf 4,09 Tonnen 2019 (2018: 3,99 Tonnen) ist auf gestiegene Strom- und Heizenergieverbräuche in den Auslandsniederlassungen zurückzuführen. <u>Intensität der Treibhausgasemissionen pro Vollzeitkraft (PDF, 49 kB)</u>	8	<u>13</u>
305-5	Senkung der THG-Emissionen Das 2013 formulierte <u>Klimaziel</u> der Commerzbank, das bis 2020 eine Verringerung der CO ₂ -Emissionen um 70 % gegenüber 2007 vorsieht (Scope 1 und 2 sowie 3 ohne Pendelverkehr und Logistikfahrten), wurde bereits Ende 2018 vorzeitig erreicht. 2019 konnte die Reduzierung sogar noch leicht gesteigert werden, auf 70,6 %. Wir arbeiten weiterhin an Maßnahmen, die uns dabei helfen können, CO ₂ -Emissionen einzusparen, und entwickeln ein neues Klimaziel. Zudem arbeitet die Commerzbank AG Inland seit Anfang 2015 <u>klimaneutral</u> indem alle unvermeidbaren CO ₂ -Emissionen des Geschäftsbetriebs inklusive Pendelverkehr der Mitarbeiter von und zur Arbeitsstätte kompensiert werden (siehe 305/103). <u>Verringerung der CO₂-Emissionen 2008-2019 (PDF, 54 kB)</u> 2019 lag der durchschnittliche CO ₂ -Ausstoß der Neubestellungen im Firmenwagenleasing bei 151 g/km (2018: 140 g/km). Der Anstieg ist auf die seit dem 1. September 2018 geltende WLTP-Norm (Worldwide Harmonized Light-Duty Vehicles Test Procedure) für Kraftstoffverbrauchstests zurückzuführen. Im Vergleich zu 2018 konnte bei den Poolfahrzeugen der Commerzbank der durchschnittliche CO ₂ -Wert bei Diesel- und Benzinfahrzeugen 2019 mit 101 g/km beziehungsweise 95 g/km konstant gehalten werden. Mit Umstellung der Poolfahrzeugflotte auf das Corporate-Car-Sharing-Konzept werden die Fahrzeuge auf dem neuesten Stand der Abgastechnologie gehalten. Eine spezifische Initiative zur Emissionssenkung ist in der fortschreitenden Digitalisierung der Commerzbank zu finden. Diese	8, 9	<u>13</u>

hat unter anderem einen Rückgang der THG-Emissionen durch einen reduzierten Papierverbrauch um 13,5 % gegenüber dem Vorjahr unterstützt. Begleitende technisch verbesserte Kommunikationsmedien haben zugleich mitgeholfen, die Dienstreisestrecken um 10,8 % gegenüber 2018 zu vermindern. Damit konnten die Emissionen durch Geschäftsreisen um 3,5 % (AG Inland) beziehungsweise um 1,6 % (AG gesamt) reduziert werden.

GRI 307 Umwelt-Compliance

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Der übergreifende Managementansatz für das betriebliche Umwelt- und Energiemanagement unter 302 gilt auch für 307. Darüber hinaus ist das Einhalten gesetzlicher Vorschriften und regulatorischer Vorgaben für die Commerzbank selbstverständlich. Weitere Details zum Umgang mit Umweltrisiken siehe 102-11.	7, 8	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen Für die Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich gab es im Berichtszeitraum keine wesentlichen Bußgelder.	8	

GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Die unternehmerische Verantwortung der Commerzbank endet nicht bei internen Prozessen und Aktivitäten, sondern erstreckt sich entlang der Wertschöpfungskette. Bei der Entscheidung über externe Lieferanten und Dienstleister spielen daher Umwelt- und soziale Kriterien eine wichtige Rolle. 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. Darüber hinaus nehmen Mitarbeiter aus Corporate Procurement an den mehrmals jährlich stattfindenden Sitzungen des Energiemanagement-Teams teil.</p> <p>Die Berücksichtigung einheitlicher Nachhaltigkeitsstandards stellen wir durch verschiedene Regelwerke und Prozesse sicher – auch bei unseren Lieferanten und Dienstleistern:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Die <u>Verhaltensgrundsätze</u> 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 Lieferanten ist zudem ein integraler Bestandteil des <u>Standards für eine nachhaltige Beschaffung</u> der Commerzbank. Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, stellen sicher, die spezifischen sozialen Anforderungen dieses Regelwerkes einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur 	7, 8	<u>12</u>

	<p>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.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr und die Einhaltung von Umweltstandards zu fordern und zu fördern, verpflichten sich die Lieferanten und Dienstleister der Commerzbank mit der obligatorischen Unterzeichnung der Vertragsklausel „Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung“. • Das Einhalten von Nachhaltigkeitsstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Gespräche mit den Hauptlieferanten der Commerzbank. • Bei der Lieferantenauswahl finden zudem anlassbezogene Analysen durch das Reputationsrisiko-Management statt. 		
308-1	<p>Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft werden</p> <p>Die Angabe nachhaltigkeitsrelevanter Informationen ist fester Bestandteil des standardisierten Ausschreibungsverfahrens. Zur Qualitätssicherung geben wir einen elektronischen Lieferantenselbstauskunftsbogen aus, der unter anderem Fragen zu Nachhaltigkeitskriterien enthält.</p>	8	<u>12</u>

3. Soziales

GRI 401 Beschäftigung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Die Commerzbank möchte ihren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, das von Partnerschaft geprägt ist. Unsere Personalpolitik bildet einen Rahmen, der die Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit im Konzern fördert – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Zugleich muss sich die Bank den Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung stellen, um zukunftsfähig zu bleiben. Der in diesem Kontext beschlossene Stellenabbau bei der Commerzbank AG wurde 2019 weiter sozialverträglich umgesetzt.</p> <p>Trotz Personalaufbaus in strategisch wichtigen Bereichen ist infolge des Umbaus zur „Commerzbank 5.0“ eine zusätzliche konzernweite Reduzierung von brutto 4.300 und netto 2.300 Vollzeitstellen geplant, die mit den Arbeitnehmergremien verhandelt werden soll. Die Bank ist bestrebt, auch diesen Stellenabbau durch einen verantwortungsbewussten Einsatz von personalwirtschaftlichen Instrumenten möglichst sozialverträglich zu gestalten. Dies könnte beispielsweise Aufhebungsverträge mit Abfindung inklusive einer besonderen Ausgestaltung für Mitarbeiter über 56 Jahren, New-Placement-Angebote, Vorruhestand, Altersteilzeit, Leistungen bei Standortwechsel, individuelle Arbeitszeitverkürzung und unbezahlten Langzeiturlaub umfassen. Der Anteil der externen Mitarbeiter in der Commerzbank ist nicht signifikant.</p> <p>Eine der großen Herausforderungen der Personalarbeit im Konzern</p>	6	<u>8</u>

besteht aktuell darin, den Abbau fair umzusetzen und gleichzeitig Mitarbeiter in einem anspruchsvollen Arbeitnehmermarkt zu halten sowie neue Experten für den digitalen Wandel zu gewinnen. Initiativen zur Nachwuchssicherung sind in der strategischen Agenda der Personalarbeit verankert. Dazu gehören beispielsweise neue Traineeprogramme, die den Fokus auf Digitalisierung oder eine eher generalistische Entwicklung legen. Aber auch steigende Ausbildungszahlen, innovative Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Möglichkeit verschiedener Entwicklungswege sollen die Bank für Nachwuchstalente attraktiv machen.

Die Personalarbeit der Commerzbank wurde im Jahr 2019 im Vorstandsressort von Dr. Bettina Orlopp (im Januar 2020 übergegangen an Sabine Schmittroth) verantwortet und operativ im Bereich Group Human Resources umgesetzt. Leitplanken der Personalarbeit sind unter anderem die Konzernstrategie „Commerzbank 5.0“, die „Strategie für Group Human Resources“ und die mitarbeiterbezogenen Ziele im Nachhaltigkeitsprogramm.

Wie im Vorjahr waren auch 2019 Befragungen wichtiger Bestandteil der Feedbackkultur in der Bank. Insgesamt wurden bankweit mehr als 50 – kürzere bis hin zu umfangreichen – Umfragen und Evaluationen durchgeführt. Dabei wurden die Mitarbeiter zu den unterschiedlichsten Themenspektren um ihre Einschätzungen gebeten: von der regelmäßigen Evaluation von Vorstandsveranstaltungen über Umfragen zum Vertriebsmanagement bis hin zu themenspezifischen Befragungen wie etwa „Diversity-Management“ oder zur Neuaufstellung der Personalarbeit in der Bank. Im Fokus der internen Marktforschungsaktivitäten stand jedoch der Roll-out des „Commerzbank-Pulse-Checks“ im Sommer 2019, eine bankweite stichprobenbasierte Kurzbefragung mit dem Ziel, Vorstand und oberem Management zukünftig regelmäßig zweimal jährlich eine valide Indikation zur Motivations- und Stimmungslage in der Bank zu liefern. Diese Befragung soll 2020 fortgesetzt werden.

Die Ziele aus dem Bereich Mitarbeiter finden sich im Nachhaltigkeitsprogramm im Handlungsfeld „Nachhaltige Unternehmensführung“.

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation Die Fluktuationsquote lag im Berichtsjahr bei 5,2 %. Sie ist damit gegenüber dem Vorjahr um 0,4 % gestiegen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Commerzbank AG Inland beträgt rund 21 Jahre. 18 % der Beschäftigten sind bis zu 9 Jahre im Unternehmen angestellt, 24 % zwischen 10 und 19 Jahren und 58 % 20 Jahre und länger. <u>Neueinstellung Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht und Region</u> (PDF, 56 kB) <u>Mitarbeiterfluktuation Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht, Region und Austrittsgründen</u> (PDF, 58 kB)	6	<u>8</u>
--------------	--	---	----------

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Health-Management ist ein wesentliches Anliegen in der Personalarbeit der Commerzbank: Ziel ist es, die psychische und	1, 6	<u>3</u>

physische Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden der Mitarbeiter zu fördern. 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 Mitarbeiter und Führungskräfte zu unterschiedlichen Aspekten wie der Arbeitsorganisation oder Führungs- und Teamthemen. Auf diesen Grundlagen werden dann zielgerichtet Maßnahmen entwickelt und ihre Wirksamkeit anschließend überprüft (siehe 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 in Bezug auf Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz präventiv zu beraten.

Zudem wollen wir Mitarbeiter und Führungskräfte dafür befähigen, eigenverantwortlich die Ressourcen aufzubauen, mit denen sie sich auf veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt einstellen können. Dem dient eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungsangebote oder Qualifizierungen – etwa zum Umgang mit Beanspruchung – und Bewegungsaktionen. Dafür arbeitet die Commerzbank auch mit externen Partnern zusammen. Die IAS-Gruppe ist bundesweit für die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter 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.

Gesundheitsschutz hat für die Commerzbank auch in der 2020 aufgetretenen Corona-Pandemie oberste Priorität. Ein Krisenstab, der das Vorgehen in der Bank entsprechend den jeweiligen Entwicklungen beschließt und koordiniert, wurde aufgesetzt. So wurden eine Reihe an Maßnahmen ergriffen, um Mitarbeiter und Kunden zu schützen. Diese umfassen unter anderem die zeitweise Schließungen vieler Filialen, Einschränkung von Dienstreisen und einen geteilten Geschäftsbetrieb, bei dem ein Teil der Belegschaft im Homeoffice arbeitet, um Kontakte zu vermeiden. Außerdem werden laufend aktuelle Informationen, zum Beispiel Verhaltensregeln, Änderungen im Betriebsablauf oder Hintergrundwissen zur Pandemie, im Intranet der Commerzbank für alle Mitarbeiter bereitgestellt.

Zielsetzungen im Bereich Gesundheitsschutz enthält das Nachhaltigkeitsprogramm unter „Mitarbeiter: Gesundheitsschutz“.

403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

3

Die Commerzbank AG verfolgt das Thema Gesundheit seit 2006 strategisch und hat bereits 2013 als erstes Unternehmen in Deutschland das betriebliche Gesundheitsmanagement nach dem „Corporate-Health-Standard“ durch den TÜV-Süd zertifizieren lassen. Des Weiteren hat die Commerzbank bereits 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 Mitarbeiter und Arbeitsplätze im In- und Ausland abgedeckt. Die Erreichbarkeit von freiwilligen Zusatzleistungen wie zum Beispiel dem Employee Assistance Program (EAP) ist via Telefon und E-Mail ebenfalls für alle Kollegen gegeben. Während Präsenzseminare aus organisatorischen Gründen vor allem von Mitarbeitern an den größeren Standorten besucht werden, können an digitalen Seminarangeboten alle Mitarbeiter ohne Aufwand und Anreise teilnehmen.

403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

3

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, Mitarbeitern und Führungskräften zu entwickeln und umzusetzen. Diese reichen von baulichen und organisatorischen Veränderungen über Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungsangebote über Qualifizierungsmaßnahmen – etwa zum Umgang mit Beanspruchung – bis hin zu Bewegungsaktionen.

In Kooperation mit den Arbeitnehmervertretern wurden 2016 alle bestehenden Teilaspekte der Gefährdungsbeurteilung einem umfassenden Review-Prozess unterzogen. In der Folge wurde der Prozess der projektbezogenen Gefährdungsbeurteilung insbesondere in Hinblick auf die anstehende Digitalisierung adjustiert, der Fragebogen zur Ermittlung psychischer Fehlbelastungen optimiert und eine neue Systematik in der Zuordnung der sich daraus ergebenden Berichte eingeführt, die zu einer zielgerichteten Bearbeitung durch die Führungskräfte beiträgt. Außerdem wurde 2018 ein beratendes Spezialistenteam etabliert, das die Ergebnisqualität weiter verbessert und zugleich die verantwortlichen Führungskräfte im Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen und projektbezogener Gefährdungsbeurteilungen unterstützt. Damit wird die Bearbeitung effektiver und effizienter gestaltet.

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen basieren auf Meldungen über vermutete gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz. Alle Mitarbeiter der AG Inland, Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, HR-Management-Berater, Schwerbehindertenvertreter 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 der Einreicher das ausgefüllte Formular der zuständigen Führungskraft zuleitet. Danach informiert die Führungskraft den zuständigen Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung und berät über das weitere Vorgehen. Falls Mitarbeiter Vergeltung befürchten, können sie sich stattdessen direkt an einen Betriebsrat wenden, der die Meldung der vermuteten Gefährdung dann unter Wahrung der Anonymität des Mitarbeiters 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.

403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

3

Die Commerzbank bietet ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, sich bei Gesundheitsthemen an die Betriebsärzte 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
- Wiedereingliederung nach einer Krankheit
- Eingliederung am Arbeitsplatz von Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung
- Beratung zu gesunder Ernährung
- Präventiver Gesundheitsschutz bei dienstlichen Auslandsreisen
- Suchterkrankungen – präventiv und akut

Die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiter wird an den großen Standorten durch Sanitätsstationen ergänzt. Diese stehen insbesondere für Erste Hilfe bei Verletzungen und Erkrankungen zu Verfügung. Zusätzlich gibt es an allen Standorten geschulte Ersthelfer. Leitenden Angestellten der AG Inland bietet die Bank die Möglichkeit, alle 2 Jahre einen Gesundheits-Check-up in Anspruch zu nehmen, bei dem ein Großteil der Kosten übernommen wird.

Auch familiäre Probleme, Stress, Konflikte, psychische Belastungen und Ähnliches beschäftigen und beanspruchen in der heutigen Lebens- und Berufswelt viele Menschen. Für alle Mitarbeiter, Führungskräfte und für im Haushalt lebende Angehörige bietet die Commerzbank daher das Employee Assistance Program (EAP). Das externe Beratungsteam, bestehend aus erfahrenen Experten aus Bereichen wie Medizin, Psychologie und Sozialpädagogik, bietet kompetente Unterstützung in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen. Selbstverständlich unterliegen die Berater der gesetzlichen Schweigepflicht und weder Vorgesetzte noch Personalverantwortliche werden über die Inanspruchnahme des EAP informiert. Bei Bedarf und auf eigenen Wunsch vermitteln die Berater an Spezialisten wie Fachkliniken, Familienservices, Fachberatungsstellen, Ärzte, Psychotherapeuten 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 Mitarbeiterführung oder zur Vorbereitung von schwierigen Mitarbeitergesprächen.

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

Nach häufigen krankheitsbedingten Ausfällen oder einer längeren Krankheit ist der Schritt zurück in den Arbeitsalltag manchmal schwierig. Unser betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Mitarbeiter dabei. Es tritt als gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren in Kraft, wenn Mitarbeiter krankheitsbedingt insgesamt für 6 Wochen oder mehr innerhalb von 12 Monaten nicht am Arbeitsplatz waren. Unerheblich ist, ob der Mitarbeiter wegen einer Dauererkrankung oder wegen mehrerer unterschiedlicher Krankheiten gefehlt hat. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig.

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

3

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

Seit 2010 gibt es zudem einen „Beschäftigtenbeirat Gesundheit“, dem 45 Mitarbeiter angehören. Diese bilden einen Querschnitt der gesamten Bank ab. In den mindestens zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen werden so ein breites Spektrum abdeckende Themen, die das physische, psychische und soziale Wohlergehen der Mitarbeiter betreffen, gesammelt und diskutiert. Die wichtigsten Themen werden mit dem Personalvorstand und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden aufgenommen, die so einen direkten Einblick in die gesundheitliche Situation der Mitarbeiter erhalten. Alle 4 Jahre wird der Beirat über eine bankweite Ausschreibung und ein sich anschließendes Auswahlverfahren besetzt.

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

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

403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

3

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

Daneben bieten zahlreiche Qualifizierungsangebote der Bank Informationen und Ratschläge rund um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit. Insbesondere im Wandel hin zu einem digitalen Technologieunternehmen will die Commerzbank ihre Mitarbeiter fördern und sie bei den Herausforderungen, die sich durch die Digitalisierung ergeben, begleiten. Die Angebote umfassen unter anderem:

- Audioevents und Präsenzvorträge zu allgemeinen gesundheitlichen Themen, wie Sport, Schlaf und Ernährung, sowie zu Herausforderungen der Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag, zum Beispiel Stress, Zeitmanagement und digitale Medien. 2019 wurde eine Pilotreihe zum Thema „Deeskalation im Kundenkontakt“ fortgeführt, um Mitarbeitern konkrete Handlungsempfehlungen für Belastungssituationen an die Hand zu geben.
- Kompakte Gesundheits-Check-Ups zum Beispiel zur Rücken- oder Herzgesundheit, die den Teilnehmern eine erste Rückmeldung zu ihrem Gesundheitsstatus und zugleich Empfehlungen, diesen zu verbessern, geben.
- Zuschüsse zu externen Stressmanagement-Seminaren, die Strategien und Methoden vermitteln, um mit Stresssituationen besser umzugehen beziehungsweise die Ursachen leichter zu erkennen. Ziel ist, dass belastende Stresssituationen möglichst gar nicht erst entstehen.

403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

3

Die Commerzbank unterstützt verschiedene Programme zur Gesundheitsförderung. So stehen den Mitarbeitern in den bundesweit rund 150 Betriebssportgruppen mehr als 40 Sportarten zur Verfügung. Neben der Gesundheitsförderung wird dabei gleichzeitig das betriebliche Zusammengehörigkeitsgefühl gepflegt. 2019 nutzten circa 11.000 Mitarbeiter diese Angebote. Regelmäßig finden überregionale Turniere und deutsche Meisterschaften statt.

Die Global Challenge lädt weltweit dazu ein, sich gemeinsam als Team mehr zu bewegen und etwas für die eigene Gesundheit zu tun. 100 Tage lang messen die Teilnehmer selbstständig das

eigene Bewegungsverhalten in Schritteinheiten. Darüber hinaus erhalten sie Hilfsmittel und Tipps zu Ernährung, Schlaf, Energie und Konzentration, um zu einem gesünderen Lebensstil zu finden. 2019 haben sich rund 1.300 Mitarbeiter weltweit an der Aktion beteiligt.

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 2011 gegründete Mitarbeiternetzwerk „Horizont“ möchte dazu beitragen, Mitarbeiter 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 für betroffene Mitarbeiter. Diese stellen auf Wunsch Kontakt zu verschiedenen Anlaufstellen sowie internen und externen Experten her.

Auch das Thema Sucht geht die Commerzbank aktiv an. Wir unterstützen Mitarbeiter zum Beispiel dabei, Nichtraucher zu werden. Experten der IAS-Gruppe beraten Betroffene in einem persönlichen Gespräch und helfen, aus der Fülle von Kursen und Hilfsmitteln den passenden „Weg zum Nichtraucher“ zu finden. Bei der regelmäßigen Teilnahme eines Kurses erstattet die Bank einen Teil der Kosten. Zudem wurde das Suchtkrankenhelfer-Netzwerk gegründet, in dem jeder Betroffene, egal ob Commerzbank-Mitarbeiter schnell, unkompliziert und vertrauensvoll den ersten Kontakt zu einem der Suchtkrankenhelfer aufnehmen kann. Diese Helfer – allesamt Mitarbeiter 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 Arbeitgeber möchte die Commerzbank ihren Mitarbeitern, wo möglich, eine attraktive und ernährungsphysiologisch ausgewogene Bewirtung 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 am Kantineneingang einsehbar.

403-7	<p>Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz</p> <p>Diese Angabe ist für die Commerzbank als Finanzdienstleister nicht anwendbar.</p>	<u>3</u>
403-8	<p>Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind</p> <p>Das Arbeitsschutz-Management-System (AMS), das regelmäßig intern geprüft wird, erfasst 100 % der Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland.</p>	<u>3</u>
403-9	<p>Arbeitsbedingte Verletzungen</p> <p>Im Jahr 2019 betrug die Quote der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle für den Commerzbank-Konzern in Deutschland 6,8 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter (2018: 6,8) und lag damit erneut auf einem sehr niedrigen Niveau unterhalb der Quoten der zuständigen</p>	<u>3</u>

gesetzlichen Unfallversicherung. In einem Fall war ein Mitarbeiter länger als 6 Monate arbeitsunfähig. Im Berichtsjahr ereignete sich kein Unfall mit Todesfolge.

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

[Anzahl der Arbeitsunfälle Commerzbank AG Inland nach Region und Geschlecht](#) (PDF, 25 kB)

403-10	Arbeitsbedingte Erkrankungen Die Krankenquote der Commerzbank AG Inland lag 2019 bei 4,9 %, wobei Dauerkrankte nicht eingeschlossen sind.	<u>3</u>
---------------	---	----------

GRI 404 Aus- und Weiterbildung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Um Mitarbeiter langfristig an die Commerzbank zu binden und ihre Qualifikationen gewinnbringend für die Entwicklung unseres Unternehmens einzusetzen, wollen wir ihre Fähigkeiten frühzeitig entdecken und ausbauen. Das Talent-Management verfolgt daher einen ganzheitlichen Ansatz. Es beginnt mit der Rekrutierung und Entwicklung von Auszubildenden und reicht über die Begleitung von akademischen Nachwuchskräften in erste Zielfunktionen bis hin zur Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte sowie Projektmanager.</p> <p>In der Commerzbank kommen verschiedene Personalführungsinstrumente zum Einsatz, so etwa die Ziel- und Leistungsbewertung, die Leistungsbeurteilung, die Zielvereinbarung und ab 2020 der Entwicklungsdialog. Diese dienen zur persönlichen Standortbestimmung des Mitarbeiters, sofern eine variable leistungsorientierte Vergütung bezahlt wird, und zur Entgeltfindung im Rahmen der bestehenden inländischen Betriebsvereinbarungen und lokalen Regelungen. Durch die Anwendung der Personalführungsinstrumente wird unter anderem sichergestellt, dass die Mitarbeiter ihr Handeln an den strategischen Zielen der Bank ausrichten.</p> <p>Zielsetzungen im Bereich Aus- und Weiterbildung enthält das Nachhaltigkeitsprogramm unter „Mitarbeiter: Qualifizierung und Entwicklung“.</p>	6	<u>5, 8, 10</u>
404-1	<p>Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem 2019 haben wir inklusive Selbstlernmedien und Präsenzveranstaltungen insgesamt 594.737 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland investiert. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Jahr betrug im Berichtszeitraum 18,7 Stunden. Wir berichten die Stunden nicht aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie. Diese Daten liegen nicht vor, da sie in Bezug auf die Weiterbildung bei der Commerzbank nicht wesentlich und damit nicht steuerungsrelevant sind. Weiterbildung wird in der Commerzbank bedarfsbezogen angeboten.</p> <p>Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter nach Geschlecht (PDF, 53 kB)</p>	6	<u>5, 8</u>

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

[Ausbildung in der Commerzbank AG Inland \(PDF, 25 kB\)](#)

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

8

In der Lernplattform „Companion“ bündeln wir alle Angebote unter einem Dach und ermöglichen lebenslanges berufsbezogenes Lernen. Mitarbeiter werden bestärkt, ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung noch aktiver mitzugestalten und gemeinsam mit ihrer Führungskraft die eigene Entwicklung in die Hand zu nehmen. Internationale Einheiten haben eigene Angebotskataloge außerhalb der Lernplattform.

Um die Mitarbeiter für den Wandel durch die Digitalisierung des Bankwesens zu qualifizieren und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, bietet die Commerzbank zahlreiche fakultative und obligatorische Qualifizierungsbausteine (Seminare, Workshops oder E-Learnings) an. Die unterschiedlichen Anforderungen erfordern zielgruppenadäquate Lern- und Informationsformate. Dazu gehören bedarfsorientierte Lernsprints für Führungskräfte oder Digi-Session für alle Mitarbeiter. Auch unsere Performanceinstrumente wie Leistungsbeurteilung oder Kompetenzmanagement und die individuellen Entwicklungskonzepte wurden im Hinblick auf die digitale Strategie neu ausgerichtet.

Darüber hinaus begegnen wir der zunehmend digitalen Arbeitswelt im Konzern mit einer angepassten Arbeitsorganisation: In einem Arbeitskreis aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ entwickelt. Mobiles Arbeiten ermöglicht es, von Zeit zu Zeit ortsungebunden zu arbeiten. Vorab stimmen sich Mitarbeiter 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, der Motivation der Mitarbeiter durch eigenverantwortliches Arbeiten, der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ab. Durch den Wegfall von Wegstrecken zwischen Wohnung und betrieblichem Arbeitsplatz zählt das mobile Arbeiten auch auf den Umweltschutz ein.

Die Commerzbank hat im Berichtsjahr ihre Konzernzentrale weitreichend umgebaut. Alle Produkte und Services werden seither

im „Campus 2.0“ von klar definierten Organisationseinheiten entwickelt und verantwortet. In diesen sogenannten Clustern arbeiten Kollegen von Fach- und IT-Seite in hierarchiefreien Teams und mit agilen Arbeitsmethoden direkt zusammen, um schneller und beweglicher am Markt und für unsere Kunden zu werden.

Mitarbeitern stehen 3 gleichwertige Laufbahnen mit klar strukturierten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung: die Fachlaufbahn, die Führungslaufbahn und die Projektlaufbahn inklusive der entsprechenden Qualifizierungsbausteine.

404-3	Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten	6	<u>8</u>
<p>Außertarifliche Mitarbeiter erhalten eine jährliche Zielvereinbarung. Sie dient als Steuerungsinstrument für Teams und/oder Mitarbeiter sowie bei Mitarbeitern mit leistungsorientierter variabler Vergütung als Grundlage zur jährlichen variablen Vergütungssteuerung. Zusätzlich können alle Mitarbeiter auf Wunsch eine Leistungsbeurteilung erhalten, die eine Standortbestimmung darstellt und sich nicht auf das Erreichen von Zielen, sondern auf das Erfüllen von Aufgaben bezieht. Die Leistungsbeurteilung hat keinen Jahresbezug.</p> <p>Karriereentwicklung erfolgt in der Commerzbank strukturiert. 2019 wurde mit dem Entwicklungsdialo ein neues Format geschaffen und zunächst für das gesamte Management der Bank und alle Mitarbeiter außerhalb Deutschlands eingeführt. Wir stellen damit einheitliche Standards für die Qualifizierung und Entwicklung sicher. Dabei werden Erwartungen an die Kompetenzen der betroffenen Mitarbeiter und tatsächliche individuelle Kompetenzen abgeglichen. Dies bildet die Grundlage für einen regelmäßigen Dialog und ermöglicht es den Mitarbeitern, ihre berufliche Zukunft gemeinsam mit ihrer Führungskraft aktiv zu gestalten. Im Anschluss an die zwischen Führungskraft und Mitarbeiter geführten Gespräche wird eine Personalportfoliorunde durchgeführt, um die Kompetenzeinschätzung zu validieren, zu objektivieren und die Führungskräfte im Hinblick auf Weiterentwicklung und Qualifizierungsmaßnahmen zu beraten. Diese Portfoliorunden des Entwicklungsdialogs finden jährlich statt. Ab 2020 wird der Entwicklungsdialo auch für außertarifliche Mitarbeiter im Inland eingeführt.</p>			

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Die Themen „Diversity & Inclusiveness“ haben bei der Commerzbank einen hohen Stellenwert. Gleichbehandlung, Förderung und Vielfalt sowie Inklusion sind mittlerweile ein wesentlicher Teil unserer Personalstrategie. Denn nur in einem Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung sind wir in der Lage, unsere Ziele zu erreichen. Unser Diversity-Management arbeitet seit fast 30 Jahren für ein konzernweites offenes, faires und wertschätzendes Umfeld. Schwerpunkte bilden hierbei die Themen Gleichstellung der Geschlechter und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie die Förderung der kulturellen Vielfalt im Konzern. Wir sehen die Vielfalt als einen Erfolgsfaktor	1, 6	<u>5, 8</u>

für die Entwicklung der Bank. Weltweit sind Mitarbeiter aus rund 120 Nationen im Konzern beschäftigt. Die unterschiedliche Herkunft belebt und bereichert das Miteinander. Verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen führen zu neuen Ideen.

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 ermöglichen es, länderspezifische Unterschiede und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Das Diversity-Management hat 7 Handlungsfelder festgelegt: „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“, „Chancengleichheit und Geschlechtervielfalt“, „Sexuelle Orientierung und Identität“, „Generationenvielfalt“, „Kulturelle Vielfalt“, „Inklusion von Menschen mit Behinderungen“ und „Religion, Glaube, Weltanschauung“.

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

2019 konnten zudem Rahmenverträge mit dem Landesverband der Gehörlosen Rheinland-Pfalz und der Genossenschaft der Werkstätten für behinderte Menschen (GDW Mitte) abgeschlossen werden. Damit verbessern wir einerseits die Verfügbarkeit von Gebärdensprachdolmetschern für gehörlose Mitarbeiter und standardisieren andererseits die Bestellung von Dienstleistungen und Produkten von Werkstätten für Menschen mit Behinderungen bundesweit, um inklusive Betriebe zu fördern.

Seit mehr als 2 Jahrzehnten bauen wir unsere Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Privatleben kontinuierlich aus und bieten unseren Mitarbeitern gezielte Angebote für jede Lebenslage an, auch mit kombinierbaren Bausteinen bei der Pflege von Angehörigen. Die Commerzbank ist Träger des dauerhaften Zertifikats „Audit Beruf & Familie“. Im Berichtsjahr hat der Gruner & Jahr-Verlag unser Engagement mit der Auszeichnung „Bester Arbeitgeber für Frauen“ gewürdigt.

Ein hohes Maß an zeitlicher und örtlicher Flexibilität ist ein zentraler Faktor, um den Wandel der Arbeitswelt im Unternehmen umzusetzen. Um es unseren Mitarbeitern zu erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren, bietet die Commerzbank den Mitarbeitern unterschiedliche Teilzeitmodelle und Gestaltungsmöglichkeiten an: zum Beispiel eine befristete

„Schnupper-Teilzeit“ oder das Jobsharing, bei dem sich 2 Mitarbeiter in Teilzeit eine Stelle teilen. Die Teilzeitquote der Commerzbank hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht, von 21,0 % Ende 2011 auf 29,5 % Ende 2019.

Möglichkeiten längerer Freistellungsphasen (bis zu 6 Monate) 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 2019 haben rund 190 Mitarbeiter ein Sabbatical in Anspruch genommen. Daneben existieren verschiedene Angebote zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (siehe 404-2).

Die Kinderbetreuung unterstützen wir bundesweit mit circa 320 Kinderbetreuungsplätzen. Mit unseren im Vergleich zu kommunalen Angeboten längeren Öffnungszeiten auch in den Schulferien bieten wir für viele Eltern in der Bank das eindeutig attraktivere Angebot.

Die Ausnahme- und Ferienbetreuung der Commerzbank wurde 2019 von 606 Kindern an 3.624 Betreuungstagen genutzt. Damit konnten Eltern in der Bank zum Beispiel bei Streiks in von ihnen genutzten kommunalen Kinderbetreuungseinrichtungen wesentlich entlastet werden. Denn die Bank übernimmt für jedes Kind an 20 Tagen pro Jahr die Kosten für die Ausnahmebetreuung.

Darüber hinaus bieten wir neben Kinderbetreuung ebenso eine umfangreiche Unterstützung für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen. Grundlage ist unsere „Betriebsvereinbarung Pflege“, die 2015 für die Gesamtbank geschlossen wurde. Mit einer älter werdenden Belegschaft gewinnt auch die Pflege von Angehörigen an Bedeutung. Entsprechend wurden unsere Workshops und Beratungsangebote zur Pflege 2019 stärker nachgefragt.

Die 8 Mitarbeiternetzwerke der Commerzbank leisten einen weiteren wichtigen Beitrag zu einer lebendigen und vielfältigen Unternehmenskultur und unterstützen damit unsere Ziele im Diversity-Management. Insgesamt rund 1.500 Mitarbeiter sind bei Arco (Homo-, Bi- und Transsexuelle), dem Frauennetzwerk Courage, bei Fokus Väter, Horizont (Burn-out), Cross Culture (Interkulturalität), Ideal (Mitarbeiter mit Behinderungen), dem christlichen Netzwerk Ichthys und dem Netzwerk Pflege engagiert. Mit eigenen Veranstaltungen und Projekten machen die Netzwerke auf sich und ihre Arbeit aufmerksam, zum Beispiel beim Diversity-Tag. Darüber hinaus bieten sie den Kollegen die Gelegenheit, sich über alle Ebenen hinweg zu vernetzen und weiterzuentwickeln.

2019 wurde der siebte „Deutsche Diversity-Tag“ in der Bank erneut mit einer ganzen Aktionswoche gestaltet. Neben der Durchführung von Filmnächten in mehreren Städten und gemeinsam mit anderen Unternehmen stand das Thema Lesbian, Gay, Bisexual, Transgender (LGBT) im Vordergrund. Sichtbare Zeichen waren die erstmalige Regenbogenbeleuchtung des Hochhauses der Bank am Kaiserplatz in Frankfurt sowie die entsprechende Einfärbung unseres Markenzeichens auf vielen Webseiten der Bank. Veranstaltungen für Kunden und Mitarbeiter wurden unterstützt, ebenso die Beteiligung am Christopher Street Day.

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 Mitarbeitern, die in der Commerzbank Elternzeit nehmen, lag der Anteil der Väter 2019 bei 20,3 % (2018: 19,5 %). Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit (innerhalb des Kalenderjahrs 2019) betrug bei Frauen 8,6 Monate und bei Männern 2,1 Monate.

Während der 2020 aufgetretenen Corona-Pandemie hat das Diversity-Handlungsfeld „Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf“ besondere Bedeutung erlangt, da wegen geschlossener Kindergärten und Schulen viele Eltern die Kinderbetreuung übernehmen mussten und noch immer übernehmen müssen. Hier schafft die Commerzbank für ihre Mitarbeiter die Voraussetzungen, mit ausgeweiteten Möglichkeiten für das Arbeiten von zu Hause und befristeten bezahlten Freistellungen Engpässe zu überbrücken. Daneben hat das Diversity-Management spezielle Onlineseminare etabliert, die sich vor allem mit den Herausforderungen in der Familie unter den besonderen Umständen beschäftigen. Eine virtuelle Kinderbetreuung für unterschiedliche Altersgruppen rundet das Angebot für Eltern ab. Darüber hinaus können individuelle Fragen mit den etablierten Stellen (Group Human Resources, Betriebsarzt, EAP) geklärt werden.

Zielsetzungen im Bereich Diversity und Chancengleichheit enthält das Nachhaltigkeitsprogramm unter „Mitarbeiter: Diversity und Chancengleichheit“.

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

6

5

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

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

In den vergangenen Jahren konnte die Commerzbank ihren

Frauenanteil in Führungspositionen damit konzernweit auf mehr als 30 % steigern. Einen Anteil von 35 % über alle Führungsebenen bis Ende 2021 hat sich die Bank als nächstes Ziel gesetzt, 2019 lag er im Konzern bei 32,5 %. In der Commerzbank AG Inland ist der Anteil von Frauen unter den Führungskräften im Berichtsjahr auf 29,6 % gestiegen (2018: 28,0 %). Alle Bereiche der Commerzbank AG haben die explizite Aufgabe, im Rahmen von Stellenbesetzungen geeignete Mitarbeiterinnen aktiv anzusprechen. Ziel ist es, die Quote weiblicher Kandidaten für Managementpositionen bei Neubesetzungen weiter zu erhöhen. Gleiches gilt im Gegenzug für die Ansprache von Männern, sollten sich nur Frauen auf eine Führungsposition bewerben.

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

Anteil weiblicher Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland nach Führungsebenen (PDF, 53 kB)
Alters- und Geschlechtsstruktur der Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland (PDF, 51 kB)

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

405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern 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: <u>Gehaltsstruktur der Commerzbank AG Inland</u> (PDF, 53 kB)	6	<u>5,</u> <u>8,</u> <u>10</u>
--------------	--	---	-------------------------------------

GRI 406 Nichtdiskriminierung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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 von Abstammung, Alter, Behinderungen,	6	<u>10</u>

Geschlecht, Herkunft, körperlichen Fähigkeiten, Nationalität, politischen Betätigungen, Religion oder sexueller Identität stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und verletzt Persönlichkeitsrechte. Die Commerzbank und der Gesamtbetriebsrat haben sich deshalb bereits 2004 in einer Betriebsvereinbarung darauf verständigt, Diskriminierung ebenso wie Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterbinden. Dafür wurden gemeinsam Maßnahmen zu Vorbeugung, Verfahren zum Umgang mit Beschwerden und Sanktionen definiert.

Mitarbeiter haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen. Betroffene Mitarbeiter können außerdem das Employee Assistance Program (EAP) in Anspruch nehmen. Zusätzlich bietet die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches und faires Verhalten am Arbeitsplatz“ umfassende Informationen und Guidelines für Führungskräfte und Mitarbeiter der Commerzbank zum Umgang mit Diskriminierung.

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 Mitarbeitergruppen, die vor allem in der Vergangenheit in der Gesellschaft Benachteiligungen erfahren haben, besonders unterstützen. Unsere Mitarbeiternetzwerke für Frauen in der Bank (Courage) und Schwule, Lesben und Transsexuelle (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 405-103).

Die Commerzbank AG engagiert sich seit rund 20 Jahren für einen offenen Umgang mit dem Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität von Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Mit innovativen Maßnahmen, Workshops und Informationsveranstaltungen wirbt das Diversity-Management für Vielfalt im Unternehmen. Um ein sichtbares Zeichen dafür zu setzen, haben wir 2019 unter anderem während der „Pride Season“ das Commerzbank-Hochhaus sowie das Logo der Bank in Regenbogenfarben gezeigt und uns an zahlreichen weiteren Initiativen beteiligt. Unsere Aktivitäten werden mindestens zweimal im Jahr im Global Diversity Council vorgestellt und bewertet. Auch die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben wie das „Gesetz zur Gleichstellung“ und das „Gesetz zur Entgelttransparenz“ wird in diesem Gremium geprüft und diskutiert.

406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	6	<u>10</u>
Mitarbeiter, denen ein Fehlverhalten in Bezug auf Diskriminierung nachgewiesen wurde, müssen damit rechnen, dass die Commerzbank alle arbeitsrechtlichen Optionen prüft. In besonders gravierenden, strafrechtlich relevanten Fällen werden die Behörden eingeschaltet. 2019 hat sich kein solcher Fall ereignet. Im Berichtsjahr gab es im EAP insgesamt 23 Kontakte zum übergreifenden Themenfeld „Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung“. Das entspricht knapp 1 % von rund 2.100 gesamten EAP-Kontakten 2019.			

GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Die Commerzbank bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter im Commerzbank-Konzern arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union. 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 <u>UN Global Compact</u> (UNGC) und verpflichtet sich damit 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.	2, 3	<u>8</u>
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. 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 <u>Standard für eine nachhaltige Beschaffung</u> festgehalten.	3	<u>8</u>

GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Siehe 308-103.	2	<u>12</u>
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden Siehe 308-1.	2	<u>12</u>
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 <u>Standard für eine nachhaltige Beschaffung</u> 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 Lieferanten gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit	2	<u>12</u>

Lieferanten wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten oder Sozialstandards aufgelöst.

GRI 415 Politische Einflussnahme

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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 – im Interesse unserer Kunden sowie einer langfristigen Planungsfähigkeit.</p> <p>Als Schnittstelle zwischen Bank und Politik formuliert der Bereich Public Affairs Positionen zu relevanten politischen und regulatorischen Themen. Vor Ort unterstützen die beiden Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel sowie eine Verbindungsstelle zum internationalen Bankenverband Institute of International Finance (IIF) in Washington. Mit ihrer Interessenvertretung ist die Bank Bestandteil des demokratischen Meinungsbildungsprozesses und will am Gemeinwohl orientierte, sachgerechte und fundierte Entscheidungen fördern. Im Vordergrund steht hierbei, Banken- und Finanzmarktthemen zu erläutern. So unterstützen wir Politik und Verwaltung beim Auf- und Ausbau branchenbezogenen Wissens als Grundlage für sachgerechte Entscheidungen. Wir sind im Transparenzregister der EU erfasst und berichten über dortige Aktivitäten, handelnde Personen und jährliche Aufwendungen im Rahmen der politischen Meinungsbildung. Zielsetzungen zum Thema „Politische Willensbildung“ enthält das Nachhaltigkeitsprogramm.</p> <p>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.</p>	10	<u>16</u>
415-1	<p>Parteispenden Die Commerzbank tätigt gemäß ihrer konzernweit gültigen Spendenrichtlinie keine Spenden an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker.</p>	10	<u>16</u>

GRI 417 Marketing und Kennzeichnung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Fairness gegenüber dem Kunden bedeutet für uns eine ganzheitliche und verständliche Beratung zu Finanzprodukten, ihren Risiken und möglichen Alternativen entlang der langfristigen Bedürfnisse des Kunden sowie eine transparente und nachvollziehbare Dokumentation des Beratungsprozesses. Die Commerzbank beispielsweise verfolgt ihren Anspruch, fair und</p>	7	<u>12</u>

kompetent zu beraten, mit der Finanzplanungssoftware „Kundenkompass“. Der damit verbundene Beratungsprozess, bei dem die spezifischen Bedürfnisse eines Privat- oder Unternehmerkunden zu individuellen Lösungen und Finanzplänen führen, wurde bereits mehrfach ausgezeichnet.

Zudem hat die Commerzbank in den vergangenen Jahren neue Produkte und Dienstleistungen mit besonderem Kundennutzen eingeführt. Dazu zählen unter anderem Konten mit Zufrieden- und Sicherheitsgarantie, der „Ratenkredit online“ oder die anbieterunabhängige Baufinanzierung (siehe Nichtfinanzielle Erklärung 2019, S. 55).

Großen Nutzen für Kunden haben datenbasierte Präventionsmaßnahmen, mit denen Überweisungsbetrug und die damit verbundenen Schäden vermieden werden. Dadurch können Betrugsversuche frühzeitig aufgedeckt und Verluste minimiert werden. Für das Betrugsmuster CEO-Fraud, bei dem Firmenkunden betrügerisch veranlasst werden, Zahlungen zu leisten, hält die Commerzbank unter anderem ein Schulungsangebot für Kunden in Deutschland und an ausgewählten europäischen Standorten bereit. Während der CEO-Fraud rückläufig ist, sehen wir aktuell eine Serie von Ransomware-Angriffen, bei denen die IT-Systeme von Firmenkunden verschlüsselt werden. Hier unterstützt die Commerzbank ihre Kunden unter anderem durch ein umfangreiches Beratungs- und Schulungsangebot.

417-1	Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung Im Zuge der Information ihrer Kunden über die Chancen und Risiken von Finanzprodukten erstellt die Commerzbank Geeignetheitserklärungen zu ihren Beratungsgesprächen und stellt den Kunden alle relevanten Produktinformationen zur Verfügung. Hierzu zählen unter anderem regulatorisch vorgeschriebene Informationsblätter wie Produktinformationsblatt (PIB), Basisinformationsblatt (BIB) oder die wesentlichen Anlegerinformationen (WA).	<u>12</u>
--------------	--	-----------

GRI 418 Schutz der Kundendaten

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Nur mit zufriedenen Kunden kann der Commerzbank-Konzern nachhaltig erfolgreich sein. Deshalb richtet er sein Angebot an Kundeninteressen aus und zählt Kundenzufriedenheit zu den wichtigsten Kennzahlen in der Bewertung des Geschäftserfolgs. Dabei sind der Schutz der Kundendaten und die Wahrung des Bankgeheimnisses in Zeiten zunehmender Digitalisierung von größter Bedeutung. Deshalb wurde Datensicherheit als eines von 3 Schwerpunktthemen für verantwortungsvolles Banking in die Strategie „Commerzbank 5.0“ aufgenommen. Das Security Board der Commerzbank legt die Sicherheitsstrategie des Konzerns fest. Die Umsetzung des internationalen Datenschutzes erfolgt durch ein Governance-Modell mit definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, Policies und Richtlinien, standardisierten Prozessen sowie Kontrollmechanismen.		<u>12</u>

Mit der zunehmenden digitalen Vernetzung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft wird das Thema Cybersicherheit und -widerstandsfähigkeit immer wichtiger. Dabei betrachtet die Commerzbank nicht nur die eigenen Informationen, Räumlichkeiten und IT-Systeme, sondern auch die der Kunden und Dienstleister 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. Auch deshalb ist das Sicherheitsniveau bei der Commerzbank im Vergleich zu realwirtschaftlichen Unternehmen sehr hoch. Im Konzern sorgt der Bereich Information Security dafür, dass die Bank aktuelle Angriffswege und -techniken kennt und diesen effektiv begegnen kann. Zu den Services des Bereichs zählen unter anderem Gefährdungsanalysen, forensische Untersuchungen und Penetrationstests, Sicherheitsberatung und -überwachung sowie die Einhaltung der Vorgaben zur Informationssicherheit. Die Commerzbank AG ist Gründungsmitglied des Vereins German Competence Centre against Cybercrime (G4C), der 2014 seine Arbeit aufgenommen hat und mit dem Bundeskriminalamt kooperiert. Ziel des Vereins ist es, Schutzmaßnahmen gegen Cyberkriminalität zu ergreifen und zu optimieren, um Schaden von seinen Mitgliedern und deren Kunden abzuwenden.

Grundlage für den rechtmäßigen Umgang mit personenbezogenen Daten und kundenbezogenen Informationen bildet die Konzern-Datenschutz-Policy. Sie enthält unter anderem konzernweit geltende Grundsätze für das Erheben, Verarbeiten, Verwenden und internationale Übermitteln von personenbezogenen Daten.

Die Mitarbeiter des betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Commerzbank unterstützen die Geschäftseinheiten im In- und Ausland und überwachen das gesetzeskonforme Einhalten datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Dazu zählten 2019 verbleibende Maßnahmen zur Umsetzung der EU-Datenschutzgrundverordnung, die Implementierung eines tragfähigen Modells zur Nutzung von Cloud-Technologien und Big-Data-Analysen. Damit unsere Mitarbeiter für die Themenfelder Datenschutz und Datensicherheit sensibilisiert und informiert bleiben, gibt es regelmäßige Schulungen, wie obligatorische Lernprogramme zum Datenschutz und zur Sicherheitsunterweisung sowie ein Seminar zur Datenschutzpraxis oder das Angebot individueller Informationsveranstaltungen.

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. Um den hohen Datenschutzstandards Rechnung zu tragen, arbeitet die Bank mit Pseudonymisierung, Anonymisierung und Mikrosegmentierung. Zudem hat die Commerzbank einen Privacy Council etabliert, um grundsätzliche Fragen der Datentypisierung insbesondere für neue Anwendungsfälle für die Bank einheitlich zu regeln. Er setzt sich aus Vertretern der Markteinheiten, Legal, Informationssicherheit und Datenschutz sowie Strategie und dem Konzernbereich BDAA zusammen.

Sicherheit war eines der Bewertungskriterien im Onlinebanking-Test 2019 der Fachzeitschrift „Chip“. In dieser Kategorie überzeugte die Commerzbank mit „sehr gut“.

418-1	Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten Im Verhältnis zur Zahl von rund 16,9 Millionen Privat- und Unternehmerkunden sowie mehr als 70.000 Firmenkunden inklusive multinationaler Konzerne, Finanzdienstleister und institutioneller Kunden weltweit gab es auch 2019 eine vergleichsweise geringe Zahl von Beschwerden zum Datenschutz. Bei der Commerzbank AG im Inland beispielsweise gingen im Berichtsjahr 298 Kundenbeschwerden beim Datenschutzbeauftragten ein. In den meisten Fällen wurde reklamiert, dass Kundendaten unbefugt genutzt oder an Dritte zur Kenntnis gelangt seien. Allerdings erwies sich ein Großteil der Fälle nach Prüfung als unbegründet. Von diesen Beschwerden wurden einige direkt den Datenschutz-Aufsichtsbehörden vorgebracht. 2019 wurden dem Datenschutzbeauftragten keine Fälle von Datendiebstahl gemeldet.	<u>12</u>
--------------	--	-----------

GRI 419 Sozioökonomische Compliance

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist die Grundlage jeder unternehmerischen Verantwortung. Vor diesem Hintergrund hat beispielsweise der Compliance-Bereich der Commerzbank umfangreiche Weisungs- und Eskalationsrechte sowie Informations- und Untersuchungsbefugnisse. Die Schwerpunkte der Compliance-Aktivitäten liegen im Verhindern und Aufdecken von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation), Betrug, Korruption (siehe GRI 205-103) und anderen kriminellen Aktivitäten im Umfeld der Geschäftstätigkeit sowie dem Anlegerschutz. Darüber hinaus sorgen wir für den Schutz von Insiderinformationen und sonstigen vertraulichen Daten über unsere Kunden und ihre Geschäfte nach dem Need-to-Know-Prinzip.</p> <p>Integrität und Compliance sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur und erfordern das verantwortungsvolle Handeln jedes Einzelnen, damit seine Tätigkeiten im Einklang mit den maßgeblichen Gesetzen, freiwilligen Selbstverpflichtungen wie den global verbindlichen <u>Verhaltensgrundsätzen</u> und internen Richtlinien stehen.</p> <p>Mit dem segmentübergreifenden Netzwerk „Culture of Integrity“ stärkt die Commerzbank gezielt den Wert Integrität, einen der 5 <u>Comwerte</u>. Bewusst handeln, aufeinander achten, Verantwortung übernehmen und das Richtige tun, auch wenn keiner hinsieht, sind die Kernaspekte des Selbstverständnisses dieser Initiative. Ziel ist es, durch gezielte Impulse nachhaltig unsere Unternehmenskultur zu stärken. Gleichzeitig geht es darum, Compliance-Risiken mit der gleichen Relevanz und Professionalität zu behandeln wie etwa Kredit- oder Marktrisiken. In einer bankweiten Kommunikationskampagne berichten wir regelmäßig über Praxisbeispiele für richtiges Verhalten in Grauzonen, geben Hinweise für mögliche Rechtsverstöße und wie man darauf</p>		<u>12</u>

reagiert. Begleitet wird dies durch Plakate in Deutschland und an den internationalen Standorten sowie das freiwillige Onlinetraining „Checkpoint Integrity“, in dem man das Handeln in Grauzonen trainieren kann. Darüber hinaus finden informelle Mitarbeiterunden zur „Kultur der Integrität“ statt, in denen Diskussion und Austausch gefördert werden.

Ebenfalls zu Culture of Integrity gehört ein gezieltes Verbessern des Anweisungswesens, um den Mitarbeitern 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, dem internen Portal 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 mit Vorbildfunktion auszuzeichnen, hat die Commerzbank AG den „Culture of Integrity Award“ ins Leben gerufen. Prämiert werden Mitarbeiter oder Teams, die sich beim Thema Integrität und Schutz von Kunden- und Bankinteressen besonders hervortun. Preisträger 2019 waren Mitarbeiter der Filiale Brüssel, die mit ihrem Engagement einen Schaden von rund 5,6 Mio. Euro durch „Chef-Betrug“ (CEO Fraud) von einem Firmenkunden abwenden konnten. Die rund 20 Nominierungen aus verschiedenen Teilen der Bank weltweit umfassten unter anderem vorbildliches Verhalten bei der Aufdeckung von Geldwäsche- oder Betrugsaktivitäten sowie in Bezug auf weitere Integritäts- und Compliance-Themen.

Das Konsequenzen-Management der Bank dient dazu, Verstöße gegen Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen im Konzern global möglichst einheitlich ahnden zu können. Fehlverhalten von Mitarbeitern, die mindestens eine schriftliche Ermahnung erfordern, werden zentral dokumentiert. Die anonymisierte Auswertung der Fälle hilft zu erkennen, welche Fehlverhalten vorkommen und gegen welche Regelwerke oder regulatorischen Bestimmungen verstoßen wurde. Die Transparenz macht es möglich, aus Fehlern zu lernen und Regeln und Prozesse entsprechend anzupassen.

419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich

16

Im Berichtsjahr wurde die Commerzbank zu keinen wesentlichen Bußgeldern verurteilt. Angaben zu laufenden rechtlichen Verfahren zum Jahresende 2019 enthält der Geschäftsbericht 2019 (S. 127 -129).

4. Sustainable Finance

Managementansatz

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>Finanzinstituten kommt eine besondere Rolle zu bei der Begrenzung der Erderwärmung, zu der sich die Staatengemeinschaft mit dem Pariser Klimaabkommen von 2015 verpflichtet hat. Dort wurde als eines von 3 Zielen vereinbart, die globalen Finanzströme in Projekte und Technologien zu lenken, die Treibhausgasemissionen vermindern und eine klimaresistente Entwicklung fördern. Ziel ist eine schrittweise Dekarbonisierung der Industrie mithilfe finanzwirtschaftlicher Instrumente. Das kann beispielsweise durch Förderung erneuerbarer Energien erfolgen oder durch den Verzicht auf bestimmte Geschäfte wie die Kohlefinanzierung.</p> <p>Zudem wächst das Interesse von Investoren und Kunden 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.</p> <p>Die Commerzbank trägt diesem Umstand mit der neuen Strategie „Commerzbank 5.0: digital, persönlich und verantwortungsvoll“ Rechnung, indem sie unternehmerische Verantwortung künftig noch stärker im Geschäftsmodell verankert. Zur Umsetzung dieser Strategie wurden das Projekt „Nachhaltigkeit 5.0“ ins Leben gerufen und entsprechende Strukturen aufgebaut. Siehe dazu GRI 102-15 und GRI 102-18.</p> <p>Von großer Bedeutung für ein nachhaltiges Finanzwesen ist die Integration nicht finanzieller Aspekte in das Risikomanagement der Bank. Dazu gehören Risiken, die aus dem Klimawandel resultieren. Sie sind Bestandteil des Gesamtrisikomanagements und werden im Zuge von „Commerzbank 5.0“ künftig noch stärker in der Risikostrategie verankert. Das Kreditrisikomanagement bezieht Klimafragen schon heute in die Länder- und Branchenanalyse und bei der Risikobewertung mit ein. Zu den physischen Risiken gehören etwa steigende Meeresspiegel und Überschwemmungen für den Immobiliensektor sowie Ernteauffälle in der Landwirtschaft oder Niedrigwasser in Flüssen mit Auswirkungen auf Transportwesen und chemische Industrie. Übergangsrisiken wie Änderungen in der Energiepolitik werden ebenfalls bei der Analyse berücksichtigt. Die Kreditentscheidung für Unternehmen und institutionelle Kunden basiert somit neben einer individuellen Risikobewertung auch – sofern relevant – auf der Betroffenheit durch Klimarisiken und der Widerstandsfähigkeit dagegen. Falls ein Kunde mit einer gesteigerten Wahrscheinlichkeit einem physischen Klimarisiko ausgesetzt ist, soll die Widerstandsfähigkeit gegenüber klimabedingten Phänomenen analysiert und getestet werden.</p> <p>In Umsetzung der Strategie „Commerzbank 5.0“ entwickeln wir außerdem derzeit eine Methodik, wie das Kreditportfolio der Commerzbank künftig unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten gesteuert werden kann. Fokusthema ist dabei zunächst die mit der Geschäftstätigkeit verbundene CO₂-Emission. Die CO₂-Intensität des Kreditportfolios der Bank soll über individuelle Zielwerte und Maßnahmen reduziert werden. Dazu zählen unter anderem die</p>		

Förderung von emissionsreduzierenden Technologien und die aktive Steuerung von Finanzierungen in CO₂-intensiven Branchen.

Risiken für Umwelt und Gesellschaft, die sich aus unserem Kerngeschäft ergeben, werden dagegen im Reputationsrisiko-Management der Commerzbank AG bewertet. Die Bank hat eine klare Haltung zu kontrovers diskutierten Themen wie Waffen, umweltbelastenden Energieträgern oder spekulativen Geschäften mit Grundnahrungsmitteln: Im Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft, das im Internet veröffentlicht ist, beschreiben wir detailliert den Prozess, wie wir diese Risiken steuern. Zudem enthält das Rahmenwerk alle branchenspezifischen Anforderungen, beispielsweise zu Bergbau, Rüstung sowie Öl und Gas. Für besonders kritische Produkte, Geschäfte oder Geschäftsbeziehungen wurden Ausschlusskriterien formuliert. Hierzu gehören Projekte mit Bezug zu Fracking oder Teersanden, aber auch die konzernweite Entscheidung, keine neuen Kohleminen oder -kraftwerke zu finanzieren. Branchenübergreifende Anforderungen betreffen Menschenrechte und indigene Völker.

Bei der inhaltlichen Definition von Menschenrechten bezieht sich die Commerzbank auf international akzeptierte Normen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden und orientiert sich darüber hinaus an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Mit dem Bekenntnis zum UN Global Compact hat sich die Commerzbank unter anderem verpflichtet, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und sicherzustellen, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen.

Bei der Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken beschränkt sich die Commerzbank nicht auf das rechtlich Mögliche, sondern stellt auch bei legalen Geschäften die Frage nach der Legitimität. Ein Beispiel dafür ist die Waffenrichtlinie: Wir erkennen zwar grundsätzlich das Selbstverteidigungsrecht von Staaten an und stellen die Notwendigkeit einer angemessenen Ausrüstung der Bundeswehr oder von Nato-Partnern nicht infrage. Dennoch machen wir die Finanzierung von Rüstungsgütern von den involvierten Ländern und von der zu finanzierenden Waffenart abhängig. Wir beteiligen uns generell nicht an Finanztransaktionen, die einen Bezug zu sogenannten „kontroversen Waffen“ haben. Außerdem sind Rüstungsexporte in Konflikt- und Spannungsgebiete durch unsere Waffenrichtlinie ausgeschlossen. 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 AG 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 und Analysten ebenso zurück wie auf Medienberichte und Unternehmensveröffentlichungen. Die Analyse wird durch ein differenziertes Votum abgeschlossen. Die Bewertung erfolgt anhand einer fünfpoligen Skala und kann bis zur Ablehnung führen.

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter für die geschäftliche Relevanz nicht finanzieller Themen erfolgt unter anderem über einen vierteljährlichen Newsletter. Aufgrund der großen Bedeutung des Energiesektors im Reputationsrisiko-Management widmete sich eine Ausgabe 2019 beispielsweise den möglichen Risiken der Energiegewinnung durch Wasserkraft. Hinzu kommen Präsentationen an ausgewählten Standorten 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.

Als eine Abteilung des Konzernbereichs Group Communications liegt das Reputationsrisiko-Management im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Die Steuerung von Reputationsrisiken ist zudem Teil der Gesamtrisikostrategie der Commerzbank. Stellt das Reputationsrisiko-Management im Rahmen einer Prüfung ein erhebliches Reputationsrisiko fest, wird stets ein Bereichsvorstand involviert. In gravierenden Fällen ist eine Eskalation zum Konzernvorstand möglich. Im Rahmen des Reportings werden alle erheblichen und hohen Reputationsrisiko-Voten vierteljährlich dem Gesamtvorstand und dem Risikoausschuss des Aufsichtsrats vorgestellt.

Um das Reputationsrisiko-Management weiterzuentwickeln, beobachtet die Commerzbank AG fortlaufend potenziell ökologisch und sozial relevante Themen und prüft deren mögliche Einbettung in die Prozesse und Bewertungskriterien der Bank. So erfolgte 2019 die Veröffentlichung einer neuen Position zur Tabak- und Zigarettenproduktion. Alle sensiblen Themenfelder, Positionen und Richtlinien werden kontinuierlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Auch die Votierungs- und Reportingprozesse werden bedarfsweise angepasst.

Funktionsweise der Steuerung von Umwelt- und Sozialrisiken in der Commerzbank (PDF, 42 kB)

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 unserer Mitgliedschaft in der Bremer Baumwollbörse oder dem Roundtable on Sustainable Palm Oil. Dies erfolgt bei Bedarf, etwa um unklare Sachverhalte bilateral zu klären oder Voraussetzungen für Bankdienstleistungen abzustimmen.

Im Privatkundengeschäft liegt der Fokus der Commerzbank bei der Verantwortung im Kreditgeschäft auf „Responsible Lending“. Dieser ganzheitliche Beratungsansatz achtet auch auf mögliche Veränderungen der wirtschaftlichen Situation der Kunden. Für diesen Fall gibt es im Risikobereich der Bank spezielle Einheiten, die sich mit der Risikofrüherkennung beschäftigen. Zu ihrer Aufgabe gehört es, Kunden mit sich abzeichnenden finanziellen Problemen frühzeitig – und damit möglichst vor dem Auftreten existenzieller Probleme – zu identifizieren und gemeinsam Maßnahmen zu vereinbaren, die im Idealfall in einen geregelten Rückzahlungsprozess münden.

SF1 Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
SF1	<p>Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen</p> <p>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 Kunden abhängt, die sich einer Bewertung durch die Commerzbank entziehen. Dennoch gibt es eine Reihe von Angeboten speziell im Privatkundengeschäft, die einen sozialen Nutzen beinhalten. Dazu zählen insbesondere Wohneigentum und Altersvorsorge. Das Bruttobauspargeschäft der Commerzbank hatte 2019 einen Umfang von rund 2,3 Mrd. Euro.</p> <p>Im Niedrigzinsumfeld stehen ein Eigenkapitalaufbau für den späteren Eigentumserwerb sowie langfristige Zinssicherung bei Baufinanzierung und Modernisierungsmaßnahmen 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 146 Mio. Euro vermittelt. Zum Vorsorgeportfolio der Commerzbank gehören darüber hinaus Produkte zur Risikoabsicherung wie Risikolebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie weitere Produkte zum Aufbau einer Altersvorsorge (Privatrenten). Überwiegend werden sicherheitsorientierte Vorsorgekonzepte in der Kapitalanlage nachgefragt.</p> <p>Die Corona-Pandemie im Jahr 2020 stellt unsere Kunden vor große Herausforderungen. Insbesondere Liquiditätsengpässe können weitreichende, auch soziale Folgen haben. Die Commerzbank möchte daher ihre Kunden in diesen schwierigen Zeiten schnell und effizient unterstützen. Neben den Kreditprogrammen des Bundes, deren Mittel die KfW über die jeweilige Hausbank zur Verfügung stellt, wurde deshalb zusätzlich ein eigenes Kreditprogramm für den Mittelstand aufgelegt. Somit können Kunden schnell mit Liquidität versorgt werden und die Zeit bis zur Auszahlung der KfW-Gelder überbrücken. Um Privatkunden, die infolge der Corona-Pandemie von Einnahmeausfällen etwa durch Kurzarbeit betroffen sind, finanziell zu entlasten, bieten wir für Ratenkredite und Baufinanzierungen Ratenpausen an, die über die gesetzlich vorgegebenen Stundungen hinausgehen. Zur zeitnahen Bearbeitung der großen Zahl Anträge für alle Produkte hat die Bank zusätzliche Ressourcen aufgebaut.</p>	1-6	<u>1</u> , <u>11</u>

SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
SF2	<p>Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen</p> <p>Für die weltweiten Bestrebungen, den Klimawandel einzudämmen, braucht es neben geeigneten politischen Rahmenbedingungen und neuen Technologien vor allem auch ausreichend finanzielle Mittel. Damit sind Geschäftschancen für die Commerzbank verbunden. Zugleich leisten wir mit der Finanzierung grüner Technologien und klimaschonender Geschäftsideen einen konkreten Beitrag für den Erfolg der Transformation in eine CO₂-arme und nachhaltige Wirtschaft.</p> <p>Für die Commerzbank ist Sustainable Finance kein neues Thema: So gehören Unternehmens- und Projektfinanzierungen entlang der Wertschöpfungskette erneuerbarer Energien bereits seit den 1980er-Jahren zum Portfolio. Kerngeschäft des <u>Center of Competence (CoC) Energy</u> der Commerzbank AG mit seinen Standorten in Hamburg und New York ist die weltweite Finanzierung von Wind- und Solarparks, die von institutionellen Investoren, Stadtwerken und Energiekonzernen, aber auch Privatinvestoren betrieben werden. Heute zählen wir zu den größten Finanzierern erneuerbarer Energien in Europa und treiben die Internationalisierung verstärkt auch außerhalb Europas voran. 2019 hat das CoC Energy 5 Offshore-Windparks in Taiwan, Großbritannien und Frankreich als Konsortialführer und Hedging-Bank begleitet. In den Segmenten Wind onshore und Fotovoltaik wurde im Berichtsjahr neben Projektfinanzierungen in Europa (unter anderem Spanien, Frankreich, Schweden, Finnland und Polen) auch eine Vielzahl von Transaktionen in den USA getätigt. Das Kreditengagement des CoC Energy (Exposure at Default) umfasste 2019 rund 5,1 Mrd. Euro (2018: 4,6 Mrd. Euro).</p> <p><u>Projektfinanzierung erneuerbarer Energien nach Technologien</u> (PDF, 55 kB)</p> <p>Auch bei der Entwicklung klassischer Finanzierungslösungen bezieht die Commerzbank aktiv Nachhaltigkeitsaspekte ein, indem sie ihre Kunden über die Vorteile öffentlicher Fördermittel für diese Investitionen berät. So können Kunden bei der <u>Finanzierung von Energieeffizienzprojekten</u> von den günstigen Konditionen der Förderkredite profitieren. Mit einem Anteil von rund 9 % an den gewerblichen Energieeffizienzprogrammen der KfW (Stand Ende 2019) ist die Commerzbank in Deutschland eine der führenden Banken bei der Nutzung öffentlicher Fördermittel für entsprechende Investitionen des Mittelstands.</p> <p>Einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz leistet die Commerzbank bei der Vergabe von Immobilienkrediten, indem wir energetisch effizientes Bauen und Erwerben mit attraktiven Finanzierungskonditionen unterstützen. Mit der im September 2019 eingeführten „<u>Grünen Baufinanzierung</u>“ fördern wir den Bau, die Modernisierung oder den Erwerb eigen- oder fremdgenutzter Gebäude, deren Endenergiebedarf unter 75 Kilowattstunden (kWh) pro Quadratmeter Nutzfläche liegt mit einem zusätzlichen Zinsrabatt von 0,10 % auf unsere attraktiven Finanzierungskonditionen.</p> <p>Ebenfalls im Jahr 2019 startete das Green CBU+ (Commerzbank-Universal-Darlehen). Mit diesem Individualkredit für</p>	7-9	<u>7,</u> <u>12,</u> <u>13</u>

Unternehmerkunden werden nachhaltige gewerbliche oder private Investitionen finanziert. Dazu zählen zum Beispiel solche, die den Verbrauch von Ressourcen wie Benzin, Strom oder Wasser um mindestens 30 % reduzieren oder eine positive Wirkung auf den CO₂-Ausstoß haben. Die Commerzbank fördert die Finanzierung solcher Vorhaben mit einem günstigeren Kundenzins.

Auch im Anlagegeschäft wollen wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten und die damit verbundenen Geschäftschancen nutzen, etwa durch das Angebot nachhaltiger Fonds, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Vermögensverwaltung sowie durch nachhaltige Kapitalmarktinstrumente.

2007 war die damalige Dresdner Kleinwort Konsortialführerin des weltweit ersten Green Bonds. Seither haben wir zahlreiche Kunden bei der Vorbereitung und Platzierung von „grünen“ Anleihen unterstützt. So begleitete die Commerzbank alleine im Berichtsjahr die Emission von 18 Green und Social Bonds als Lead Arranger. Das Gesamtvolumen aller Green und Social Bonds, deren Emission die Commerzbank 2019 federführend begleitet hat, betrug 12 Mrd. Euro (11,4 Mrd. Euro im Vorjahr). Im Oktober 2018 hatte die Bank ihren ersten eigenen Green Bond mit einem Emissionsvolumen von 500 Mio. Euro und einer Laufzeit von 5 Jahren emittiert. Außerdem arbeiten wir in entsprechenden Interessenvereinigungen und Fachverbänden mit und tragen so aktiv zur Weiterentwicklung des Marktes für nachhaltige Anleihen bei. Ende 2019 wurde die Bank beispielsweise Partner der Climate Bonds Initiative, einer Organisation mit dem Ziel, einen 100 Bio. US-Dollar großen Markt für Klimaschutzlösungen zu schaffen.

Als Teilnehmer am europäischen Emissionsrechtehandel (ETS) berät die Commerzbank Unternehmen und Staaten dabei, Emissionsrechte beziehungsweise –zertifikate zu beschaffen, sowie im damit verbundenen Risikomanagement und setzt daraus resultierende Handelsstrategien für Kunden um. Hinzu kommt die Möglichkeit zur freiwilligen Kompensation des CO₂-Fußabdrucks eines Unternehmens, das nicht dem verpflichtenden ETS unterliegt. Hier hat die Commerzbank im Herbst 2019 ein Pilotprojekt gestartet, um ihren Firmenkunden klimaneutrales Wirtschaften zu ermöglichen. Als Mitglied der Carbon Pricing Leadership Coalition (CPLC) der Weltbank beteiligt sich die Bank darüber hinaus an den weltweiten Diskussionen zur CO₂-Bepreisung.

Daneben arrangiert, strukturiert und platziert die Commerzbank für Unternehmen unterschiedlichster Branchen nachhaltige Schuldscheindarlehen und Konsortialkredite in Form von Green Loans oder ESG-linked Loans (ESG: Environmental, Social, Governance). ESG-linked Loans, auch Positive Incentive Loans genannt, sind eine vergleichsweise neue, aber sehr dynamisch wachsende Produktkategorie. Bei dieser Art von Konsortialkrediten werden die Konditionen an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft, etwa das ESG-Rating des Kreditnehmers. Je besser sich die Kriterien entwickeln, desto geringer fallen die Zinsen aus – und umgekehrt. 2019 war die Commerzbank an 20 Green oder ESG-linked Loans mit einem Gesamtvolumen von 27,3 Mrd. Euro beteiligt. Seit 2017 nehmen wir an Arbeitsgruppen der Loan Market Association teil, um die Implementierung von Nachhaltigkeit im Konsortialkreditgeschäft aktiv mitzugestalten.

Auch im Privatkundensegment gewinnt das Angebot nachhaltiger – und damit auch ökologischer – Investments weiter an Bedeutung. Durch strategische Partnerschaften mit ausgewählten Fondsgesellschaften bieten wir nachhaltige Investments wie beispielsweise Anleihen und Aktien- oder Rentenfonds in Bereichen wie Klimaschutz, Solar- und Windenergie an. Gleichzeitig wird prozessual sichergestellt, dass unter anderem gezielte Investitionen in gesellschaftlich kontroversen Branchen wie Rüstung oder Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe ausgeschlossen werden. Im Rahmen von Aktionskonditionen bot die Commerzbank im gesamten Jahr 2019 in unterschiedlichen Aktionszeiträumen bis zu 4 ausgewählte Nachhaltigkeitsfonds im Onlinebanking und in den Filialen ohne Ertragsanteil, orientiert am Ausgabeaufschlag, an, um weitere Kunden für diese Anlagemöglichkeit zu gewinnen.

Unter dem Slogan „Papierlos glücklich“ unterstützt die Commerzbank Naturschutzprojekte in Deutschland. Für jede Aktivierung eines elektronischen Postfachs forsteten wir seit Oktober 2018 in Kooperation mit dem gemeinnützigen Bergwaldprojekt e. V. einen Quadratmeter Wald in Deutschland auf. Zusätzlich spart das elektronische Postfach Papier und CO₂ ein. Mit Stand 31. Dezember 2019 konnten wir ca. 670.000 m² Wald naturnah umbauen.

SF3 Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
SF3	<p>Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde</p> <p>Die Commerzbank bietet ihren Kunden bei der Geldanlage zunehmend Möglichkeiten, am wachsenden Markt verantwortungsvoller Investments teilzuhaben. So vertreibt sie Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Anbieter an private und institutionelle Kunden. Bis 1. Oktober 2019 konnten Anleger auch mit dem hauseigenen Fonds „Globale Aktien – katholische Werte“ an der Entwicklung eines internationalen Aktienportfolios partizipieren, das auf dem MSCI Catholic Value Custom Index beruht. Dieser Fonds ging an Lyxor-Asset-Management über.</p> <p>Daneben bietet der Konzern seinen Kunden bei der Geldanlage zunehmend Möglichkeiten, am wachsenden Markt verantwortungsvoller Investments teilzuhaben, etwa über Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Anbieter für private und institutionelle Kunden. Vermögende Privat- und Firmenkunden können bei der Commerzbank AG eine individuelle nachhaltige Vermögensverwaltung vereinbaren, bei der auf der Aktienseite ausschließlich in Einzelwerte investiert wird, die ein hohes Nachhaltigkeitsrating aufweisen und die nicht gegen fest definierte Ausschlusskriterien verstoßen. Wir haben uns zum Ziel gesetzt, den Anteil der nachhaltigen Anlagen am gesamten Volumen der für das Privatkundengeschäft durch die Vermögensverwaltung gemanagten Assets bis 2020 zu verdreifachen (Basisjahr 2017). Bis Ende 2019 konnten wir diesen Anteil mehr als verdoppeln, damit liegt die Zielerreichung im Plan. Darüber hinaus beschreitet das gesamte Asset-Management der Commerzbank AG neue Wege im Sinne einer umfassenden Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien. Alle Mandatslösungen, die auch in Einzelwerte wie Aktien oder Anleihen investieren, integrieren bestimmte Nachhaltigkeitskriterien in den Selektionsprozess für die Titelauswahl.</p>	1-10	<u>10</u>

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

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

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

SF4 Active Ownership

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
SF4	Active Ownership Die Commerzbank hatte eine Richtlinie für die Stimmrechtsvertretung für die Unternehmen im Fonds „Globale Aktien – katholische Werte“ (siehe SF3) verfasst. Mit GES wurde ein führender Anbieter für Dienstleistungen im Bereich nachhaltiges Investment mit der Wahrnehmung der Stimmrechte im Sinne dieser Proxy-Voting-Policy beauftragt. Dieser Fonds ging zum 1. Oktober 2019 an Lyxor-Asset-Management über. Für die übrigen Firmen im Anlageportfolio gibt es keine Abstimmungsrichtlinien zu ökologischen und sozialen Fragen, da dies zentrale Themen der Geschäftsführung sind, die damit üblicherweise nicht im Rahmen der Hauptversammlung durch die Aktionäre entschieden werden, falls es der Vorstand nicht ausdrücklich verlangt (siehe auch § 119 Aktienrecht).		<u>12</u>

Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird nur die grammatisch männliche Form verwendet. Gemeint sind stets Menschen jeglicher geschlechtlicher Identität.

[Download](#) (PDF, 1,5 MB)

- [Zurück zum CR-Portal](#)