

**Bericht zur Gleichstellung
und Entgeltgleichheit
gemäß § 21 Abs. 1
Entgelttransparenzgesetz
(EntgTranspG)**

Berichtszeitraum 2017 bis 2022

Inhalt

1. Einleitung	3
2. Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie.....	4
3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern	5
4. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer	6
5. Statistische Angaben.....	7

1. Einleitung

Der Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit der Commerzbank Aktiengesellschaft wurde nach Maßgabe des § 21 Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG) erstellt. Danach haben Arbeitgeber mit in der Regel mehr als 500 Beschäftigten, die zur Erstellung eines Lageberichts nach den §§ 264 und 289 des Handelsgesetzbuches verpflichtet sind, einen Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. Im Commerzbank Konzern gilt der Anwendungsbereich aktuell für die Commerzbank Aktiengesellschaft.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft ist ein tarifgebundenes Unternehmen und muss gemäß § 22 Abs. 1 Entgelttransparenzgesetz den Bericht alle fünf Jahre veröffentlichen. Dieser Bericht umfasst den Berichtszeitraum 2017 bis 2022.

2. Frauenförderung als wesentlicher Bestandteil der Personalstrategie

Diversität prägt die Unternehmenskultur der Commerzbank sehr stark und ist unverändert ein wichtiger Bestandteil der Personalstrategie. Hieraus resultiert auch der Anspruch, die starke Positionierung in diesem Thema beizubehalten. Die Mitarbeitervielfalt wird gefördert und soll für den Erfolg der Bank nutzbar gemacht werden. Die Gleichstellung der Geschlechter ist hierbei ein wesentlicher Aspekt.

Die Commerzbank blickt auf eine lange Geschichte der Gleichstellung von Frauen und Männern zurück. Sie unterstützt und fördert aktiv die Chancengleichheit von Frauen und Männern bei der beruflichen Entwicklung und schafft ein Arbeitsumfeld, dass sowohl Frauen als auch Männer ermutigen soll, die Verantwortung für Spezialisten-, Projekt oder Führungspositionen zu übernehmen.

Eine adäquate und gleichwertige Vergütung für gleichwertige Tätigkeiten ungeachtet des Geschlechts ist eines der Grundprinzipien der Vergütungspolitik der Commerzbank. Deren geschlechtsneutrale Entgeltstrukturen (beispielsweise Gehaltsbänder für außertarifliche MitarbeiterInnen, Tarifgruppen gemäß Manteltarifvertrag, kollektivrechtliche Regelungen zur variablen Vergütung) sowie ihr Funktionsbewertungssystem stehen im Einklang mit den §§ 3 und 4 des Entgelttransparenzgesetzes. Durch die interne Offenlegung besteht Transparenz für die MitarbeiterInnen über die Entgeltstrukturen.

Der Frauenanteil in der Belegschaft der Commerzbank lag Ende 2022 bei 50,8 Prozent. Ungefähr 32 Prozent aller Führungspositionen in der Commerzbank Aktiengesellschaft Inland waren Ende 2022 mit Frauen besetzt, im gesamten Konzern sogar 35 Prozent. Somit konnte im Berichtszeitraum das Konzernziel - Erhöhung des Anteils von Frauen in Führungspositionen auf 35 Prozent - erreicht werden. Die Commerzbank liegt mit der bisher erreichten Besetzungsquote im Spitzenfeld deutscher Unternehmen. In einer Studie der Boston Consulting Group lag die Commerzbank mit ihrer Förderung der Gleichstellung 2022 auf Platz 12 von 99 deutschen Unternehmen.

Dazu trug auch eine Frauenquote von 45 Prozent im Aufsichtsrat und ebenso die Tatsache bei, dass zwei Vorständinnen im siebenköpfigen Vorstandsgremium vertreten sind. Auf den beiden Führungsebenen unterhalb des Vorstands sind Mitarbeiterinnen hingegen noch nicht ausreichend repräsentiert.

Mit der aktuell vom Gesamtvorstand verabschiedeten Konzernzielquote von 40 Prozent bis Ende 2030 hat sich die Bank erneut ein starkes Ziel gesetzt und zeigt somit, wie

wichtig ihr weiterhin die Besetzung von Führungspositionen durch Frauen ist.

Die Commerzbank arbeitet daher im Rahmen ihrer Personalpolitik und ihres Diversity-Managements stetig weiter daran, die Chancengleichheit von Frauen und Männern durch gezielte berufliche und persönliche Entwicklung zu fördern sowie Eltern durch Programme zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu entlasten. Insbesondere durch die Möglichkeiten, verstärkt flexibel im Homeoffice oder mobil zu arbeiten, wurde viel für die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben erreicht.

Um weiterhin erfolgreich zu sein sind Integrität, Mut, Motivation und Leistung für unsere MitarbeiterInnen entscheidend, nicht das Geschlecht. An diesem Leitsatz wird sich die Commerzbank messen lassen.

3. Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männern

Chancengleichheit von Frauen und Männern ist in der Commerzbank schon sehr lange ein wichtiges Thema. Bereits in den Achtzigerjahren wurde Chancengleichheit in Symposien und Workshops in der Bank thematisiert. In der Folge wurden konkrete Maßnahmen ergriffen, um die Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf zu erleichtern und damit insbesondere Frauen neue Karriereoptionen zu bieten.

Bereits im Jahr 1998 führte die Commerzbank als erstes Unternehmen in Deutschland eine betriebliche Kinderausnahmebetreuung ein. Heute können Eltern in der Bank ihre Kinder jeweils für maximal 20 Tage bundesweit in eine betriebliche Ausnahmebetreuung geben. Dieses kostenfreie Angebot ermöglicht insbesondere die Überbrückung von Ferienzeiten und trägt in vielen Fällen zu einer merklichen Entlastung von Familien bei. Aktuell hat die Bank neben der Ausnahmebetreuung bundesweit 210 Vollzeitplätze in Kinderkrippen und Kindergärten, die regelmäßig nahezu ausgebucht sind. Durch lange Öffnungszeiten und das Vermeiden von Schließzeiten in den Ferien sowie durch eine geprüfte qualitätsvolle Betreuung sind unsere Einrichtungen ein wesentlicher Beitrag zur beruflichen Karrieregestaltung von Eltern. Private Betreuungslösungen fördert die Bank gehaltsabhängig mit einem Zuschuss.

Aufgrund der Covid-Pandemie haben wir in den beiden vergangenen Geschäftsjahren zusätzlich ein virtuelles Betreuungsangebot in Kooperation mit dem pmeFamilienservice eingeführt, das 2021 knapp 3000mal, 2022 mehr als 2500mal genutzt wurde. So konnte auch in einer für Eltern besonders herausfordernden Situation im Home-Office Entlastung geboten werden.

Außerdem unterstützt die Bank zur Verbesserung der Vereinbarkeit von Familie und Beruf alle Mitarbeitenden durch flexible Arbeitszeitregelungen, Möglichkeiten verstärkt im Home-Office oder ortsunabhängig zu arbeiten, Maßnahmen und Leistungen im Falle der Pflege von

Angehörigen sowie durch das kompetente Beratungsprogramm in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen „Employee Assistance Programm (EAP)“.

Im Jahr 1998 gründete sich mit „Courage“ das Frauennetzwerk der Commerzbank. Heute ist es mit rund 400 Frauen eines der größten Mitarbeiterinnennetzwerke in Deutschland. In regelmäßigen Veranstaltungen und im Austausch mit dem Management sowie dem Schirmherrn Dr. Manfred Knof, CEO der Commerzbank, werden vor allem auch Fragen der Gleichstellung und der beruflichen Entwicklung

auf der Top Entscheidungsebene der Commerzbank thematisiert.

Das Projekt „Frauen in Führungspositionen“ startete bereits 2010 in der Bank. Damals betrug die Frauenquote in Führungspositionen 23 Prozent. Diese Quote konnte durch vielfältige Maßnahmen kontinuierlich gesteigert werden und hat somit auch zur Verbesserung der Chancengleichheit beigetragen.

Genannt sei unter anderem „Keep in Touch“, ein Teilzeitangebot in Elternzeit mit 10 oder 20 Prozent Arbeitszeitanteil, das den Kontakt zur Bank während der Elternzeit verbessern und eine frühere Rückkehr ermöglichen soll. Oder die „Rückkehrgarantie nach der Elternzeit“, die innerhalb von maximal 12 Monaten Elternzeit die Rückkehr auf den bisherigen Arbeitsplatz gewährleistet. Beide Angebote richten sich gleichermaßen an weibliche wie männliche Mitarbeitende und sind entscheidende Stellhebel, um Karriereabbruchkanten zu vermeiden.

Workshops für alle Mitarbeitenden zum Thema Diversity & Frauenförderung, individuelle Zielvorgaben für Führungskräfte und eine Kommunikationsoffensive haben dazu beigetragen, dass sich die Situation von Frauen mit Wunsch nach einer Führungskarriere entscheidend verbessert hat.

Dass die Commerzbank mittlerweile mehr als 30 Prozent Frauen in Führungspositionen und zwei Frauen im Commerzbank-Vorstand hat, sehen wir als Erfolg unserer kontinuierlichen Bemühungen um Chancengleichheit.

4. Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit für Frauen und Männer

Nach § 6 Abs. 2 Entgelttransparenzgesetz sind Arbeitgeber verpflichtet, die erforderlichen Maßnahmen zu treffen, um die Beschäftigten vor Benachteiligungen wegen des Geschlechts in Bezug auf das Entgelt zu schützen.

In der Commerzbank Aktiengesellschaft sind sämtliche Regelungen zur Entgeltfindung beziehungsweise zur Gewährung von Entgeltbestandteilen, namentlich:

- der angewendete Tarifvertrag,
- die Betriebsvereinbarung und weiterführende Regelungen zur Festlegung der außertariflichen Grundvergütung,
- die Betriebsvereinbarung und weiterführende Regelungen zur variablen Vergütung von außertariflichen MitarbeiterInnen,
- die Betriebsvereinbarung Erfolgsbeteiligung für tarifliche MitarbeiterInnen,
- die Anforderungskriterien des Funktionsbewertungsmodells Commap,
- einheitliche Stellenausschreibungen mit Angabe der Commap-Karrierestufe,
- die Kompetenzen, die die Anforderungen an die einzelnen Fachrollen konstituieren,

geschlechtsneutral formuliert und ausgestaltet.

4.1. Tarifliche Tätigkeiten

Für die Commerzbank findet der Manteltarifvertrag des privaten Bankgewerbes Anwendung. Auf dieser Grundlage sind Tätigkeiten in derselben Tarifgruppe grundsätzlich vergleichbar. Eine unterschiedliche tarifliche Vergütung ist auf Basis des Tarifvertrags damit nur im Rahmen unterschiedlicher Berufserfahrung (Berufsjahreseinstufung) und nicht aufgrund des Geschlechts möglich.

Zusätzlich können alle tariflichen MitarbeiterInnen eine Erfolgsbeteiligung als variablen Vergütungsbestandteil erhalten.

4.2. Außertarifliche Tätigkeiten

Im außertariflichen Bereich basiert die Eingruppierung aller Funktionen in die aufeinander aufbauenden Karrierestufen

des Funktionsbewertungsmodells Commap sowie auf den je Karrierestufe geforderten persönlichen und fachlichen Qualifikationen und Kompetenzen (qualitative und quantitative Anforderungskriterien). Differenziert werden diese Anforderungskriterien noch durch unterschiedliche Tätigkeitsschwerpunkte, die sich in drei Arten von Karriereleitern (Fach-, Projekt- oder Führungskarriereleiter) abbilden.

Unser Funktionsbewertungssystem stellt damit sicher, dass alle außertariflichen Tätigkeiten für Frauen und Männer auf identischen Anforderungskriterien beruhen und unabhängig von der konkreten Ausgestaltung der Tätigkeit bewertet werden. Die Kriterien spiegeln auch die von Stufe zu Stufe anspruchsvoller werdenden Anforderungen an die geforderten Kompetenzen wider, sodass die Commap-Stufe im Rahmen des Auskunftsverlangens als eines der grundlegenden Entscheidungskriterien herangezogen wird, mit denen die Gleichwertigkeit von Tätigkeiten beurteilt werden kann. Analog dem Tarifbereich wird daher unterstellt, dass Tätigkeiten, die nicht der gleichen Anforderungsstufe zugeordnet sind, nicht vergleichbar sind.

Zusätzlich können außertarifliche MitarbeiterInnen eine variable Vergütung erhalten. Je nach Karrierestufe wurden differenzierte Obergrenzen für die variable Vergütung festgesetzt.

Die Strukturen des Commap-Systems und die damit einhergehenden Gehaltsbänder sind mit dem Gesamtbetriebsrat verhandelt, werden aber regelmäßig anhand der Marktgegebenheiten überprüft und bei Bedarf angepasst.

Ergänzt werden die persönlichen und fachlichen Kompetenzen der außertariflichen Funktionsbewertungssystematik durch eine fachliche Ebene – sogenannte Fachrollen. In den Fachrollen sind diejenigen Tätigkeiten zusammengefasst, die unter Zugrundelegung einer Vielzahl von fachlichen Anforderungen deshalb objektiv vergleichbar sind, weil in ihnen Stellen und Funktionen mit vergleichbaren fachlichen, organisatorischen und persönlichen Kompetenzanforderungen, unabhängig ihrer organisatorischen Zuordnung, gebündelt werden.

Darüber hinaus hat sich die Bank in den letzten Jahren durch die Neuausrichtung relevanter Fachrollen auf die neuen Herausforderungen und Arbeitsbedingungen in der digitalen Welt eingestellt. Aber auch der Ausbau der Zusammenarbeit in interdisziplinären Teams, Mitarbeit in bankweiten Programmen und Projekten wird zunehmend durch gezielte Qualifikationsmaßnahmen gleichermaßen für Frauen als auch Männer begleitet und gefördert.

5. Statistische Angaben

5.1. Durchschnittliche Gesamtzahl der Beschäftigten aufgeschlüsselt nach Geschlecht

In der Commerzbank Aktiengesellschaft Deutschland waren zum 31.12.2022 insgesamt 25.216 MitarbeiterInnen beschäftigt, davon 12.804 Frauen und 12.412 Männer.

5.2. Durchschnittliche Zahl der Voll- und Teilzeitbeschäftigten*

	Männer	Frauen
Vollzeit	11.403 (2016: 14.932)	6.512 (2016: 8.697)
Teilzeit	1.009 (2016: 945)	6.292 (2016: 7.815)
	12.412 (2016: 15.877)	12.804 (2016: 16.512)

* Angaben enthalten Stammpersonal, Abwesenheiten und Nachwuchskräfte

Commerzbank AG
Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
www.commerzbank.de

Postanschrift
60261 Frankfurt am Main
Tel. + 49 69 136-20
info@commerzbank.com

