



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# Entsprechenserklärung

## Commerzbank AG

---

**Berichtsjahr** 2014

**Leistungsindikatoren-Set** GRI 3.1

**Kontakt**

Commerzbank AG  
Corporate Responsibility

Thekla Wießner

Kaiserplatz  
60311 Frankfurt am Main  
Deutschland

[nachhaltigkeit@commerzbank.com](mailto:nachhaltigkeit@commerzbank.com)

## Allgemeine Informationen

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

Die Commerzbank ist eine Geschäftsbank mit Standorten in mehr als 50 Ländern. Sie bietet ihren Privat- und Firmenkunden sowie institutionellen Investoren ein umfassendes Portfolio an Bank- und Kapitalmarktdienstleistungen an und finanziert über 30% des deutschen Außenhandels. Die Commerzbank betreibt mit rund 1.100 Filialen sowie rund 90 Geschäftskundenberatungszentren eines der dichtesten Filialnetze der deutschen Privatbanken. Insgesamt betreut die Bank rund 15 Millionen Privat- sowie 1 Million Geschäfts- und Firmenkunden. Im Jahr 2014 erwirtschaftete sie mit durchschnittlich rund 52.000 Mitarbeitern Bruttoerträge von knapp 9 Milliarden Euro.

Die Commerzbank veröffentlicht seit 2005 alle zwei Jahre einen Bericht zur unternehmerischen Verantwortung, in dem über wesentliche Neuigkeiten und erzielte Fortschritte berichtet wird. Ab 2010 kam in den Zwischenjahren ein Update in Form eines kurzen Statusberichtes hinzu. Beide Berichte entsprechen den Anforderungen eines Fortschrittsberichts („Communication on Progress“) über den Stand der Umsetzung der zehn Prinzipien des UN Global Compact. Ab 2015 veröffentlichen wir jährlich eine Online-Bilanz nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI) sowie weiterhin zweijährlich ein Magazin zur unternehmerischen Verantwortung.

Alle Berichte sind auf dem [Nachhaltigkeitsportal](#) der Commerzbank zu finden.

## Kriterien 1–10: Nachhaltigkeitskonzept

### Kriterien 1–4 zu STRATEGIE

#### 1. Strategische Analyse und Maßnahmen

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

Mit Nachhaltigkeitsfragen verbundene **Risiken** fließen insbesondere über das Reputationsrisiko-Management in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung der Commerzbank ein. 2014 hat die Abteilung über 5.000 Produkte und Geschäftsanfragen auf mögliche ökologische, soziale und ethische Risiken überprüft. **Chancen** ergeben sich unter anderem aus dem zunehmend geforderten gesellschaftlichen Engagement zu Klimaschutz und der damit verbundenen Energiewende. Die Umstellung der deutschen Energieversorgung auf erneuerbare Energieträger ist mit hohen Investitionen verbunden. Die Commerzbank gehört mit dem Center of Competence Energy in Hamburg zu den führenden Finanzierern regenerativer Energien. Weitere Geschäftschancen ergeben sich aus der Finanzierung von Energieeffizienzmaßnahmen im Mittelstand. Außerdem ist die Commerzbank einer der führenden Teilnehmer im europäischen Emissionsrechtshandel.

[Mehr Informationen zum Reputationsrisiko-Management der Bank](#)

[Mehr Informationen zum Competence Center Energy](#)

Wir handeln im Einklang mit diversen nationalen wie internationalen **Standards**: Wir bekennen uns seit 2006 zu den Prinzipien des UN Global Compact. Bei der Formulierung unserer Menschenrechtsposition haben wir uns eng an international akzeptierten Menschenrechtsnormen orientiert. Wir berichten seit 2002 dem CDP und wurden als einzige deutsche Bank in den Carbon Performance Leadership Index 2014 aufgenommen. 2014 sind wir außerdem dem Round Table on Sustainable Palmoil beigetreten und haben die Green Bond Principles unterzeichnet. Wir veröffentlichen regelmäßig unseren Bericht zur unternehmerischen Verantwortung, der sich am Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI) orientiert und der höchsten Anwendungsebene A entspricht. Unser Umweltmanagementsystem ist nach dem globalen ISO-14001-Standard zertifiziert.

[Mehr Informationen zu Mitgliedschaften und Initiativen](#)

#### 2. Wesentlichkeit

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

Wir wollen eine nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und unseres Umfelds fördern. Um dies systematisch in allen relevanten Bereichen umsetzen zu können, haben wir fünf Handlungsfelder definiert. Sie beschreiben unsere zentralen Herausforderungen und bilden zugleich den Rahmen für unsere Antworten darauf.

Als wichtiger Intermediär der volkswirtschaftlichen Entwicklung nehmen wir Einfluss auf die Art und Weise, wie ökonomische Prozesse gestaltet werden. Im **Handlungsfeld Governance** definieren wir Grenzen und Bedingungen unserer Geschäftstätigkeit. Solide Werte, verbindliche Verhaltenskodizes sowie anspruchsvolle Selbstverpflichtungen bilden hierfür die Grundlage.

Die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit bietet uns als Bank auch Chancen: Energiewende und CO<sub>2</sub>-Reduktion erfordern neue Technologien und Produkte, die mit hohen Investitionen verbunden sind. Zudem wächst das Interesse privater und insbesondere institutioneller Kunden an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten. Im **Handlungsfeld Markt und Kunden** entwickeln wir Produkte und Dienstleistungen, die dieser Nachfrage gerecht werden.

Energieeffizienz ist für den Betrieb der Commerzbank ebenfalls ein relevanter Kostenhebel. Im **Handlungsfeld Ökologie** suchen wir kontinuierlich nach Lösungen, noch mehr Energie einzusparen. Mit unserer Klimastrategie haben wir uns ambitionierte CO<sub>2</sub>-Reduktionsziele gesetzt, die wir sowohl durch die Verringerung unseres Energieverbrauchs als auch durch die Kompensation nicht vermeidbarer CO<sub>2</sub>-Emissionen erreichen.

Im **Handlungsfeld Mitarbeiter** sehen wir uns den Auswirkungen des demografischen Wandels gegenüber – etwa dem steigenden Durchschnittsalter der Mitarbeiter und folglich der Notwendigkeit lebenslangen Lernens oder die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben, wozu auch die Möglichkeit zur Pflege Angehöriger gehört. Wir arbeiten hier kontinuierlich an Lösungen in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Diversity sowie Qualifizierung und Entwicklung.

Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung verstehen wir zudem als Möglichkeit, unser gesellschaftliches Umfeld positiv zu beeinflussen. Wir verfolgen deshalb im **Handlungsfeld Gesellschaft** zahlreiche Möglichkeiten, um zum Gemeinwohl beizutragen. Dazu zählen insbesondere Aktivitäten in den Bereichen Bildung und Sport sowie Maßnahmen des Corporate Volunteering.

Mehr Informationen zu den fünf Handlungsfeldern im [Nachhaltigkeitsportal](#)

### 3. Ziele

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

Unser **CR-Programm**, das wir regelmäßig aktualisieren, umfasst unsere Nachhaltigkeitsziele entlang der fünf Handlungsfelder. Innerhalb der Handlungsfelder haben wir mit einer Vielzahl von Nachhaltigkeitsthemen zu tun, die – auch in Abhängigkeit gesellschaftlicher Stimmungslagen – eine unterschiedliche Bedeutung für die Commerzbank und ihr Umfeld haben. Die Relevanz dieser Themen für unsere Stakeholder und unser Unternehmen überprüfen wir zuletzt 2013. Das Ergebnis ist eine **Wesentlichkeitsmatrix**, die einen wichtigen Kompass für die Weiterentwicklung unserer CR-Strategie darstellt. 2015 erfolgte ein Update der Wesentlichkeitsanalyse.

Ein wesentliches quantitatives Ziel ist das **Klimaziel** der Commerzbank. Es sieht bis 2020 eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von 70 Prozent gegenüber 2007 vor. 2014 haben wir bereits 67,1% erreicht.

[Weitere Informationen zu unserer Klimastrategie](#)

### 4. Tiefe der Wertschöpfungskette

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

Als Finanzinstitut erbringen wir den Hauptteil der Wertschöpfung selbst. Einfluss auf die Wertschöpfungskette außerhalb unseres Hauses nehmen wir zum Beispiel mit der **Einkaufsrichtlinie**. Diese beinhaltet auch **Ethikrichtlinien**, die unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten für alle Beschaffungsvorgänge verbindlich vorschreiben. Im **Standard für eine nachhaltige Beschaffung** ist Anforderungen an die Umwelt-, Klima- und Gesundheitsverträglichkeit geregelt. Zusätzlich verlangt der Standard, dass sich unsere Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung von Prinzipien guter Unternehmensführung (Governance) verpflichten. Diese sind Gegenstand jährlich stattfindender Lieferantengespräche. Außerdem werden alle Updates der vom Gesamtvorstand verabschiedeten Umweltleitlinien den 100 wichtigsten Dienstleistern und Lieferanten bekannt gemacht. Alle Beschaffungsprozesse der Commerzbank werden über den zentralen Bereich Corporate Procurement abgewickelt. So stellen wir die Berücksichtigung einheitlicher Nachhaltigkeitsstandards sicher.

**Nachhaltigkeitsrisiken** finden in unserem Kerngeschäft im Zuge des **Reputationsrisiko-Managements** Beachtung. Geschäfte und Geschäftsbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine wesentliche Rolle spielen, werden intensiv recherchiert, analysiert und mit einer differenzierten Bewertung versehen, die bis zur Ablehnung des entsprechenden Geschäfts beziehungsweise bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen kann.

[Weitere Informationen zum Reputationsrisiko-Management der Bank](#)

**Nachhaltigkeitschancen** begegnen wir wiederum mit verschiedenen **Produkten und Dienstleistungen**. Neben den Geschäftsfeldern erneuerbare Energien, Energieeffizienzberatung und Emissionshandel sind das Angebote wie eine individuelle Vermögensverwaltung auf Basis einer nachhaltigen Wertpapieranlage.

[Weitere Informationen zum Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#)

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

*Leistungsindikator GRI 1,2.*

*Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.*

Die Welt unterliegt einem rasanten Wandel: Aktuelle Prognosen zufolge werden 2050 zwischen 8 und 13 Milliarden Menschen auf der Erde leben. Gleichzeitig wächst der Wohlstand in weiten Teilen der Erde und mit ihm die globale Nachfrage nach Energie, Rohstoffen, Lebensmitteln und Konsumgütern. Bereits heute übernutzen wir regenerative Ressourcen der Erde und beuten nicht regenerative Ressourcen mit hohem Tempo aus. Wichtige Rohstoffe wie Öl und „seltene Erden“ sind bei gleichbleibender Ausbeutungsintensität in wenigen Jahrzehnten erschöpft. Daraus resultieren die Gefahr neuer globaler Verteilungskonflikte und die Notwendigkeit, bestehende Wirtschafts- und Konsumstrukturen nachhaltig zu verändern.

Die Commerzbank ist sich dieser Herausforderungen und der daraus für die Bank entstehenden Verantwortung bewusst. Unser Ziel ist es, den globalen Herausforderungen als verantwortungsvoller Partner für eine nachhaltige Entwicklung zu begegnen. Zu diesem Zweck beobachten wir relevante Megatrends, analysieren aktuelle Entwicklungen mit Blick auf mögliche ökonomische Risiken und bewerten sie hinsichtlich potenzieller Geschäftschancen und -risiken.

Wir sind kontinuierlich darum bemüht, die potenziell negativen Auswirkungen unserer Finanzdienstleistungen zu reduzieren. Aus unseren Beobachtungen globaler ökonomischer, sozialer und ökologischer Entwicklungen sowie im Dialog mit Experten und Nichtregierungsorganisationen leiten wir entsprechende Maßnahmen ab. Im Rahmen unseres Reputationsrisiko-Managements überführen wir sie in Richtlinien und Positionen und definieren, welche Geschäfte wir finanzieren und welche nicht. Darüber hinaus entwickeln und vertreiben wir Produkte und Finanzdienstleistungen, die wirkungsvolle Vehikel zur Förderung einer nachhaltigen Entwicklung sein können. Neben Green Bonds und Produkten zur Finanzierung der Energiewende gehören dazu auch nachhaltigkeitsorientierte Fonds und die Beratung unserer Kunden.

[Vollständige GRI-Bilanz in unserem CR-Portal](#)

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

*Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.*

Der Abteilung **Corporate Responsibility** obliegt die Koordination und strategische Ausrichtung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsleistungen der Commerzbank. Sie ist dem Vorstandsvorsitzenden (**CEO**) unterstellt. In seinem Verantwortungsbereich liegt auch die Abteilung **Reputationsrisiko-Management**. Sie überprüft Geschäfte und Produkte insbesondere daraufhin, ob sie mit unseren Nachhaltigkeitsgrundsätzen vereinbar sind und berichtet regelmäßig an den **Aufsichtsrat**. Mit Nachhaltigkeitsthemen befasst sich auch der Konzernumweltausschuss, in dem sich im Rahmen des **Group Operating Committee (GOC)** Executives der Bank unter Vorsitz des **Chief Operating Officer (COO)** austauschen.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Die Nachhaltigkeitsstrategie in der Commerzbank wird in verschiedenen Bereichen wie Einkauf und Personal durch konkrete Richt- und Leitlinien implementiert. Für einen näheren Überblick siehe unten KPI (GRI 4.8).

## 7. Kontrolle

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

Ein für uns wesentlicher quantifizierbarer Nachhaltigkeitsindikator ist die **Kundenzufriedenheit**. Als entsprechende Messgröße dient der **Net Promoter Score (NPS)**, ein international anerkannter Standard zur Bewertung der Kundenzufriedenheit. Monatlich werden rund 14.000 Kunden in einem kurzen Telefoninterview gefragt, ob sie ihre Commerzbank-Filiale weiterempfehlen würden. Dabei werden auch Kundenbeschwerden erfasst und ausgewertet. Die Kunden der Mittelstandsbank befragen wir mindestens einmal im Jahr, ob sie mit der Commerzbank und ihrem Leistungsspektrum zufrieden sind. Die Kundenbefragung im Herbst 2014 fand unter knapp 7.000 Unternehmen statt.

Seit 2008 verfügt die Commerzbank über ein **Umweltmanagementsystem**, das nach der **ISO 14001** zertifiziert ist. Im Rahmen dessen werden regelmäßig alle umweltrelevanten Daten erhoben, analysiert und qualitätsgesichert. Diese Daten werden u.a. jährlich im Rahmen der Nachhaltigkeitsberichterstattung veröffentlicht.

Darüber hinaus publizieren wir verschiedene **Personalkennzahlen**, wie den Anteil von Frauen und Männern, die Anzahl von schwerbehinderten Mitarbeitern, Personalzahlen untergliedert nach Alter oder Nationalität, die Fluktuations- und die Krankheitsquote, die Aus- und Weiterbildungsstunden oder den Anteil der Auszubildenden inklusive der Übernahmequote.

[Umwelt- und Personalkennzahlen in der GRI-Bilanz in unserem CR-Portal](#)

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator GRI 4,8*

*Intern entwickelte Leitbilder, interner Verhaltenskodex und Prinzipien, die für die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung der Organisation von Bedeutung sind, sowie die Art und Weise, wie diese umgesetzt werden.*

Im Bestreben um eine nachhaltige Geschäftstätigkeit setzt die Commerzbank nicht allein auf die Einhaltung geltender Gesetze und externer Vorschriften. Hinzu kommen freiwillige Selbstverpflichtungen wie der UN Global Compact sowie eine Reihe interner Leitlinien, die Mitarbeitern des Unternehmens eine klare Handlungsorientierung geben. Diese Richtlinien beziehen sich auf das Management der ökonomischen und der nicht finanziellen Leistungen der Bank. Hierzu gehören insbesondere die:

- **Unternehmenswerte** „ComWerte“ (Leistung, Respekt und Partnerschaftlichkeit, Marktorientierung, Teamgeist, Integrität)
- **Verhaltensgrundsätze** Code of Conduct (bezieht sich wirtschaftskriminelle Handlungen, Interessenskonflikte und Meldesysteme sowie Grundsätze für den Umgang am Arbeitsplatz)
- **Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung** (in den sechs Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und stetige Verbesserung)
- **Richtlinien und Positionen** der Bank für Geschäfte in nachhaltigkeitsrelevanten Themenfeldern
- **Umweltleitlinien** der Commerzbank
- **Einkaufsrichtlinie**, die **Ethikrichtlinien** sowie den **Standard für eine nachhaltige Beschaffung** einschließt

Diese finden sich im Wortlaut im [CR-Portal](#)

*Leistungsindikator GRI 4,9*

*Verfahren des höchsten Leitungsorgans, um zu überwachen, wie die Organisation die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/soziale Leistung ermittelt und steuert, einschließlich maßgeblicher Risiken und Chancen sowie der Einhaltung international vereinbarter Standards, Verhaltensregeln und Prinzipien.*

Die von der Abteilung Reputationsrisiko-Management identifizierten und bearbeiteten Reputationsrisiken fließen in den vierteljährlichen **Bericht über nicht quantifizierbare Risiken** an den Risikoausschuss des **Aufsichtsrats** ein.

Als Abteilungen des Konzernbereichs Group Communications liegen **Corporate Responsibility**, das **Reputationsrisiko-Management** sowie das **Stiftungszentrum** im Verantwortungsbereich des **Vorstandsvorsitzenden**. Siehe dazu auch Punkt 4.1.

Die Commerzbank versteht Umweltschutz auch als Führungsaufgabe. Daher tragen alle Führungskräfte - angefangen beim Vorstand - die Verantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Umweltziele. Unter Vorsitz von Commerzbank-Vorstand Frank Annuscheit werden im **Konzernumweltausschuss** im Rahmen des Group Operating Committee regelmäßig Vorgaben und Strategien zum betrieblichen Umweltschutz festgelegt und verabschiedet.

[Weitere Informationen zum Umweltmanagement der Commerzbank](#)

Unser Gesundheitsmanagement passt seine Aktivitäten ständig an die sich wandelnden Anforderungen der Arbeitswelt an. Dabei hilft der

Stand: 2014, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

**Beschäftigtenbeirat Gesundheit.** Im Rahmen dieses Beirats diskutieren 45 Mitarbeiter aus nahezu allen Geschäftsfeldern und Konzernbereichen direkt mit dem Personalvorstand und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden die gesundheitlichen Themen, die sie am Arbeitsplatz besonders beschäftigen.

[Vollständige GRI-Bilanz in unserem CR-Portal](#)

## 8. Anreizsysteme

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

2012 haben wir unser Vergütungssystem für Vertriebsmitarbeiter im Privatkundengeschäft umgestellt. Seitdem ist die Zufriedenheit der Kunden mit ihren Filiale ein wesentlicher Steuerungsaspekt: Als entsprechende Messgröße dient der Net Promoter Score (NPS), ein international anerkannter Standard zur Bewertung der **Kundenzufriedenheit**. Er ist als Zielgröße ein zentraler Bestandteil der variablen Vergütung aller Mitarbeiter und Führungskräfte im Privatkundenvertrieb.

Mitte 2013 verpflichtete sich die Commerzbank zur ethischen Fundierung von Management-Vergütungen. Mit einem gemeinsam mit anderen Unternehmen der Finanzbranche definierten **Grundsatzpapier** bekennen sich die Unterzeichner zu einer sowohl erfolgs- als auch wertorientierten Führung. Neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern findet damit auch die ethische Dimension des Handelns Eingang in die Führungskräftebewertung und -vergütung.

2014 haben wir das System zur Vorstandsvergütung an die neuen regulatorischen Vorgaben angepasst.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator GRI 4,5*

*Zusammenhang zwischen der Bezahlung der Mitglieder des höchsten Leitungsorgans, der leitenden Angestellten und der Mitglieder der Geschäftsführung (einschließlich Abfindungen) und der Leistung der Organisation (einschließlich der gesellschaftlichen/sozialen und der ökologischen Leistung).*

Die neuen Eigenkapitalvorschriften der EU für Finanzinstitute wirken sich auch auf die Vergütungssysteme aus. Deutschland setzt dies in einer Novelle der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) um, die bestehende Vorgaben ergänzt beziehungsweise verschärft. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Vergütungssysteme von europäischen Finanzinstituten am langfristigen Erfolg und den Risiken des Unternehmens auszurichten. Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG hat deshalb im Dezember 2014 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Kernbestandteile sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie ein Short Term Incentive (STI) und ein Long Term Incentive (LTI) als variable Vergütungskomponenten mit einem einheitlichen Zielbetrag.

Die Mitglieder des Aufsichtsrats erhalten zusätzlich zu einer festen Vergütung und zum Sitzungsgeld auch eine variable Vergütung, die an die ausgezahlte Dividende gekoppelt ist. Da die Commerzbank für das Geschäftsjahr 2014 keine Dividende gezahlt hat, ist die variable Vergütung für das Jahr 2014 entfallen.

Um die Bedeutung der Kundenzufriedenheit für das Geschäft der Commerzbank zu unterstreichen, hat diese Einfluss auf die variable Vergütung aller Vertriebsmitarbeiter im Privatkundengeschäft.

Mitte 2013 verpflichtete sich die Commerzbank gemeinsam mit der Deutschen Bank, DZ-Bank, HSBC Trinkaus & Burkhardt und HypoVereinsbank zur ethischen Fundierung von Managementvergütungen. Neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern findet künftig auch die ethische Dimension des Handelns Eingang in die Führungskräftebewertung und -vergütung. Im Kern geht es darum, die Vergütungssysteme transparent zu gestalten und Fehlanreize auszuschließen.

Die Offenlegung der Vergütung für Mitarbeiter erfolgt aufgrund der erhöhten Bedeutung, die sich aus erweiterten regulatorischen Anforderungen ergibt, in Form eines eigenständigen Berichts. Dieser wird auf der Internetseite der Commerzbank jährlich veröffentlicht.

*Leistungsindikator GRI 4,10*

*Verfahren zur Bewertung der Leistung des höchsten Leitungsorgans selbst, insbesondere im Hinblick auf die ökonomische, ökologische und gesellschaftliche/ soziale Leistung.*

Die Effizienz seiner Arbeit überprüfte der Aufsichtsrat in den vergangenen fünf Jahren dreimal durch einen detaillierten und anonymisierten Fragebogen und einmal durch einen externen Personalberater. Die Ergebnisse der Effizienzprüfungen wurden dem Plenum vorgetragen und dort diskutiert. Die Effizienzprüfung 2014 hat anhand eines Fragebogens stattgefunden. Wir sind der Auffassung, dass die Arbeitsweise des Aufsichtsrats effizient ist und ein hoher Standard erreicht wurde. Anregungen aus dem Kreis der Aufsichtsratsmitglieder wurden und werden für die zukünftige Arbeit berücksichtigt. Ab dem Geschäftsjahr 2015 wird der Aufsichtsrat die Effizienzprüfung mit seiner gemäß § 25d Absatz 11 KWG durchzuführenden Bewertung verbinden und die

Prüfung jährlich durchführen.

## 9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Die Commerzbank versteht den regelmäßigen Austausch mit externen und internen Anspruchsgruppen als Teil ihrer unternehmerischen Verantwortung. Deshalb beteiligen wir uns zum einen an ausgewählten Initiativen, die von außen an uns herangetragen werden, und richten zum anderen eigene Dialogformate aus. Für den Dialog mit der Politik unterhält die Commerzbank Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel. Mit der Initiative „Commerzbank im Dialog“ wurde ein Forum geschaffen, um mit Entscheidungsträgern aus **Politik, Wirtschaft und Gesellschaft** über aktuelle gesellschafts- und wirtschaftspolitische Herausforderungen zu diskutieren. Um die Anliegen unserer **Kunden** noch stärker in Entscheidungen einzubinden, haben wir im Privatkundensegment einen Kundenbeirat eingerichtet. Mit unseren mittelständischen Kunden stehen wir nicht nur geschäftlich in Kontakt, sondern durch die Studien- und Veranstaltungsreihe „UnternehmerPerspektiven“ auch über eine Vielzahl von Diskussionsveranstaltungen in der Region. Die Anliegen von **Mitarbeitern** werden durch regelmäßige Befragungen von der Bank abgefragt. Auch mit **Nichtregierungsorganisationen** stehen wir über diverse Formate im Dialog.

[Weiter Informationen zum Dialog mit Interessengruppen](#)

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

*Leistungsindikator GRI 4,16*

*Ansätze für die Einbeziehung von Stakeholdern, einschließlich der Häufigkeit der Einbeziehung unterschieden nach Art und Stakeholdergruppe.*

In ihren Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung verpflichtet sich die Commerzbank zum offenen und konstruktiven Dialog mit ihren Anspruchsgruppen. Diesem Dialog kommt angesichts des Vertrauensverlustes im Zuge der Finanzmarktkrise eine große Bedeutung zu. Wir sehen es als unsere Aufgabe, den Dialog mit unseren Stakeholdern aktiv zu gestalten und die Ergebnisse im Sinne unserer unternehmerischen Verantwortung zu nutzen. Zu diesem Zweck diskutieren wir beispielsweise mögliche Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt regelmäßig mit Nichtregierungsorganisationen.

Ein weiteres Beispiel ist der 2009 ins Leben gerufene Kundenbeirat unter Schirmherrschaft des Privatkundenvorstandes. Der Kundenbeirat besteht aus 25 ehrenamtlichen Mitgliedern, die unsere Kunden im Segment Privatkunden repräsentieren. Er hat bei allen Themen Einflussmöglichkeiten und Gestaltungsspielräume, wo unsere Kunden die Bank erleben - bei Beratungsleistungen, Produkten und Services. Im direkten Dialog mit Fachexperten der Bank bearbeitet er unterschiedliche Fragestellungen und Themen.

Auch mit unseren Mitarbeitern stehen wir auf vielerlei Wegen im strukturierten Dialog. Neben der Verbesserungsplattform Wikldee nutzen wir Mitarbeiterbefragungen wie den Commerzbank-Monitor. Er befragt alle Mitarbeiter im In- und Ausland. Die jeweiligen Teamergebnisberichte werden im Anschluss den Führungskräften zur Verfügung gestellt, damit sie konkrete Verbesserungen in ihren Abteilungen anstoßen können.

*Leistungsindikator GRI 4,17*

*Wichtige Fragen und Bedenken, die durch die Einbeziehung der Stakeholder aufgeworfen wurden und Angaben dazu, wie die Organisation auf diese Fragen und Bedenken – auch im Rahmen seiner Berichterstattung - eingegangen ist.*

2013 haben wir zuletzt die Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Relevanz für unsere Stakeholder und unser Unternehmen überprüft. Das Ergebnis ist eine Wesentlichkeitsmatrix, die einen wichtigen Kompass für die Weiterentwicklung der CR-Strategie darstellt. Die für uns und unsere Stakeholder gleichermaßen besonders wichtigen Themen waren vor allem jene aus dem Bereich „Markt und Kunden“ - zum Beispiel Kundenzufriedenheit oder Verbraucherschutz. Da die ökologischen Auswirkungen unseres Bankbetriebs vergleichsweise gering sind, waren die damit verbundenen Themen hingegen weniger bedeutend.

Wir werden unsere Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der Umstellung unserer Berichterstattung auf GRI G4 im nächsten Berichtsturnus 2016 aktualisieren.

## 10. Innovations- und Produktmanagement

---

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

Mit dem Projekt **Energiewende@Commerzbank** haben wir die Grundlage für eine übergeordnete Geschäftsstrategie zu diesem Thema gelegt. Ziel ist es, unseren Beitrag zum Gelingen der Energiewende zu leisten, aber auch die damit verbundenen Geschäftschancen zu nutzen. Zu den Themen, mit denen sich das Projekt beschäftigt, zählen unter anderem die Weiterentwicklung des Engagements bei der Finanzierung Erneuerbarer Energien sowie ein Modernisierungskredit für Privatkunden. Daneben bietet die Commerzbank ihren mittelständischen Kunden Energieeffizienzberatung in Kooperation mit TÜV-Gesellschaften an. Wird der Energieverbrauch bei der Planung von Investitionen frühzeitig berücksichtigt, können zinsgünstige Förderkredite genutzt werden. Mit ihrer Fördermittelberatung sowie ihrer Strukturierungsexpertise entwickelt die Mittelstandsbank der Commerzbank langfristige Finanzierungslösungen.

[Weitere Informationen zu Energiewende@Commerzbank](#)

Zudem wurde 2011 mit **WikIdee** eine interne Online-Plattform geschaffen, auf der Verbesserungsvorschläge unserer Mitarbeiter gesammelt und diskutiert werden können. Dieses Ideenmanagement ermöglicht es den Mitarbeitern, sich noch stärker an Verbesserungen zu beteiligen und fördert somit die Innovationsfähigkeit der Bank.

[Mehr Informationen zum Ideenmanagement der Bank](#)

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

### *Leistungsindikator GRI EN6*

*Initiativen zur Gestaltung von Produkten und Dienstleistungen mit höherer Energieeffizienz und solchen, die auf erneuerbaren Energien basieren sowie dadurch erreichte Verringerung des Energiebedarfs.*

Die von der Bundesregierung eingeleitete Energiewende birgt zahlreiche Herausforderungen - auch für Kunden der Commerzbank. Mit dem bankweiten Projekt „Energiewende@Commerzbank“ wollen wir unseren Beitrag zum Gelingen dieses gesellschaftlichen Zukunftsprojekts leisten und unsere Kunden bei der erfolgreichen Umsetzung der mit der Energiewende verbundenen Aufgaben unterstützen.

Bereits seit Mitte der 1980er-Jahre ist die Commerzbank in der Finanzierung erneuerbarer Energien aktiv. Das Kreditportfolio des Competence Center Energy umfasste 2014 rund 4,6 Milliarden Euro, nach 4,5 Milliarden Euro im Vorjahr.

2014 hat die Commerzbank die Green Bond Principles der International Capital Market Association unterzeichnet. Diese Leitlinien definieren einen freiwilligen Standard für den Emissionsprozess von Green Bonds. Ziel ist es, die Standardisierung, Integrität und Transparenz im Markt für grüne Anleihen zu fördern. Green Bonds ermöglichen es Investoren, nachhaltige Projekte als Fremdkapitalgeber zu unterstützen.

Darüber hinaus ist die Commerzbank nach wie vor einer der führenden Teilnehmer im europäischen Emissionsrechtehandel.

### *Leistungsindikator GRI EN26*

*Initiativen, um die Umweltauswirkungen von Produkten und Dienstleistungen zu minimieren und Ausmaß ihrer Auswirkungen.*

Die ökologischen Initiativen im Rahmen unseres Bankgeschäfts konzentrieren sich auf die Finanzierung von Unternehmen und Projekten, die sich mit dem Ausbau erneuerbarer Energien, der Steigerung der Energieeffizienz und der Reduktion von CO<sub>2</sub>-Emissionen befassen.

Insgesamt vermeiden die von der Commerzbank bis Ende 2014 finanzierten Windenergie-, Solar- und Bioenergieanlagen jährlich Emissionen von 11,2 Millionen Tonnen CO<sub>2</sub>. Dies entspricht etwa 10,3 Prozent aller CO<sub>2</sub>-Emissionen, die 2014 in Deutschland durch die Nutzung von regenerativem Strom eingespart werden konnten.

Im Rahmen unseres Reputationsrisiko-Managements prüfen wir alle Geschäfte, Produkte und Kundenbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen. Im Geschäftsjahr 2014 waren das rund 5.000 Bewertungen.

Seit Januar 2015 arbeitet die Commerzbank komplett „klimaneutral“. Unvermeidbare Kohlendioxid-Emissionen kompensieren wir durch Investitionen in Klimaprojekte, die sich über qualitativ hochwertige CO<sub>2</sub>-Zertifikate finanzieren. Weitere Details zur Klimaneutralität inklusive Kriterien für die Wahl der Projekte sowie Stilllegungsbestätigungen der bisher getätigten Zertifikatekäufe finden sich in unserem [Nachhaltigkeitsportal](#)

### *Leistungsindikator GRI FS11*

*Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen (z.B. Pensionskassen).*

Alle Investmentempfehlungen der Commerzbank durchlaufen einen „Nachhaltigkeitsfilter“. Damit stellen wir sicher, dass wir nicht in Unternehmen

investieren, die gegen allgemein anerkannte Prinzipien der Vereinten Nationen verstoßen.

Vermögende Privat- und Firmenkunden können bei der Commerzbank eine individuelle, nachhaltige Vermögensverwaltung vereinbaren, bei der ausschließlich in Einzelwerte investiert wird, die den "Prime Status" der Nachhaltigkeitsratingagentur Oekom Research aufweisen.

Unsere Anlageberatung haben wir 2011 durch eine umfangreiche Nachhaltigkeitsprüfung ergänzt. Um in das Commerzbank-Nachhaltigkeitsdepot aufgenommen zu werden, müssen Aktien einen dreistufigen Filterprozess durchlaufen: Erstens werden alle Unternehmen ausgeschlossen, die gegen bestehende UN-Konventionen verstoßen. So können wir garantieren, dass nicht in Unternehmen investiert wird, die beispielsweise Streubomben produzieren. Zweitens folgt eine Finanzanalyse, um das ökonomische Entwicklungspotenzial der Unternehmen sicherzustellen. Drittens werden die verbleibenden Unternehmen mit Hilfe eines externen Dienstleisters einer Medienanalyse unterzogen, bei der auch Meldungen von Nicht-Regierungsorganisationen miteinbezogen werden. Bei Negativmeldungen zu ökologischen und sozialen Fehlverhalten werden die jeweiligen Unternehmen aussortiert.

## KRITERIEN 11–20: Nachhaltigkeitsaspekte

### Kriterien 11–13 zu UMWELTBELANGEN

#### 11. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

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

Natürliche Ressourcen werden bei uns als Finanzdienstleister in einem vergleichsweise geringen Umfang beansprucht. Gleichwohl nehmen wir Umweltschutz und Ressourceneffizienz aus betriebsökologischer Sicht sehr ernst. Vor allem beim Gebäudemanagement und bei der Organisation von Dienstreisen kann die Commerzbank direkten Einfluss auf die Umwelt nehmen. Dafür haben wir in Deutschland im Jahr 2008 ein **Umweltmanagementsystem** in Übereinstimmung mit dem Standard **ISO 14001** eingeführt. Alle umweltrelevanten Daten werden vom Umweltmanagement angefordert und in Zusammenarbeit mit den Fachabteilungen qualitätsgesichert sowie anschließend durch DNV GL zertifiziert.

[Mehr Informationen zum Umweltmanagement](#)

Wir legen großen Wert auf die Nutzung von umweltverträglichem **Papier**. Bereits im Oktober 2008 haben wir im Zuge des neuen Markenauftritts einen nachhaltigen Papierstandard für Drucker- und Kopierpapier festgeschrieben. Außerdem verzichten wir auf Papier wo möglich. So werden beispielsweise die Einzelbindungsnachweise der betrieblichen Handyverträge und die Gehaltsabrechnungen unserer Mitarbeiter nur noch elektronisch bereit gestellt. Auch die Kontoauszüge aller Kunden im Online-Banking gibt es auf Wunsch nur noch digital. Die berichtete Papiermenge ist 2014 gegenüber dem Vorjahr um 20,3 Prozent angestiegen, da erstmals auch die externen Druckerzeugnisse erfasst wurden. Der Gesamtverbrauch an Papier beläuft sich im Jahr 2014 auf 5.124 Tonnen.

Der Wasserverbrauch im Jahr 2014 betrug 581.841 m<sup>3</sup> (2013: 456.287 m<sup>3</sup>). Der Anstieg um mehr als 27 Prozent resultiert aus der 2014 erstmals erfolgten Erfassung von Brunnenwasser, das an wenigen Standorten im Technikbereich (Klimaanlage, Heizzentrale) eingesetzt wird und dessen Verbrauch 149.957 m<sup>3</sup> betrug. An den größeren Standorten findet eine monatliche Kontrolle der **Wasser**-Verbrauchsmengen statt, sodass bei einem erhöhten Wasserverbrauch Optimierungsmaßnahmen ergriffen werden können.

Zum systematischen Umweltmanagement gehört eine koordinierte und fachgerechte Entsorgung von **Abfall** mit einem effizienten Recycling nahezu aller Abfallfraktionen. Das 2010 erstellte Abfallkonzept beinhaltet eine Anpassung und Vereinfachung der Entsorgungsprozesse (zum Beispiel die zentrale Entsorgung von Tonern und harten Datenträgern) sowie eine Konzentration auf möglichst wenige, bundesweit tätige Entsorgungsdienstleister. Die Abfallmenge lag 2014 bei 12.672 Tonnen, 96 Prozent davon wurden wiederverwertet oder recycelt.

Direkt beeinflussen wir die **Biodiversität** durch unsere Geschäftstätigkeit nicht. Dennoch unterstützen wir den Erhalt der Artenvielfalt. So beteiligten wir uns beispielsweise am Forum Biodiversität des Vereins für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU). Damit verbundene Maßnahmen betreffen nicht das Gebäudeportfolio der Bank, sondern das Bankgeschäft an sich – um Biodiversitätsrisiken und -chancen bei Investitionen und Projektfinanzierungen noch stärker zu berücksichtigen. Im Rahmen des Reputationsrisiko-Managements werden ökologische Risiken einschließlich Biodiversitätsaspekten geprüft.

#### 12. Ressourcenmanagement

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

Für die Commerzbank als Finanzdienstleister steht vor allem die Reduktion der betrieblichen Treibhausgasemissionen im Fokus. Daher hat sich die Bank bereits 2009 ein **Klimaziel** auferlegt, das bis 2011 eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von 30 Prozent gegenüber 2007 vorsah. Dieses Ziel konnte mit einer Reduktion von 52 Prozent im Jahr 2011 deutlich übererfüllt werden. Das neue Klimaziel sieht daher bis 2020 eine **CO<sub>2</sub>-Reduktion von 70 Prozent** gegenüber 2007 vor. Ende 2014 lagen die Emissionen bereits um 67,1% unter dem Vergleichswert von 2007.

[Weitere Informationen zur Klimastrategie der Commerzbank](#)

Darüber hinaus werden seit Anfang 2013 alle 1.300 Gebäude der Commerzbank AG in Deutschland zu **100 Prozent mit Ökostrom** versorgt. International lag die Quote 2014 bei 95 Prozent.

[Weitere Informationen zum Gebäudemanagement](#)

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

*Leistungsindikator GRI EN1  
Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen.*

Die berichtete Papiermenge ist 2014 gegenüber dem Vorjahr um 20,3 Prozent angestiegen, da erstmals auch die externen Druckerzeugnisse erfasst wurden. Die Menge an Frischfaserpapier ist aus gleichem Grund um 27 Prozent gestiegen. Im November 2013 haben wir für den Einkauf von Kopierpapier neue Standards festgelegt. Rein weißes Papier, das wir für Dokumente zur externen Weitergabe verwenden, muss seither dem PEFC-Standard entsprechen. Unser mit dem Umweltzeichen Blauer Engel ausgezeichnetes Recyclingpapier für den internen Gebrauch haben wir auf Recyclingpapier mit einem geringeren Weißegrad umgestellt.

[Papier und Tonerverbrauch sowie Einsatz von Recyclingpapier bei der Commerzbank AG \(Inland\)](#)

*Leistungsindikator GRI EN3  
Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.*

Der direkte Verbrauch von fossilen Brenn- und Treibstoffen hat gegenüber dem Vorjahr um rund 7,2 Prozent abgenommen. Dies liegt hauptsächlich am geringeren Treibstoffverbrauch. Ölheizungen werden nach und nach durch umweltfreundlichere Systeme ersetzt und tragen mittlerweile nur noch in sehr geringem Umfang zum Gesamtenergieverbrauch bei. Ein Grund für die Reduzierung des Erdgasverbrauchs sind Filialkonsolidierungen.

[Direkter Energieverbrauch der Commerzbank AG \(Inland\)](#)

*Leistungsindikator GRI EN8  
Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.*

Die Commerzbank verwendet fast ausschließlich Trinkwasser in ihren Gebäuden. Der Wasserverbrauch im Jahr 2014 betrug 581.841 m<sup>3</sup> (2013: 456.287 m<sup>3</sup>). Der Anstieg um mehr als 27 Prozent resultiert aus der 2014 erstmals erfolgten Erfassung von Brunnenwasser, das an wenigen Standorten im Technikbereich (Klimaanlage, Heizzentrale) eingesetzt wird und dessen Verbrauch 149.957 m<sup>3</sup> betrug. An den größeren Standorten findet eine monatliche Kontrolle der Verbrauchsmengen statt, sodass bei einem erhöhten Wasserverbrauch unmittelbare Optimierungsmaßnahmen ergriffen werden können.

*Leistungsindikator GRI EN22  
Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.*

Abfall, der im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit anfällt, ist ein wesentlicher Faktor unseres ökologischen Fußabdrucks. 2014 wurden über 96 Prozent der Abfälle der Commerzbank AG einer Wiederverwertung und Recyclingprozessen zugeführt. Dabei entfällt mehr als die Hälfte des Gesamtabfallaufkommens auf Papierabfälle aus dem Bankbetrieb. Seit April 2012 beauftragen wir nur noch einen bundesweit agierenden Entsorgungsdienstleister. Aufgrund der besonderen Umweltrelevanz dieses Dienstleisters für unser Unternehmen wurde hier im Berichtszeitraum ein Umweltaudit durchgeführt. Überprüft wurden neben der Einhaltung der Vertragsbestandteile auch die Rechtskonformität des Entsorgungsprozesses und der Datenschutz sowie weitere Möglichkeiten zur Verbesserung der Umweltleistungen der Commerzbank im Rahmen der Abfallentsorgung.

[Abfall der Commerzbank AG \(Inland\) nach Entsorgungsweg](#)

[Abfall nach Fraktionen](#)

[Vollständige GRI-Bilanz in unserem CR-Portal](#)

### 13. Klimarelevante Emissionen

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

In unserer Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen unterscheiden wir gemäß Green House Gas (GHG)-Protokoll Emissionen nach Scope 1, 2 und 3. Ermittelt werden die CO<sub>2</sub>-Emissionen der Commerzbank gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) entwickelten Standards.

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO<sub>2</sub>-Emissionen werden seit 2009 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern verifiziert. Die Treibhausgasemissionen gingen 2014 insgesamt um rund 5.633 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent beziehungsweise 4,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr zurück. Die indirekten Treibhausgasemissionen aus der Energieversorgung konnten wir von 7.059 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Jahr 2013 auf 6.940 im Jahr 2014 senken.

#### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator GRI EN16  
Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.*

Die Commerzbank ermittelt ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen gemäß den vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) entwickelten Standards. Dabei fand das Kennzahlen-Update vom April 2013 Beachtung. In unserer Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen unterscheiden wir gemäß Green-House-Gas-(GHG-)Protokoll nach Scope 1 (alle direkten Emissionen), Scope 2 (alle indirekten Emissionen beispielsweise aus der Energieerzeugung von externer Seite), Scope 3 (alle übrigen indirekten Emissionen im Bereich Logistik, Materialverbrauch sowie Ver- und Entsorgung). Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO<sub>2</sub>-Emissionen werden seit 2009 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern verifiziert.

Zum Gesamttrückgang der Treibhausgasemissionen um rund 5.633 t CO<sub>2</sub>-Äquivalent beziehungsweise 4,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr trugen verschiedene Faktoren bei. Die Reduzierung der Emissionen bei Erdgas, Heizöl und Fernwärme beruht neben den Filialkonsolidierungen auf dem milden Winter 2014. Die indirekten Treibhausgasemissionen aus der Energieversorgung konnten wir von 7.059 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente im Jahr 2013 auf 6.940 im Jahr 2014 senken. Auch die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter hat Einfluss auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz der Commerzbank. Mit einem Anteil von etwa 29 Prozent trug diese 2014 wesentlich zu unserem Ausstoß von Treibhausgasen bei. Rund 59 Prozent aller Dienstreise-Strecken (AG Inland) wurden mit dem Auto zurückgelegt.

[Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen \(THG-Emissionen\) der Commerzbank AG \(Inland\)](#)

*Leistungsindikator GRI EN18  
Initiativen zur Verringerung der Treibhausgasemissionen und erzielte Ergebnisse.*

Das Klimaziel der Commerzbank, das bis 2020 eine Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 70 Prozent gegenüber 2007 vorsieht, ist mit einer CO<sub>2</sub>-Reduktion von 67,1 Prozent Ende 2014 bereits größtenteils erreicht. Wir konnten unsere indirekten Treibhausgasemissionen aus der Energieversorgung von 7.059 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalenten 2013 auf 6.940 im Jahr 2014 reduzieren. Zusätzlich haben wir Emissionen, die im Rahmen unserer Hauptversammlung im Mai 2014 entstanden sind, durch die Unterstützung der Klimaschutzprojekte „ArBolivia. New Forests for Local Development“ und „MoorFutures“ aus Deutschland ausgeglichen (386,7 Tonnen CO<sub>2</sub>-Äquivalente). Seit Anfang 2015 arbeitet die Commerzbank klimaneutral, indem alle unvermeidbaren CO<sub>2</sub>-Emissionen des Geschäftsbetriebs inklusive Pendelverkehr der Mitarbeiter von und zur Arbeitsstätte kompensiert werden. Unsere 2013 überarbeitete Dienstreiserichtlinie schreibt vor, auf die Nutzung des Flugzeugs im Inland weitgehend zu verzichten, öffentliche Verkehrsmittel zu bevorzugen, Mitfahrgelegenheiten zu prüfen und - wo möglich - technische Alternativen wie Video- und Telefonkonferenzen zu nutzen.

Seit März 2015 gilt eine neue Bankwagenrichtlinie, die verstärkt Umweltaspekte berücksichtigt. Ein Bonus-Malus-Modell und die Freigabe zur Bestellung von Elektrofahrzeugen setzen klare Anreize für eine ökologischere Fahrzeugauswahl im Firmenwagenleasing. 2014 lag der durchschnittliche CO<sub>2</sub>-Ausstoß der Neubestellungen bei 128 g/km (nach 133 g/km im Vorjahr). Die Commerzbank erwartet, dass dieser Wert aufgrund der neuen Richtlinie weiter sinken wird.

Für die rund 500 Poolwagen der Commerzbank wurde 2014 ein neuer Standard eingeführt: Sukzessive werden die Fahrzeuge auf deutlich

verbrauchsgünstigere Modelle mit einem geringeren CO<sub>2</sub>-Ausstoß umgestellt. So sinken die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen künftig auf knapp unter 100 g CO<sub>2</sub>/km (von 115 g CO<sub>2</sub>/km im Jahr 2014). Des Weiteren stehen seit Herbst 2015 neun Elektrofahrzeuge zur Verfügung, mit denen die Commerzbank eigene Erfahrungen im Bereich der Elektromobilität sammelt.

Zudem bieten wir unseren Mitarbeitern mit Fahrrad-Angeboten eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln. Sie umfasst neben dem Bikelease-Angebot auch 60 Firmenräder, die wir im Berichtszeitraum an sechs Frankfurter Standorten zur Verfügung gestellt haben.

Bahnreisen der Mitarbeiter sowie die Nutzung der Bahncard haben in den vergangenen Jahren stetig zugenommen. Die Geschäftsfahrten mit der Bahn mit 100 Prozent Ökostrom leisten einen zusätzlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz.

## Kriterien 14–20 zu GESELLSCHAFT

### Kriterien 14–16 zu ARBEITNEHMERBELANGEN

#### 14. Arbeitnehmerrechte

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

Die überwiegende Mehrzahl der Commerzbank-Mitarbeiter arbeitet in Mitgliedstaaten der Europäischen Union (rund 97 Prozent per Ende 2014). Diese Länder haben die Menschenrechtsstandards von UN und **ILO Kernarbeitsnormen** bereits gesetzlich verankert. Die Commerzbank setzt diese nationalen gesetzlichen Vorgaben selbstverständlich um. Darüber hinaus ist die Commerzbank seit Unterzeichnung des UN Global Compact 2006 zur Einhaltung der dort definierten Prinzipien zu **Arbeitsstandards** verpflichtet.

In Deutschland, wo 76% aller Mitarbeiter des Commerzbank-Konzerns beschäftigt sind, sind Beteiligungsrechte der Arbeitnehmervertreter im Betriebsverfassungsgesetz geregelt, das wir selbstverständlich einhalten. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht die Commerzbank in einem regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Die Bank misst **Kollektivverhandlungen und Kollektivregelungen** eine große Bedeutung bei, um im Unternehmen einen ausgewogenen Konsens zu wesentlichen Themen sicherzustellen.

Grundlage der Personalpolitik ist die Wahrung einer vertrauensvollen Unternehmenskultur. Wir möchten unseren Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld bieten, in dem sie gerne und erfolgreich arbeiten und so unseren Unternehmenserfolg langfristig sichern. Die Commerzbank befragt deshalb regelmäßig ihre Mitarbeiter, um deren Bedürfnisse zu erkennen und in die Unternehmensentwicklung einfließen zu lassen.

[Weitere Informationen zur nachhaltigen Personalpolitik der Commerzbank](#)

#### 15. Chancengerechtigkeit

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

Die Commerzbank hat die **Charta der Vielfalt** unterschrieben und setzt damit für Mitarbeiter, Kunden und Geschäftspartner ein sichtbares Zeichen, dass das Unternehmen Individualität und Vielfalt bejaht und sich gegen Diskriminierung ausspricht.

Eine Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter definiert, dass dem Arbeitgeber aufgrund seiner **Fürsorgepflicht** die Aufgabe obliegt, seine Beschäftigten vor Beeinträchtigungen seelischer oder körperlicher Art zu schützen. Die Vereinbarung stellt klar, dass Mobbing, sexuelle Belästigung oder Diskriminierung am Arbeitsplatz nicht geduldet werden.

Respekt und partnerschaftliches Verhalten gehören zu den fünf erklärten Grundwerten der Bank (**ComWerte**). Seit Jahren arbeitet das Diversity Management erfolgreich daran, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und gegenseitige Akzeptanz zu fördern und die Vielfalt der Mitarbeiter bewusst zu nutzen. Seit 2011 sind beispielsweise Diversity-Workshops für sämtliche Führungskräfte der Bank verbindlich. Seit 2012 gibt es mit dem **Global Diversity Management** eine Plattform, um unsere Aktivitäten über sechs Regional Diversity Councils in Deutschland, Westeuropa, Osteuropa, Asien, New York und London international in der Bank zu implementieren.

[Mehr Informationen zum Thema Vielfalt](#)

Darüber hinaus bezieht die Commerzbank ihre Mitarbeiter über **Netzwerke** aktiv in den Diversity-Prozess ein: Den Mitarbeitern stehen die Netzwerke "Courage" (Frauen), Arco (Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle), "Horizont" (Burnout-Betroffene), „Fokus Väter“ und der interkulturelle Expertenkreis „CrossCulture“ zur Verfügung.

[Mehr Informationen zu den Mitarbeiternetzwerken](#)

Mit dem Kreismodell zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bauen wir seit 2012 den **Gesundheitsschutz** und die Prävention weiter aus. Damit wollen wir physische und verstärkt psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch identifizieren und von vornherein verhindern beziehungsweise abbauen. Als erstes Dax-Unternehmen in Deutschland wurde das Gesundheitsmanagement der Commerzbank vom Technischen Überwachungsverein (TÜV-Süd Management-Service) zertifiziert.

[Mehr Informationen zum Gesundheitsmanagement der Commerzbank](#)

Für mehr als 97 Prozent der Belegschaft gelten kollektivrechtliche Regelungen. Die Gehälter der tieferen Gehaltsstufen werden über den Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe geregelt. Die am niedrigsten eingruppierten Mitarbeiter (insgesamt zwei) liegen derzeit in Tarifgruppe 1 im 8. Berufsjahr (2.402 Euro). Es werden also an keinem Geschäftsstandort Mitarbeiter im Mindestlohnsegment beschäftigt. Mitarbeiter mit höheren Gehältern erhalten eine außertarifliche Vergütung.

Die Commerzbank fördert die **Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben** durch diverse Maßnahmen. **Flexible Arbeitszeiten** bieten unseren Mitarbeitern die Chance, ihren Einsatz mit verschiedenen Teilzeitmodellen und Sabbatical-Angeboten individuell zu gestalten. Die Commerzbank bietet bundesweit zwei Arbeitszeitmodelle an, die speziell auf die Anforderungen von **Führungskräften in Teilzeit** zugeschnitten sind: unser "Vertretermodell für Führungskräfte in Teilzeit" und das "Top Sharing".

Wir unterstützen Eltern mit umfangreichen Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur **Kinderbetreuung**. An immer mehr Orten in Deutschland haben wir flexible, betriebliche Kinderbetreuungseinrichtungen geschaffen. Für den Ausnahmefall, aber auch in der Regelbetreuung. Unsere Rückkehrgarantie nach der **Elternzeit** geht über die gesetzlichen Regelungen hinaus. Mit der Maßnahme "Keep in Touch" können unsere Mitarbeiter während der Elternzeit 10 bzw. 20 Prozent ihrer Wochenarbeitszeit beschäftigt bleiben. Darüber hinaus unterstützen wir die Mitarbeiter bundesweit mit kombinierbaren Bausteinen bei der **Pflege von Angehörigen**.

[Mehr zum Thema Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben in der Commerzbank](#)

## 16. Qualifizierung

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

Um die Beschäftigungsfähigkeit unserer Mitarbeiter zu fördern, haben wir verschiedene Programme zur **Aus- und Weiterbildung** initiiert. Unsere Qualifizierungs- und Entwicklungsangebote bündeln wir in der Commerzbank-Akademie. Sie enthält von der Grundlagen- und Fachqualifizierung bis zu spezifischen Führungs-, Projekt- und Fachlaufbahnen ein breites Angebot für alle Mitarbeiter.

Gerade auch im Hinblick auf die demografische Entwicklung und eine älter werdende Belegschaft spielt neben dem Aspekt des lebenslangen Lernens der betriebliche **Gesundheitsschutz** eine wichtige Rolle, um die Gesundheit zu fördern und Krankheiten vorzubeugen.

Immer wichtiger werden Angebote zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der **Pflege von Angehörigen**. Denn nicht nur die Belegschaft wird kontinuierlich älter, auch der Anteil der Pflegebedürftigen steigt. Immer mehr Mitarbeiter müssen zusätzlich zum Beruf pflegebedürftige Angehörige versorgen. Die Commerzbank bietet Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern eine Notfall-Pflege, Tagesbetreuung und einen „Pflege Check-up“ an. Zusätzlich dazu können sich Beschäftigte im Rahmen der Pflegezeit bis zu einem halben Jahr freistellen lassen oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Daneben bietet die Bank die so genannte Familienpflegezeit an. Mitarbeiter mit pflegebedürftigen Angehörigen können maximal 24 Monate lang ihre Wochenarbeitszeit auf bis zu 15 Stunden verringern.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 14 bis 16

*Leistungsindikator GRI LA7*

*Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie Summe der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region.*

Die Krankenquote der Commerzbank lag 2014 bei 4,1 Prozent, wobei Dauerkranke nicht eingeschlossen sind. Im Jahr 2014 betrug die Quote der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle für die Commerzbank in Deutschland 6,1 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter (2013: 6,1) und lag damit erneut auf einem niedrigen Niveau unterhalb der Quoten der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung. Es ereignete sich im Berichtsjahr kein Unfall mit Todesfolge.

*Leistungsindikator GRI LA8*

*Unterricht, Schulungen, Beratungsangebote, Vorsorge- und Risikokontrollprogramme, die Mitarbeiter, ihre Familien oder Gemeindemitglieder in Bezug auf erste Krankheiten unterstützen.*

Wir wollen die Gesundheit unserer Mitarbeiter am Arbeitsplatz fördern. Das erhöht ihr Wohlbefinden, ihre Motivation und ihre Leistungsfähigkeit. Dafür bietet die Commerzbank ein integriertes Gesundheitsmanagement mit Schulungen, Beratungen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung sowie deren Evaluation.

Mitarbeiter und ihre im Haushalt lebenden Angehörigen können im Rahmen des „Employee Assistance Programme“ (EAP) eine externe Beratung in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen in Anspruch nehmen. Im Rahmen des EAP finden Mitarbeiter den richtigen Ansprechpartner zum Beispiel bei Stress, Suchtgefährdung oder familiären Problemen. Mitarbeiter, die sich diskriminiert oder gemobbt fühlen, können das Angebot ebenfalls in Anspruch nehmen. Die Experten beantworten vertraulich Fragen, geben Auskünfte und suchen gemeinsam mit den Betroffenen nach Lösungen. Im Jahr 2014 wurden 1.141 neue Beratungsfälle bearbeitet. Wir sehen in dieser Zahl einen Beleg für eine problemlösungsorientierte Unternehmenskultur, die es unseren Mitarbeitern ermöglicht, Herausforderungen offen zu thematisieren.

Bereits zum zweiten Mal beteiligte sich die Commerzbank im Berichtszeitraum an der Global Corporate Challenge, bei der sich die Teilnehmer ein gemeinsames Ziel setzten: jeweils mindestens 10.000 Schritte an 100 Tagen zu gehen. 2014 nahmen 800 Commerzbank-Mitarbeiter teil. Seit über zehn Jahren beteiligt sich die Commerzbank darüber hinaus an der Aktion „Mit dem Rad zur Arbeit“. Die Mitarbeiter werden dabei aufgefordert, an mindestens 20 Tagen im Jahr mit dem Rad zur Arbeit zu fahren.

Der Gesamtbetriebsrat und das Gesundheitsmanagement der Commerzbank haben im Jahr 2011 das Netzwerk „Horizont“ für Burn-out-Betroffene gegründet. Horizont bietet den Betroffenen eine Austausch- und Informationsplattform. Zudem besteht ein intensiver Kontakt zum Betriebsrat und zum Gesundheitsmanagement.

Zur Stärkung des Gesundheitsbewusstseins unserer Mitarbeiter haben wir ebenfalls bereits 2011 das interaktive Training „Gesund in der Commerzbank“ gestartet. Das im Intranet abrufbare Programm sensibilisiert und gibt Tipps für die Praxis zu den Themen Gesundheit am Arbeitsplatz, Stressmanagement, Suchtprävention sowie Bewegung und Ernährung. Im September 2012 wurde zudem das Seminarprogramm „Erfolgreich und gesund führen“ initiiert.

Um die Erhaltung der Gesundheit geht es auch beim ehrenamtlichen Engagement im Betriebssport. 2014 unterhielt die Commerzbank in Deutschland 164 Betriebssportgruppen mit 16.472 Mitgliedern. Des Weiteren geben unsere Betriebsärzte Tipps zur gesunden Ernährung sowie zur Suchtvermeidung und entwickeln persönliche Strategien für den Umgang mit Stress. Um Krankheiten vorzubeugen, bieten wir regelmäßige Augenuntersuchungen, Blutdruckmessungen, Gewichtskontrollen und Maßnahmen zur Diabetesvorsorge.

Das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) der Commerzbank richtet sich an Mitarbeiter, die in einem Zeitraum von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen krank waren. Gemeinsam mit dem Mitarbeiter werden individuelle Lösungen und präventive Maßnahmen entwickelt. Wir möchten es den Betroffenen ermöglichen, im beruflichen Alltag schnell wieder Fuß zu fassen und dauerhaft gesund in der Bank zu arbeiten.

*Leistungsindikator GRI LA10*

*Durchschnittliche jährliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Mitarbeiterkategorie, die der Mitarbeiter aus- oder weitergebildet wurde.*

2014 haben 4.965 Präsenzseminare mit 79.183 Teilnehmertagen stattgefunden. Inklusive Selbstlernmedien haben wir insgesamt 856.456 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter investiert. Bei einer durchschnittlichen Mitarbeiterzahl der Commerzbank AG (Inland) von 36.415 beträgt die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Jahr im Berichtszeitraum somit 23,5 Stunden.

Von den am 31. Dezember 2014 in der Commerzbank AG Inland beschäftigten 34.443 Mitarbeitern befanden sich 1.729 in einer Berufsausbildung. Im Berichtszeitraum haben wir 590 Auszubildende und Studierende dualer Hochschulen eingestellt. Sie lassen sich entweder zu Bankkauffleuten, Kaufleuten für Büromanagement oder Immobilienkauffleuten ausbilden. Von den an einer Übernahme interessierten Auszubildenden haben wir im Berichtszeitraum 500 (73 Prozent) eine aussichtsreiche berufliche Perspektive in der Bank eröffnet. Am 31. Dezember 2014 beschäftigte die Bank des Weiteren 165 Mitarbeiter als Trainees und 472 Mitarbeiter als Studierende im Commerzbank-Studienkreis. Darüber hinaus waren rund 780 akademische Praktikanten bei uns tätig.

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 sind (nicht steuerungsrelevant). Weiterbildung wird in der Commerzbank bedarfsbezogen angeboten.

*Leistungsindikator GRI LA13*

*Zusammensetzung der leitenden Organe und Aufteilung der Mitarbeiter nach Kategorie hinsichtlich Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und anderen Indikatoren für Vielfalt.*

Wir konnten den Anteil von Frauen in Führungspositionen im Commerzbank-Konzern von 27,4 Prozent im Jahr 2013 auf 28,2 Prozent im Jahr 2014 steigern. Dafür wurden die Fördermaßnahmen sowohl für Einsteigerinnen als auch für Frauen, die bereits in der Bank tätig sind, weiter ausgebaut. Am internen Mentoringprogramm haben zum Beispiel bereits mehr als 600 weibliche Führungskräfte teilgenommen. Ergänzt wird dieses Programm durch zusätzliche Veranstaltungen wie die Karrieretage der Commerzbank, das Forum Diversity und „Keep in Touch“ sowie einer Rückkehrgarantie nach der Elternzeit und dem Programm Management-Experience. Dieses Programm bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, sich als Führungskraft oder Projektmanager auf vorübergehend vakanten Stellen auszuprobieren. Wir arbeiten weiter an unserem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen bis Ende 2015 auf 30 Prozent zu erhöhen. Angaben zur Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrates enthält der Geschäftsbericht 2014, Seiten 11 und 18f.

Stand: 2014, Quelle: Unternehmensangaben. Für die Angaben der Unternehmen kann keine Haftung übernommen werden.

Die Angaben dienen nur zur Information. Bitte beachten Sie den Haftungsausschluss unter <http://www.nachhaltigkeitsrat.de/impressum-und-datenschutz>.  
Heruntergeladen von <http://www.nachhaltigkeitsrat.de>

Seit vielen Jahren erleichtern wir es unseren Mitarbeitern, Familie und Beruf zu vereinbaren. So bieten wir wegweisende Kinderbetreuung ebenso wie eine umfangreiche Unterstützung für Mitarbeiter, die Angehörige pflegen. Grundlage ist unsere „Betriebsvereinbarung Pflege“ für die Zentrale, die unbefristet verlängert wurde. Die Kinderbetreuung unterstützen wir bundesweit mit 300 Kinderbetreuungsplätzen. Die Ausnahme- und Ferienbetreuung der Commerzbank wurde 2014 insgesamt von 1.481 Kindern an 5.313 Tagen genutzt. 2015 feiert die dafür zuständige Einrichtung „Kids & Co“ ihr zehnjähriges Jubiläum.

Fest etabliert sind die Mitarbeiternetzwerke, die sich im Juni 2014 beim zweiten Diversity-Tag in der Zentrale präsentierten. Rund 1.000 Mitarbeiter sind bei Arco (Homo-, Bi- und Transsexuelle), dem Frauennetzwerk Courage, bei Fokus Väter, Horizont (Thema Burn-out), Kulturwerk, Cross Culture (Interkulturalität) und dem Netzwerk Pflege engagiert. Mit eigenen Veranstaltungen und Projekten machen die Netzwerke auf sich und ihre Arbeit aufmerksam. Für Väter initiierte die Commerzbank ein unternehmensübergreifendes Väternetzwerk in Frankfurt, Berlin und Hamburg, bei dem Vorträge, Workshops oder Vater-Kind-Wochenenden angeboten werden. 2015 wurde zudem eine Väter-Studie angestoßen, mit dem Ziel, zukunftsweisende familienbewusste Maßnahmen und Angebote verstärkt auch für Männer zu entwickeln.

Im Jahr 2014 haben insgesamt 2.316 Mitarbeiter Elternzeit genommen, 16,1 Prozent von ihnen waren Väter. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug bei Frauen 9,1 Monate und bei Männern 2,1 Monate.

[Anteil weiblicher Mitarbeiter der Commerzbank AG \(Inland\) nach Führungsebenen](#)

[Alters- und Geschlechtsstruktur der Mitarbeiter der Commerzbank AG](#)

Die Commerzbank hatte im Jahr 2014 insgesamt 1.706 Pflichtarbeitsplätze für schwerbehinderte Menschen zu besetzen. Diese gesetzliche Anforderung wurde überschritten. Insgesamt waren 1.812 Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Mitarbeitern besetzt - das entspricht 5,3 Prozent der Arbeitsplätze. Weiterhin macht es sich der Projektkreis Barrierefreiheit zur Aufgabe, vorhandene Barrieren sukzessive zu reduzieren oder abzuschaffen, um damit Kunden und Mitarbeiter nachhaltig zu unterstützen.

*Leistungsindikator GRI HR4  
Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.*

Diskriminierungsfälle sind nur wenige bekannt, da sie in der Regel unmittelbar vor Ort geklärt werden. Fälle, die nicht ohne Weiteres zu regeln sind, werden von zentraler Stelle behandelt. Die Gesamtzahl kann nicht exakt beziffert werden, da Diskriminierung als eine Unterkategorie des weiter gefassten Themas Mobbing behandelt wird. Es wird aber geschätzt, dass sich die jährliche Anzahl von zentral weiterverfolgten Diskriminierungsmeldungen im einstelligen Bereich bewegt. Mitarbeiter, die sich diskriminiert oder gemobbt fühlen, können das Angebot des Employee Assistance Programme (EAP) in Anspruch nehmen.

[Vollständige GRI-Bilanz in unserem CR-Portal](#)

## Kriterium 17 zu MENSCHENRECHTEN

### 17. Menschenrechte

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

Die **Einkaufsrichtlinie** der Commerzbank beinhaltet Ethikrichtlinien, die u.a. die Einhaltung der Menschenrechte für alle Beschaffungsvorgänge verbindlich vorschreiben. Bereits die Ausschreibung macht klare Vorgaben und alle infrage kommenden Lieferanten werden anhand eines Lieferanten-Selbstauskunftsbogens evaluiert, der auch Fragen zu Menschenrechten enthält.

Der 2006 eingeführte und 2015 aktualisierte **Standard für eine nachhaltige Beschaffung** ergänzt die Einkaufsrichtlinie. Die von der Commerzbank erworbenen Produkte und Dienstleistungen müssen demzufolge u.a. unter menschenwürdigen Bedingungen produziert werden.

[Weitere Informationen zu unserem Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#)

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

*Leistungsindikator GRI HR2  
Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.*

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. Im Rahmen des Lieferantenmanagements werden die wichtigsten Dienstleister in jährlichen Lieferantengesprächen bezüglich der Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien bewertet. Im Falle von Verstößen gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung wird eine stufenweise Eskalation gegenüber Lieferanten geprüft und eingeleitet. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Lieferanten wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten aufgelöst. Seit 2015 wird zudem eine Mustervertragsklausel „Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung“ in neue Verträge aufgenommen.

## Kriterium 18 zu SOZIALES/GEMEINWESEN

### 18. Gemeinwesen

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

Durch ihre Geschäftstätigkeit trägt die Commerzbank wesentlich zum Gemeinwesen bei. Sie ist Arbeitgeber, Ausbildungsbetrieb und Auftraggeber. Sie vergibt Kredite an Privatpersonen, Unternehmen und Kommunen, verwaltet Spareinlagen, wickelt den Zahlungsverkehr ab, handelt mit Wertpapieren und verwahrt sie. Doch die unternehmerische Verantwortung der Commerzbank erschöpft sich nicht in ihrem **volkswirtschaftlichen Nutzen**.

**Gesellschaftliches Engagement** ist seit jeher Teil unserer Unternehmenskultur. In zahlreichen Projekten und Initiativen mit Partnern aus Politik, Wirtschaft und Zivilgesellschaft leisten wir Beiträge zur Lösung aktueller Problemstellungen. Dabei geht es vor allem darum, Benachteiligungen abzubauen, die eine soziale und ökonomische Teilhabe bestimmter Personengruppen erschweren. So fördern wir Bildungsgerechtigkeit zum Beispiel mit dem Bildungspaten-Programm, in dem Mitarbeiter der Bank Jugendliche unterstützen, die von Schulabbruch bedroht sind oder Gefahr laufen, keinen Ausbildungsplatz zu finden. Auch beim Sponsoring geht es der Commerzbank nicht nur darum, die Markenbekanntheit und den Produktabsatz zu steigern, sondern durch gezieltes Engagement auch einen Beitrag für die Menschen vor Ort zu leisten. Neben dem klassischen Sponsoring stehen dabei Jugendarbeit sowie die Förderung regionaler Vereine im Vordergrund, wie zum Beispiel bei den Programmen „DFB-Junior-Coach“ oder „Das Grüne Band für vorbildliche Talentförderung im Verein“. Auch das Stiftungsengagement ist für die Commerzbank integraler Bestandteil ihrer unternehmerischen Verantwortung. Die verschiedenen Stiftungen der Bank – die Commerzbank-Stiftung, die Jürgen Ponto-Stiftung, die Kulturstiftung Dresden der Dresdner Bank und die sechs Sozialstiftungen – sind im Commerzbank-Stiftungszentrum organisatorisch zusammengefasst und fördern vor allem die Bereiche Bildung, Wissenschaft, Kunst und Kultur sowie Soziales.

[Mehr zum Thema Gesellschaftliches Engagement](#)

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

*Leistungsindikator GRI EC1*

*Unmittelbar erzeugter und ausgeschütteter wirtschaftlicher Wert, einschließlich Einnahmen, Betriebskosten, Mitarbeitergehältern Spenden und anderer Investitionen in die Gemeinde, Gewinnvortrag und Zahlungen an Kapitalgeber und Behörden (Steuern).*

Das operative Ergebnis des Commerzbank-Konzerns belief sich für das Jahr 2014 auf 684 Millionen Euro. Dies bedeutet im Vergleich zum Vorjahreszeitraum einen Rückgang um 6,4 Prozent. Das den Commerzbank-Aktionären zurechenbare Konzernergebnis betrug für den Berichtszeitraum 264 Millionen Euro. Die Steuern vom Einkommen und vom Ertrag lagen bei 253 Millionen Euro. Eine detaillierte Gewinn-und-Verlust-Rechnung findet sich im Geschäftsbericht 2014 auf Seite 147 und in den dort erwähnten Anhangangaben. Die Personalaufwendungen finden sich auf Seite 189.

Investitionen in das Gemeinwesen finden auch über die Stiftungen in der Commerzbank statt: Commerzbank-Stiftung, Jürgen-Ponto-Stiftung, Kulturstiftung Dresden der Dresdner Bank und sechs Sozialstiftungen. Das Fördervolumen und dessen Verwendung sowie das Dotationskapital zeigen die nachfolgend verlinkten Tabellen. Den organisatorischen Rahmen für die verschiedenen Stiftungen bildet das Commerzbank-Stiftungszentrum. 2014 summierten sich die Ausgaben der Commerzbank für das Stiftungszentrum auf 1,66 Millionen Euro für Personal, Arbeitsplatz- und Raumkosten sowie sonstige Sachkosten.

[Fördervolumen des Stiftungszentrums](#)

[Dotationskapital des Stiftungszentrums](#)

[Spendenstruktur des Stiftungszentrums \(ohne Sozialstiftungen\)](#)

## Kriterien 19–20 zu COMPLIANCE

## 19. Politische Einflussnahme

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

Die Commerzbank tätigt keine Geldzuwendungen an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker. Für den Dialog mit der Politik unterhält die Commerzbank Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel. Seit 2010 ist die Commerzbank im Transparenzregister der EU registriert und berichtet über Aktivitäten, handelnde Personen und jährliche Aufwendungen im Rahmen der politischen Meinungsbildung.

Die Initiative „Commerzbank im Dialog“ bildet ein Forum, um mit Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft über aktuelle gesellschafts- und wirtschaftspolitische Herausforderungen zu diskutieren. In diesem Rahmen fanden im Berichtszeitraum zum Beispiel Veranstaltungen zu Themen wie „Die moderne Informationsgesellschaft“ und „Stabilität und Wettbewerbsfähigkeit im EU-Bankenmarkt sichern“ statt.

Auch mit der Initiative „Politisches Frühstück“ fördern wir den Dialog zu gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Themen. 2014 wurden in diesem Rahmen zahlreiche Veranstaltungen organisiert. Unter anderem diskutierten die Teilnehmer Herausforderungen in der Finanzmarktregulierung, den Wettbewerb in der digitalen Wirtschaft und Verbraucherschutzfragen. Als neues Format veranstalten wir seit 2014 die „mittags:werkstatt!“. Im Rahmen dieses Werkstattgesprächs wurde unter anderem das Thema Dispozinsen diskutiert.

Überdies stehen wir im regelmäßigen 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. Dabei stehen für uns die Themen im Vordergrund, die sich am stärksten auf unser Geschäftstätigkeit auswirken.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator GRI SO6*

*Gesamtwert der Zuwendungen (Geldzuwendungen und Zuwendungen von Sachwerten) an Parteien, Politiker und damit verbundenen Einrichtungen, aufgelistet nach Ländern.*

Mit einer Spendenrichtlinie hat die Commerzbank im Juni 2012 klare Rahmenbedingungen für ihr Spendenwesen definiert. Demnach darf eine Spende insbesondere nicht mit der Geschäfts- und Verhaltensethik der Commerzbank, den Compliance-Grundsätzen (zum Beispiel der Global Anti-Fraud Policy und der Global Anti-Corruption Policy) sowie speziell definierten Ausschlusskriterien in Konflikt stehen. Spenden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, sind zu vermeiden. Als Spendenempfänger ausgeschlossen sind vom Verfassungsschutz beobachtete Vereinigungen und Sekten sowie Organisationen, vor denen das Deutsche Zentrum für soziale Fragen ausdrücklich warnt. Auch die Stiftungen folgen der Spendenrichtlinie der Commerzbank. Die Commerzbank tätigt keine Geldzuwendungen an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker.

## 20. Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten

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

Die Verantwortung für gesetzes- und richtlinien-treues Verhalten liegt in der Commerzbank in der Konzerneinheit Group Compliance, die dem Vorstand Stephan Engels (CFO) unterstellt ist. Orientierung für ein korrektes und moralisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit geben die [Verhaltensgrundsätze](#) (Code of Conduct). Sie machen deutlich, was von allen Mitarbeitern im Commerzbank-Konzern erwartet wird. Dazu gehört es, Gesetze, Regularien und interne Vorschriften einzuhalten und sich von ethischen Grundsätzen im täglichen Handeln leiten zu lassen.

Grundlage für die Einschätzung und Minimierung potentieller Compliance-Risiken in der Commerzbank ist die sogenannte **Gefährdungsanalyse**. Sie wird einmal jährlich konzernweit durchgeführt und erstreckt sich auf alle konzernangehörigen Unternehmen, Zweigstellen und sonstigen gebundenen bzw. abhängigen Unternehmen im In- und Ausland, die als compliancerelevant eingestuft werden. Sie erfasst auch Betrugsrisiken – insbesondere Korruption – und bewertet die entsprechenden Kontrollaktivitäten der Segmente.

Zur Aufdeckung wirtschaftskrimineller Handlungen haben wir außerdem ein internetbasiertes [Hinweisgebersystem](#) (Whistleblowing) eingeführt. Mit Hilfe dieses Systems können jederzeit interne oder externe Hinweise online – namentlich oder anonym – an die Bank adressiert werden.

Korruption oder sonstige strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden von uns ausdrücklich nicht toleriert. Aufgedeckte strafbare Handlungen verfolgen wir nach dem „**Null-Toleranz**“-Prinzip. Jeder Mitarbeiter, der sich nachweislich strafbar gemacht hat, muss die strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen sowie zivilrechtlichen Konsequenzen tragen.

[Weitere Informationen zu Compliance in der Commerzbank](#)

Als fairer Teilnehmer am Markt und in unserem Engagement gegen Korruption berücksichtigen wir die **OECD-Richtlinien für multinationale Unternehmen**. Zudem sind wir dem **UN Global Compact** mit seinen zehn Prinzipien (u.a. zur Korruptionsbekämpfung) ausdrücklich verpflichtet.

[Weitere Informationen zum UN Global Compact](#)

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SO2*

*Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.*

Grundlage für die Einschätzung und Minimierung potenzieller Compliance-Risiken ist die sogenannte Gefährdungsanalyse. Sie wird einmal jährlich konzernweit durchgeführt und erstreckt sich auf alle konzernangehörigen Unternehmen, Zweigstellen und sonstigen gebundenen beziehungsweise abhängigen Unternehmen im In- und Ausland, die als Compliance-relevant eingestuft werden. Sie erfasst auch Betrugsrisiken - unter anderem Korruption - und bewertet die entsprechenden Kontrollaktivitäten der Segmente. Für das Jahr 2014 waren insgesamt 53 als wesentlich eingestufte Einheiten der Bank in die Gefährdungsanalyse einbezogen. Die aus der Gefährdungsanalyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention überprüft die Bank regelmäßig und ergänzt sie bei Bedarf. Als Grundlage dafür dient auch der regelmäßige Informationsaustausch mit internen Anti-Fraud-Netzwerken sowie anderen Unternehmen und Experten. Bekannt gewordene Fälle oder Verdachtsfälle analysiert die Commerzbank, um ihre Präventionsmaßnahmen zu verbessern und künftige Risiken, insbesondere Korruptionsrisiken, so weit wie möglich auszuschließen.

*Leistungsindikator GRI SO7*

*Anzahl der Klagen, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung erhoben wurden und deren Ergebnisse.*

Im Berichtsjahr 2014 wurden uns keine wesentlichen Klagen, Strafzahlungen oder Bußgeldbescheide gegen die Commerzbank wegen wettbewerbswidrigen Verhaltens bekannt.

*Leistungsindikator GRI SO8*

*Wesentliche Bußgelder (Geldwert) und Anzahl nicht monetärer Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften.*

Im März 2015 hat die Commerzbank Vergleiche mit verschiedenen Behörden in den USA bezüglich Verstößen gegen US-Sanktionsbestimmungen sowie gegen Gesetze des Bundesstaates New York erzielt. Diese Fälle ereigneten sich in den Jahren 2002 bis 2008. In einem weiteren Verfahren, das gleichzeitig beigelegt wurde, ging es um Vorkehrungen und Praktiken zur Erkennung und Meldung potenzieller Geldwäscheaktivitäten in den Jahren 2008 bis 2013. Gegen Strafzahlungen in Höhe von 1.452 Millionen US-Dollar (1.196 Millionen Euro) wurden die Verfahren beigelegt.

Die Bank hat in den vergangenen Jahren bereits eine Vielzahl von Maßnahmen umgesetzt, um die Mängel zu beheben und die relevanten Prozesse zu stärken. Weitere Maßnahmen zur Umsetzung noch umfassenderer Richtlinien sind eingeleitet. Hierzu wurde unter anderem ein Konzernprojekt aufgesetzt.

Angaben zu weiteren rechtlichen Verfahren enthält der [Geschäftsbericht](#) 2014, Seite 228-230.