



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

Commerzbank AG

Berichtsjahr 2012

Leistungsindikatoren-Set GRI 3.1

Kontakt

Commerzbank AG
Corporate Responsibility

Thekla Wießner

Kaiserplatz
60311 Frankfurt am Main
Deutschland

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.

Ergänzende Anmerkungen (z.B. Hinweis auf externe Prüfung):

Die Commerzbank veröffentlicht seit 2005 im zweijährigen Turnus einen "Bericht zur unternehmerischen Verantwortung" nach den Leitlinien der Global Reporting Initiative (GRI). In den Zwischenjahren werden wesentliche Kennzahlen und relevante Entwicklungen in einem im Internet publizierten Statusbericht vorgestellt.

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

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. **Chancen** ergeben sich aus dem zunehmend geforderten gesellschaftlichen Engagement zum Klimaschutz, in Deutschland besonders in Zusammenhang mit der Energiewende. Die Umstellung der deutschen Energieversorgung auf erneuerbare Energieträger ist mit hohen Investitionen verbunden. Der Ausbau des Engagements in diesem Bereich bietet Ertragschancen für die Bank, die mit dem Center of Competence Renewable Energies (CoC RE) in Hamburg zu den weltweit führenden Finanzierern regenerativer Energien gehört. Außerdem gehört die Commerzbank nach wie vor zu einem der führenden Teilnehmer im europäischen Emissionsrechtehandel.

Wir handeln im Einklang mit diversen nationalen wie internationalen **Standards**. Wir bekennen uns zu den Prinzipien des Global Compact, dem wir seit 2006 angehören. Bei der Formulierung unserer Menschenrechtsposition haben wir uns eng an international akzeptierten Menschenrechtsnormen orientiert, unter anderem an der International Bill of Human Rights der Vereinten Nationen (UN) sowie den Kernarbeitsnormen der International Labour Organization (ILO). 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. Seit 2011 sind wir Mitglied bei Transparency International.

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. Unsere Beteiligung an bestimmten Formen finanz- und realwirtschaftlicher Interaktion hängt nicht zuletzt davon ab, ob diese gesellschaftlich toleriert werden. Im **Handlungsfeld Governance** und hier vor allem im Rahmen unseres Reputationsrisiko-Managements definieren wir Grenzen und Bedingungen unserer Geschäftstätigkeit.

Die wachsende Bedeutung von Nachhaltigkeit bietet uns als Bank auch Chancen: Energiewende und CO₂-Reduktion erfordern neue Technologien und Produkte, die mit hohen Investitionen verbunden sind. Zudem wächst das Interesse privater und 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 CO₂-Reduktionsziele gesetzt, die wir sowohl durch die Verringerung unseres Energieverbrauchs als auch durch die Kompensation nicht vermeidbarer CO₂-Emissionen erreichen wollen.

Im **Handlungsfeld Mitarbeiter** sehen wir uns den Auswirkungen des demografischen Wandels gegenüber – etwa dem steigenden Durchschnittsalter der Mitarbeiter und folglich der Notwendigkeit lebenslangen Lernens. Wir arbeiten hier kontinuierlich an Lösungen in den Bereichen Gesundheitsmanagement, Diversity sowie Fort- und Weiterbildung.

Nachhaltigkeit und unternehmerische Verantwortung verstehen wir zudem als Möglichkeit, unser gesellschaftliches Umfeld positiv zu beeinflussen. Denn aus diesem stammen unsere Auszubildenden, unsere Mitarbeiter und unsere Kunden. Wir verfolgen deshalb im **Handlungsfeld Gesellschaft** zahlreiche Möglichkeiten, um zum Gemeinwohl beizutragen. Dazu gehören Aktivitäten in den Bereichen Bildung und Sport sowie Maßnahmen des Corporate Volunteering.

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 und in unseren „Berichten zur unternehmerischen Verantwortung“ publizieren, beinhaltet unsere Nachhaltigkeitsziele entlang der fünf Handlungsfelder Governance, Markt und Kunden, Ökologie, Mitarbeiter und Gesellschaft.

Das wesentliche quantitative Ziel im Handlungsfeld Ökologie beispielsweise ist das **Klimaziel**. Dieses wurde 2009 verabschiedet und sah bis 2011 eine CO₂-Reduktion von 30 Prozent gegenüber 2007 vor. Dieses Ziel konnten wir mit einer Reduktion von 52 Prozent im Jahr 2011 deutlich übererfüllen. Unser neues Klimaziel sieht daher bis 2020 eine CO₂-Reduktion von 70 Prozent gegenüber 2007 vor.

Innerhalb unserer fünf 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 überprüften wir zuletzt 2012. Das Ergebnis ist eine **Wesentlichkeitsmatrix**, die wir im Bericht zur unternehmerischen Verantwortung veröffentlicht haben und die einen wichtigen Kompass für die Weiterentwicklung unserer CR-Strategie darstellt.

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. **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.

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

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. Mit dem **Standard für nachhaltige Beschaffung** verfügen wir zudem über ein Instrument, das einen umweltbewussten Einkauf fordert und durch Empfehlungen von sinnvollen Öko-Siegeln dessen Umsetzung erleichtert.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 1 bis 4

Leistungsindikator GRI 1,2.

Beschreibung der wichtigsten Auswirkungen, Risiken und Chancen.

Mit Nachhaltigkeitsfragen verbundene Risiken fließen insbesondere über das Reputationsrisiko-Management in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung der Bank ein. Chancen ergeben sich aus dem zunehmend geforderten gesellschaftlichen Engagement zum Klimaschutz, in Deutschland besonders in Zusammenhang mit der Energiewende (siehe Punkt 1).

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**. Nachhaltigkeitsthemen werden grundsätzlich auch im **Group Operating Committee (GOC)** diskutiert, in dem sich alle 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 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**. Seit 2012 hat die Commerzbank ihr Vergütungssystem für Vertriebsmitarbeiter im Privatkundengeschäft umgestellt. Dabei wurde der Faktor Kundenzufriedenheit erheblich aufgewertet. Seitdem zählt bei uns nicht mehr allein, ob Ertrags- und Wachstumsziele erreicht wurden, sondern auch wie zufrieden der Kunde mit seiner Filiale ist. Als entsprechende Messgröße dient der **Net Promoter Score (NPS)**, ein international anerkannter Standard zur Bewertung der Kundenzufriedenheit. Im Zuge dessen werden außerdem Kundenbeschwerden erfasst und ausgewertet.

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.

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.

Basis unseres Engagements sind die gemeinsamen Wertvorstellungen, von denen Unternehmensführung und Mitarbeiter geleitet werden. Mit den intern als „ComWerte“ bekannten Prinzipien legen wir den Grundstein für die unternehmerische, aber auch für die individuelle persönliche Verantwortung eines jeden Commerzbank-Mitarbeiters.

Unsere **Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung** übersetzen die ComWerte in Handlungsanleitungen für das operative Geschäft. Mitarbeiter und Führungskräfte erkennen darin die Prioritäten, die wir uns bei der Umsetzung unternehmerischer Verantwortung gesetzt haben.

Über die selbstverständliche Einhaltung der geltenden umweltgesetzlichen Regelungen hinaus ist die vom Vorstand verabschiedete Umweltpolitik für alle Bereiche der Bank verbindlich. Diese sind in den [Umweltleitlinien](#) der Commerzbank zusammengefasst.

Grundlage für den Einkauf ist die **Einkaufsrichtlinie**. Diese beinhaltet auch **Ethikrichtlinien**, die unter anderem die Einhaltung der Menschenrechte für alle Beschaffungsvorgänge verbindlich vorschreiben. Mit dem **Standard für nachhaltige Beschaffung** verfügen wir zudem über ein Instrument, das einen umweltbewussten Einkauf implementiert hat und durch Empfehlungen von sinnvollen Öko-Siegeln dessen Umsetzung erleichtert.

Besonders geschäftsrelevante Nachhaltigkeitsrisiken haben wir zusätzlich in konkrete Richtlinien überführt. Ihre Missachtung kann im Ernstfall zu disziplinarischen Konsequenzen führen. So gibt die **Verhaltensrichtlinie** (Code of Conduct) der Commerzbank einen verbindlichen Orientierungsrahmen für integrires Verhalten vor, der sich auf die Themen Bestechung, Korruption, Steuerhinterziehung, Diskretion, Geldwäscheprävention, Insiderhandel und Grundsätze für den Umgang am Arbeitsplatz bezieht. Darüber hinaus hat die Commerzbank konkrete **Positionen zu kontroversen Geschäftsfeldern** wie Rüstungs- und Palmölgeschäfte formuliert.

Leistungsindikator GRI 4,9

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

Vorstand und Aufsichtsrat sind verschiedentlich in die nachhaltige Steuerung des Unternehmens eingebunden. So ist die Abteilung **Corporate Responsibility** direkt dem Vorstandsvorsitzenden (CEO) unterstellt. Die Abteilung **Reputationsrisiko-Management** berichtet regelmäßig an Vorstand und **Aufsichtsrat**. Nachhaltigkeitsthemen werden grundsätzlich auch im **Group Operating Committee (GOC)** diskutiert, in dem sich alle Executives der Bank unter Vorsitz des Chief Operating Officer (COO) austauschen.

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.

Kernbestandteile des seit dem 1. Januar 2010 gültigen Vergütungssystems für den Vorstand sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie ein Short Term Incentive (STI) und ein **Long Term Incentive (LTI)** als variable Vergütungskomponenten. Damit ist die Vergütung des Vorstands auch an der langfristigen Wertschöpfung orientiert.

Mitte 2013 verpflichtete sich die Commerzbank zur ethischen Fundierung von Management-Vergütungen. Mit einem gemeinsamen **Grundsatzpapier** bekennen sich die fünf 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.

Seit 2012 haben wir unser Vergütungssystem für Vertriebsmitarbeiter im Privatkundengeschäft umgestellt. Künftig zählt bei uns nicht mehr allein, ob Ertrags- und Wachstumsziele erreicht wurden, sondern auch wie zufrieden der Kunde mit seiner Filiale ist. 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.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

Stand: 2012, 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>

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).

Kernbestandteile des seit dem 1. Januar 2010 gültigen Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie ein Short Term Incentive (STI) und ein Long Term Incentive (LTI) als variable Vergütungskomponenten.

Als **erfolgsbezogene variable Vergütungskomponenten** sieht das Vergütungssystem den STI und den LTI vor. Der STI hat eine Laufzeit von einem Jahr. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine die STI-Leistungskomponente ist und die andere an den Economic Value Added (EVA) anknüpft. Ein Anspruch auf Zahlung des STI entsteht aufschiebend bedingt nach Feststellung des Jahresabschlusses für das betreffende Jahr sowie der STI-Zielerreichung des Vorstandsmitglieds durch den Aufsichtsrat.

Der LTI hat eine Laufzeit von vier Jahren. Er besteht aus zwei gleich gewichteten Komponenten, von denen eine an den EVA anknüpft und die andere aktienbasiert ist. Ein Anspruch auf Zahlung des LTI entsteht aufschiebend bedingt nach Feststellung des Jahresabschlusses für das letzte Geschäftsjahr der vierjährigen Laufzeit des jeweiligen LTI sowie nach Feststellung der LTI-Zielerreichung durch den Aufsichtsrat.

Leistungsindikator GRI 4,10

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

Siehe Punkt 8. Für nähere Informationen siehe den Vergütungsbericht im [Geschäftsbericht 2012](#) ab Seite 35.

9. Beteiligung von Anspruchsgruppen

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

Unternehmerische Verantwortung aktiv zu leben bedeutet auch, den regelmäßigen Austausch mit externen und internen Anspruchsgruppen zu suchen. Dabei beteiligen wir uns an ausgewählten Initiativen, die von außen an uns herangetragen werden und richten eigene Dialogformate aus. Für den Dialog mit der Politik unterhält die Commerzbank Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel. Mit der Initiative „Commerzbank im Dialog“ wurde 2010 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 einen Kundenbeirat eingerichtet sowie eine Kundenanwältin berufen. 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, u.a. durch das von der Umwelt- und Menschenrechtsorganisation urgewald veranstaltete „NRO-Bankendialogforum“.

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 Rahmen unserer Diskussionsreihe „Commerzbank im Dialog“ fanden im Jahr 2012 vier Veranstaltungen in Berlin und Brüssel statt, unter anderem zu den Themen Anleger- bzw. Verbraucherschutz und Finanzierung der Energiewende. 2012 erschien die 12. Studie der „UnternehmerPerspektiven“ zu dem Thema „**Gute Schulden, schlechte Schulden: Unternehmertum in unsicheren Zeiten**“, die von 18 Veranstaltungen der Gebietsfilialen begleitet wurde. Bei einer Umfrage zur Kundenzufriedenheit unter rund 7 000 Firmenkunden erreichten wir 2012 exzellente Ergebnisse. So wollen 90 Prozent der Befragten die Zusammenarbeit bestimmen oder wahrscheinlich fortführen – noch mehr als in den Vorjahren. 80 Prozent würden die Bank aktiv weiterempfehlen.

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.

Wir respektieren die Ansprüche und Erwartungen externer Stakeholder und prüfen ihre Einbindung in Unternehmensentscheidungen. So haben wir Richtlinien und Positionen zu kontroversen Themen wie Agrarrohstoffen, Palmöl oder Rüstungsgütern formuliert, die in enger Zusammenarbeit mit

Nichtregierungsorganisationen entstanden sind. Regelmäßig führen auch Bedenken unserer Kunden, die etwa durch die Kundenanwältin oder den Kundenbeirat in die Bank getragen werden, zu konkreten Veränderungen.

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 Center of Competence Renewable Energies (**CoC RE**) gehört die Commerzbank zu den weltweit größten Finanzierern von erneuerbaren Energien. Für mittelständische Unternehmen wird die Stromproduktion über eine Photovoltaikanlage insbesondere für den Eigenverbrauch immer attraktiver. Mit „SolarLight“ bietet die Commerzbank ein schlankes, standardisiertes Verfahren zur Finanzierung dieser Anlagen bereits ab einem Volumen von 250 000 Euro. Darüber hinaus sind wir nach wie vor einer der führenden Teilnehmer im europäischen **Emissionshandel**. Mit diesen und weiteren Produkten und Dienstleistungen nehmen wir Einfluss auf eine nachhaltige Ressourcennutzung.

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

Das Kreditportfolio des CoC RE umfasste 2012 rund 5,1 Milliarden Euro, davon 3,6 Milliarden Euro in Form von Projekt- und 1,5 Milliarden Euro in Form von Unternehmensfinanzierungen. Insgesamt vermeiden die von der Commerzbank finanzierten Windenergie-, Photovoltaik- und Bioenergieanlagen jährlich Emissionen in Höhe von 10 170 384 Tonnen CO₂. Dies entspricht etwa zehn Prozent aller CO₂-Emissionen, die in Deutschland 2012 durch die Nutzung von regenerativem Strom vermieden wurden.

Im Rahmen von „SolarLight“ wurden im Jahr 2012 18 Finanzierungen mit einem Gesamtvolumen von knapp 28 Millionen Euro durchgeführt. Die jährliche CO₂-Einsparung aller unter „SolarLight“ finanzierten Projekte betrug bis Ende 2012 rund 24 634 Tonnen.

Leistungsindikator GRI EN26

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

Initiativen der Commerzbank zur Minimierung von Umweltauswirkungen konzentrieren sich im Kerngeschäft einerseits auf die Finanzierung von Unternehmen und Projekten im Bereich erneuerbarer Energien, andererseits auf die Begleitung des Emissionshandels. Darüber hinaus werden u.a. die ökologischen Risiken von Produkten und Dienstleistungen sowie Geschäften und Geschäftsbeziehungen durch die Abteilung Reputationsrisiko-Management beobachtet.

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“ (vgl. [CR-Bericht 2013](#) auf S. 15). Damit stellen wir u.a. sicher, dass wir nicht in Unternehmen investieren, die gegen allgemein anerkannte Prinzipien der Vereinten Nationen verstoßen.

Darüber hinaus werden die Nachhaltigkeitsrisiken von Produkten und Dienstleistungen durch die Abteilung Reputationsrisiko-Management beobachtet. 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. Im Jahr 2012 prüften wir rund 2 600 Geschäfte vertieft auf ihre Vereinbarkeit mit bestehenden Nachhaltigkeitsgrundsätzen. Durchschnittlich werden etwa 10 Prozent der eingehenden Anfragen negativ bewertet.

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 in Übereinstimmung mit dem Standard **ISO 14001** durch Det Norske Veritas (DNV) zertifiziertes **Umweltmanagementsystem** eingeführt. Alle umweltrelevanten Daten werden vom Umweltmanagement angefordert und anschließend von den einzelnen Fachabteilungen erhoben, analysiert und qualitätsgesichert.

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 Einzelverbindungsdrucke der betrieblichen Handyverträge sowie die Gehaltsabrechnungen unserer Mitarbeiter elektronisch bereit gestellt.

An den größeren Standorten findet eine monatliche Kontrolle der **Wasser**-Verbrauchsmengen statt, sodass bei einem erhöhten Wasserverbrauch Optimierungsmaßnahmen ergriffen werden können. Abschlämmwasser der Kühltürme wird für die Toilettenspülung verwendet.

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.

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 steht als Finanzdienstleister vor allem die Reduktion der betrieblichen Treibhausgasemissionen im Fokus. Daher hat sich die Bank bereits 2009 ein **Klimaziel** auferlegt, das bis 2011 eine CO₂-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 **CO₂-Reduktion von 70 Prozent** gegenüber 2007 vor.

Darüber hinaus hat die Commerzbank ihren Energiebezug schrittweise auf erneuerbare Energiequellen umgestellt. Dieser Prozess war Anfang 2013 abgeschlossen. Seitdem werden alle 1 300 Gebäude der Commerzbank AG in Deutschland zu **100 Prozent** mit **Ökostrom** versorgt.

Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

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

Papierverbrauch (Commerzbank AG, Inland)

- Frischfaser, ECF: 3 452 t (79,2%)
- > davon nicht zertifiziert: 169 t (3,9%)
- > davon FSC-zertifiziert: 2 322 t (53,3%)
- > davon PEFC-zertifiziert: 962 t (22%)

- Recyclingpapier: 906 t (20,8%)

Gesamt: 4 359 t

Tonerverbrauch (Commerzbank AG, Inland)

- für Drucker: 54 676 Stück

- für Kopier: 448 Stück

Gesamt: 72 t

(Jahresverbrauch 2012)

Leistungsindikator GRI EN3

Direkter Energieverbrauch aufgeschlüsselt nach Primärenergiequellen.

Direkter Energieverbrauch (Commerzbank AG, Inland)

- Erdgas: 137 840 MWh

- Heizöl (schwer, leicht): 1 744 MWh

- Notstromdiesel: 199 MWh

- Diesel (Treibstoff): 64 016 MWh

- Benzin (Treibstoff): 5 630 MWh

Gesamt: 209 429 MWh

Energieverbrauch durch Strom und Fernwärme (Commerzbank AG, Inland)

- Energieverbrauch Strom: 285 131 MWh

> davon aus Wasserkraft: 255 276 MWh

> davon aus Strommix Deutschland: 29 855 MWh

- Energieverbrauch Fernwärme: 94 069 MWh

Gesamt: 379 200 MWh

(Jahresverbrauch 2012)

Leistungsindikator GRI EN8

Gesamtwasserentnahme aufgeteilt nach Quellen.

Wir verwenden ausschließlich Trinkwasser in unseren Gebäuden. Der Verbrauch im Jahr 2012 betrug 485 178 m³. Als Folge der Wassernutzung haben wir 2012 etwa 452 177 m³ Abwasser in die normale Kanalisation eingeleitet. Dieser Wert liegt rund 33 000 m³ unter dem Frischwasserverbrauch, da unter anderem in Kühltürmen Wasser verdunstet, welches nicht in die Kanalisation zurück gelangt.

Leistungsindikator GRI EN22

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode.

Abfälle nach Entsorgungsweg (Commerzbank AG, Inland)

- Abfälle zur Verwertung/Recycling: 16 106 t

> davon Papierabfall: 8 369 t

> davon Elektronikschrott: 156 t

- Abfälle zur Verbrennung: 461 t

- Deponieabfälle: 72 t

- Sonderabfälle: 5 t

Gesamt: 16 644 t

Abfälle nach Kategorie (Commerzbank AG, Inland)

- Gefährlicher Abfall: 122 t

- Nicht gefährlicher Abfall: 16 522 t

Gesamt: 16 644 t

(Jahresvolumen 2012)

13. Klimarelevante Emissionen

Stand: 2012, 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>

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 CO₂-Emissionen der Commerzbank gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) entwickelten Standards.

Im Jahr 2012 lagen die Scope 1 Emissionen bei 47 961 t CO₂-Äquivalente, die Scope 2 Emissionen bei 24 659 t CO₂-Äquivalente und die Scope 3 Emissionen bei 34 494 t CO₂-Äquivalente. Insgesamt emittierten wir 2012 damit 107 114 t CO₂-Äquivalente.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator GRI EN16
Gesamte direkte und indirekte Treibhausgasemissionen nach Gewicht.

Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (Commerzbank AG, Inland)

Scope 1: Direkte THG-Emissionen

- Energieversorgung Gebäude: 28 504 t CO₂-Äquivalente

> davon Erdgas: 27 981 t CO₂-Äquivalente

> davon Heizöl: 469 t CO₂-Äquivalente

> davon Notstromdiesel: 54 t CO₂-Äquivalente

- Dienstreisen (Pkw): 17 417 t CO₂-Äquivalente

> davon Bankwagen: 15 753 t CO₂-Äquivalente

> davon Pool-Fahrzeuge: 1 664 t CO₂-Äquivalente

- Kühlmittelverluste: 2 040 t CO₂-Äquivalente

Gesamt Scope 1: 47 961 t CO₂-Äquivalente

Scope 2: Indirekte THG-Emissionen

- Energieversorgung: 24 659 t CO₂-Äquivalente

> davon Strom: 16 898 t CO₂-Äquivalente

> davon Fernwärme: 7 761 t CO₂-Äquivalente

Gesamt Scope 2: 24 659 t CO₂-Äquivalente

Scope 3: Sonstige indirekte THG-Emissionen

- Papierverbrauch: 5 238 t CO₂-Äquivalente

- Energieversorgung: 12 205 t CO₂-Äquivalente

> davon Erdgas (aus vor- und nachgelagerten Emissionen): 7 600 t CO₂-Äquivalente

> davon Heizöl (aus vor- und nachgelagerten Emissionen): 87 t CO₂-Äquivalente

> davon Notstromdiesel (aus vor- und nachgelagerten Emissionen): 10 t CO₂-Äquivalente

> davon Fernwärme (aus vor- und nachgelagerten Emissionen): 1 496 t CO₂-Äquivalente

> davon EE-Strom (Vorstufen und Umwandlungsverluste): 3 012 t CO₂-Äquivalente

- Dienstreisen: 16 406 t CO₂-Äquivalente

> davon Flugzeug: 4 093 t CO₂-Äquivalente

> davon Bahn: 1 177 t CO₂-Äquivalente

> davon Pkw (aus vor- und nachgelagerten Emissionen): 7 908 t CO₂-Äquivalente

> davon Geschäftsfahrten mit indirektem Einfluss: 3 228 t CO₂-Äquivalente

- Wasser: 363 t CO₂-Äquivalente

- Entsorgung Abfall: 282 t CO₂-Äquivalente

Gesamt Scope 3: 34 494 t CO₂-Äquivalente

Gesamt Scope 1 + 2 + 3: 107 114 t CO₂-Äquivalente

(Jahresverbrauch 2012)

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

Wir bekennen uns seit Jahren zu unserer unternehmerischen Verantwortung für den Klimaschutz. Bereits 2009 hat der Vorstand eine eigene **Klimastrategie** verabschiedet. Die vier Handlungsfelder zielen darauf ab, die Treibhausgas-Emissionen deutlich zu senken und die Bank schrittweise klimaneutral zu stellen. Zudem wollen wir das Kerngeschäft noch stärker nachhaltig ausrichten und die Kommunikation zum Thema Klimaschutz intensivieren.

Das gleichzeitig formulierte erste **Klimaziel** sah bis 2011 eine CO₂-Reduktion von 30 Prozent gegenüber 2007 vor. Dieses Ziel wurde mit einer Reduzierung um rund 52 Prozent bis Ende 2011 deutlich übertroffen. Das neue Klimaziel sieht nun bis 2020 eine Verringerung der CO₂-Reduktionen von 70 Prozent gegenüber 2007 vor. Seit Anfang 2013 werden alle 1 300 Gebäude der Commerzbank AG in Deutschland zu **100 Prozent** mit **Ökostrom** versorgt.

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 Commerzbank steht im regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmerschaft zu allen mitbestimmungsrelevanten Themen. Die Bank misst **Kollektivverhandlungen und Kollektivregelungen** eine große Bedeutung bei, um im Unternehmen einen ausgewogenen Konsens zu wesentlichen Themen sicherzustellen und eine Rechtssicherheit zu schaffen, die bei Veränderungen, z.B. im Vergütungssystem, sonst nur über die Anpassung der einzelnen Arbeitsverträge möglich wäre.

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.

Im Jahr 2004 schlossen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertreter eine Betriebsvereinbarung. Sie 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 (**ComWerte**) der Bank. 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. 2012 wurde mit dem „**Global Diversity Management**“ eine Plattform geschaffen, um unsere Aktivitäten über sechs „Regional Diversity Councils“ in Deutschland, Westeuropa, Osteuropa, Asien, New York und London international in der Bank zu implementieren.

Darüber hinaus bezieht die Commerzbank ihre Mitarbeiter über **Netzwerke** aktiv in den Diversity-Prozess ein: Den Mitarbeitern steht das Frauennetzwerk „**Courage**“, das Netzwerk für Schwule und Lesben „**Arco**“, das Netzwerk „**Fokus Väter**“ und der interkulturelle Expertenkreis „**CrossCulture**“ zur Verfügung.

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.

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 Familie und Beruf** durch diverse Maßnahmen. 2012 haben wir beispielsweise das Angebot an Krippen- und Kindergartenplätzen weiter ausgebaut. So bieten wir zusätzlich zu unserem Krippenangebot seit Mitte 2012 Kindergartenplätze in 13 Einrichtungen an und haben zudem die Ferienbetreuung ausgeweitet. Mit Programmen wie „**Keep in touch**“ und der Rückkehrgarantie nach Elternzeit werden Grundlagen

geschaffen, um Mitarbeitern nach ihrer Abwesenheitsphase einen bestmöglichen Wiedereinstieg zu ermöglichen.

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, die sich an Mitarbeiter aller Karrierestufen richten. Unsere Qualifizierungs- und Entwicklungsangebote bündeln wir seit 2012 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. An Mitarbeiter, die dennoch in einem Zeitraum von zwölf Monaten mehr als sechs Wochen krankheitsbedingt ausgefallen sind, richtet sich das **Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM)**. 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.

Neuland betritt die Commerzbank auch mit innovativen Angeboten zur Unterstützung der Mitarbeiter bei der **Pflege von Angehörigen**. Neben dem wichtigen Thema Kinderbetreuung rückt im Zuge des demografischen Wandels zunehmend die Pflege von Angehörigen ins Blickfeld. Denn nicht nur die Belegschaft wird kontinuierlich älter, auch der Anteil der Pflegebedürftigen steigt. Immer mehr Mitarbeiter müssen zusätzlich zum Beruf pflegebedürftige Angehörige versorgen.

Als erstes Unternehmen in Deutschland bietet die Commerzbank Mitarbeitern mit pflegebedürftigen Familienmitgliedern eine Notfall-Pflege, Tagesbetreuung und einen „Pflege Check-up“ in einem Pilotprojekt 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 2012 bei 4,1 Prozent, wobei Dauerkranke nicht eingeschlossen sind. Im Jahr 2012 betrug die Unfallquote für die Commerzbank in Deutschland 14,6 je 1 000 Mitarbeiter und lag damit erneut auf einem niedrigen Niveau unterhalb der Quoten der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung. Von den 242 Arbeits- und Wegeunfällen (mehr als drei Tage Arbeitsunfähigkeit) betrafen 80 den Standort Frankfurt (davon 13 reine Betriebsunfälle), 162 das übrige Deutschland (davon 49 reine Betriebsunfälle). 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 ernste Krankheiten unterstützen.

Die Commerzbank bietet Schulungen, Beratungen und Maßnahmen zur Gesundheitsförderung an. Mitarbeiter und ihre im Haushalt lebenden Angehörigen können beispielsweise eine externe Beratung in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen in Anspruch nehmen, das sogenannte „Employee Assistance Programme (EAP)“. Im Rahmen des EAP finden Mitarbeiter den richtigen Ansprechpartner zum Beispiel bei Stress, Suchtgefährdung oder familiären Problemen. Die Experten beantworten vertraulich Fragen, geben Auskünfte und suchen gemeinsam mit den Betroffenen nach Lösungen. 2012 wurden über 500 Beratungen vorgenommen.

Leistungsindikator GRI LA10

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

Die durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter betrug 25,4 Stunden für das Jahr 2012 (Stunden insgesamt / Gesamtzahl der Mitarbeiter).

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.

Stand: 2012, 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>

Anteil weiblicher Mitarbeiter nach Führungsebenen (Commerzbank AG, Inland)

- Führungsebene 4: 28,9%
- Führungsebene 3: 16,9%
- Führungsebene 2: 11,9%
- Führungsebene 1: 4,7%

Gesamt Führungsebenen 1-4: 24%

Gesamt Commerzbank: 50,8%

Ausländische Nationalitäten (Commerzbank AG, Inland)

- Türkisch: 148
- Italienisch: 117
- Kroatisch: 99
- Griechisch: 83
- Österreichisch: 78
- Spanisch: 62
- Russisch: 55
- Französisch: 51
- Britisch: 47
- Ukrainisch: 29
- Serbisch: 29
- Portugiesisch: 29
- + 74 weitere Nationalitäten

Alters- und Geschlechtsstruktur (Commerzbank AG, Inland)

bis 19: 318 männlich, 354 weiblich
20 – 24: 1 434 männlich, 1 605 weiblich
25 – 29: 1 266 männlich, 1 495 weiblich
30 – 34: 1 471 männlich, 1 716 weiblich
35 – 39: 2 192 männlich, 2 272 weiblich
40 – 44: 3 158 männlich, 3 419 weiblich
45 – 49: 3 716 männlich, 3 656 weiblich
50 – 54: 2 826 männlich, 2 648 weiblich
55 – 59: 1 990 männlich, 1 707 weiblich
ab 60: 257 männlich, 168 weiblich

Altersstruktur im Vorstand

40 – 49 Jahre: 4
50 – 59 Jahre: 5

(Stand: Ende 2012)

Die Commerzbank hatte im Jahr 2012 insgesamt 1 870 Pflichtarbeitsplätze für **behinderte Menschen**. 1 845 von ihnen waren besetzt und 25 unbesetzt. Im Jahr 2012 waren fast 5 Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten und gleichgestellten Kollegen besetzt.

Leistungsindikator GRI HR4

Gesamtzahl der Vorfälle von Diskriminierung und ergriffene Maßnahmen.

Mitarbeiter der Commerzbank und ihre im Haushalt lebenden Angehörigen können eine externe Beratung in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen in Anspruch nehmen, das sogenannte „Employee Assistance Programme (EAP)“. Im Rahmen des EAP finden sie den richtigen Ansprechpartner, auch in Fällen von Diskriminierung oder Mobbing. Die Experten beantworten vertraulich Fragen, geben Auskünfte und suchen gemeinsam mit den Betroffenen nach Lösungen. 2012 wurden über 500 EAP-Beratungen vorgenommen.

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 beinhaltet.

Der 2006 eingeführte „**Standard für nachhaltige Beschaffung**“ ergänzt die Einkaufsrichtlinie und wird regelmäßig aktualisiert. Die von der Commerzbank erworbenen Produkte und Dienstleistungen müssen demzufolge u.a. unter menschenwürdigen Bedingungen produziert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator GRI HR2

Prozentsatz wesentlicher Zulieferer und Auftragnehmer, die unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden und ergriffene Maßnahmen.

Dem „Standard für nachhaltige Beschaffung“ zufolge müssen die von uns erworbenen Produkte und Dienstleistungen unter menschenwürdigen Bedingungen produziert werden und möglichst für eine Kreislaufwirtschaft geeignet sein. Anfang 2012 wurde unseren 100 wichtigsten Dienstleistern und Lieferanten ein elektronischer Lieferantenselbstauskunftsbogen ausgegeben, der Fragen zu Nachhaltigkeitsaspekten enthält.

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 Commerzbank-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 Kunst und Kultur sowie Bildung und Forschung.

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).

Operatives Ergebnis: 1 216 Mio. €
Ergebnis vor Steuern: 905 Mio. €
Konzernergebnis: 109 in Mio. €
Bilanzsumme: 635,9 Mrd. €

Personalaufwand: 3 956 Mio. €
> davon Löhne und Gehälter: 3 729 Mio. €
> davon Aufwendungen für Altersversorgung und Unterstützung: 227 Mio. €

Fördervolumen des Stiftungszentrums: 2 534 000 €
> davon Commerzbank-Stiftung: 1 385 000 €
> davon Jürgen-Ponto-Stiftung: 422 000 €

> davon Kulturstiftung Dresden der Dresdner Bank: 225 000 €
> davon Sozialstiftungen: 502 000 €

(Stand: Ende 2012)

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.

Da soziale und politische Faktoren heute Einfluss auf nahezu alle wesentlichen Entscheidungen eines Unternehmens haben, ist der Dialog mit der Politik für uns ein zentrales Element. Die Commerzbank unterhält dafür **Verbindungsbüros** in Berlin und Brüssel. Ziel ist es, einen aktiven Beitrag zur nachhaltigen Steigerung des Unternehmenswerts durch transparente und fachlich fundierte politische Kommunikation zu leisten. So sind wir beispielsweise im gemeinsamen **Transparenzregister** des Europäischen Parlaments und der Europäischen Kommission eingetragen.

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.*

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.

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.

Die aus der Gefährdungsanalyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention überprüfen wir regelmäßig und ergänzen sie bei Bedarf. Als Grundlage dafür dient auch der regelmäßige Informationsaustausch mit anderen Unternehmen und Experten. Bekannt gewordene Fälle oder Verdachtsfälle analysieren wir, um Präventionsmaßnahmen zu verbessern und künftige Risiken, insbesondere Korruptionsrisiken, so weit wie möglich auszuschließen.

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.

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) sowie den Prinzipien von **Transparency International** ausdrücklich verpflichtet.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

*Leistungsindikator GRI SO2
Prozentsatz und Anzahl der Geschäftseinheiten, die auf Korruptionsrisiken hin untersucht wurden.*

Im Jahr 2012 waren 62 Einheiten der Commerzbank in die Gefährdungsanalyse einbezogen.

Leistungsindikator GRI SO7

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

Uns sind keine Klagen bekannt, die aufgrund wettbewerbswidrigen Verhaltens, Kartell- oder Monopolbildung im Jahr 2012 gegen die Commerzbank erhoben wurden.

Leistungsindikator GRI SO8

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

Aus dem Jahr 2012 sind uns keine wesentlichen Bußgelder und nicht-monetäre Strafen wegen Verstoßes gegen Rechtsvorschriften bekannt.