



Deutscher  
NACHHALTIGKEITS  
Kodex

# Entsprechenserklärung

## Commerzbank AG

---

**Berichtsjahr** 2015

**Leistungsindikatoren-Set** GRI 4

**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. Kernmärkte sind Deutschland und Polen. Sie bietet ihren Privat- und Firmenkunden sowie institutionellen Investoren ein umfassendes Portfolio an Bank- und Kapitalmarktdienstleistungen an und finanziert über 30 Prozent des deutschen Außenhandels. Die Commerzbank betreibt mit rund 1.100 Filialen eines der dichtesten Filialnetze der deutschen Privatbanken. Insgesamt betreut sie über 16 Millionen Privat- sowie 1 Million Geschäfts- und Firmenkunden. Im Jahr 2015 erwirtschaftete der Konzern mit rund 51.300 Mitarbeitern Bruttoerträge von 9,8 Milliarden Euro.

Unternehmerische Verantwortung ist ein Leitgedanke der Commerzbank: Ökologische, soziale und ethische Kriterien spielen hinsichtlich unserer Unternehmensführung eine zentrale Rolle. Wir wollen mit unserem Kerngeschäft Einfluss auf eine nachhaltige Entwicklung nehmen, unsere Kunden fair und kompetent beraten, unseren ökologischen Fußabdruck stetig reduzieren, unseren Mitarbeitern ein attraktiver Arbeitgeber sein und uns für die Gesellschaft engagieren.

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

Die Commerzbank berichtet regelmäßig über ihre Nachhaltigkeitsleistung, über wesentliche Neuigkeiten und erzielte Fortschritte. Alle Berichte sind im [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.*

Die Commerzbank handeln im Einklang mit diversen nationalen wie internationalen **Standards**: So bekennen wir uns seit 2006 zu den Prinzipien des [Global Compact der Vereinten Nationen](#). Wir berichten seit 2002 dem CDP unsere Klimadaten und wurden 2015 mit 100 von 100 möglichen Punkten als "Sector Leader Financials" der DACH-Region im [CDP Climate Disclosure Leadership Index](#) aufgenommen. Außerdem sind wir Teilnehmer des [Round Table on Sustainable Palm Oil](#) und haben die [Green Bond Principles](#) unterzeichnet. Wir veröffentlichen regelmäßig unseren [Bericht zur unternehmerischen Verantwortung](#) nach dem Rahmenwerk der Global Reporting Initiative (GRI). Unser [Umweltmanagementsystem](#) ist nach dem ISO-14001-Standard zertifiziert, unsere Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

Mit Nachhaltigkeitsfragen verbundene **Risiken** fließen insbesondere über das [Reputationsrisiko-Management](#) in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung der Commerzbank ein. Im Geschäftsjahr 2015 bewertete die Abteilung rund 5.400 Geschäfte, Produkte und Kundenbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielten (2014: 5.000). Anfragen, die nicht mit unserem Verständnis unternehmerischer Verantwortung vereinbar sind, erhalten aufgrund sozialer, ökologischer oder ethischer Bedenken eine negative Bewertung.

**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 [Competence Center 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 [Emissionsrechtehandel](#).

#### 2. Wesentlichkeit

Stand: 2015, 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 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 drei **Handlungsfelder** definiert. Sie beschreiben unsere zentralen Herausforderungen und bilden zugleich den Rahmen für unsere Antworten darauf:

1. **Nachhaltige Unternehmensführung:** Die Commerzbank hat sich dem Prinzip unternehmerischer Verantwortung verpflichtet. Solide Werte, verbindliche Verhaltenskodizes sowie anspruchsvolle Selbstverpflichtungen bilden den Rahmen unserer Geschäftstätigkeit. Diese Standards sichern wir beispielsweise mit unserem Compliance-System und dem Reputationsrisiko-Management.
2. **Markt und Kunden:** 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.
3. **Umwelt und Gesellschaft:** Wir wissen, dass wir nur in einem intakten und zukunftsfähigen gesellschaftlichen und ökologischen System erfolgreich sein können. Deshalb sind Umwelt und Gesellschaft als drittes Handlungsfeld grundlegende Bestandteile unserer unternehmerischen Verantwortung. Hierbei geht es insbesondere um betrieblichen Umweltschutz und unser gesellschaftliches Engagement.

Welche **Themen** für eine nachhaltige Entwicklung heute und in Zukunft die größte Bedeutung haben, hat die Commerzbank im Berichtsjahr 2015 analysiert und in einer [Wesentlichkeitsmatrix](#) dargestellt.

### 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.*

Die Commerzbank hat klare Regeln für eine umweltverträgliche Geschäftstätigkeit definiert: Die [Umweltleitlinien](#) wurden zuletzt im Oktober 2015 aktualisiert, vom Gesamtvorstand verabschiedet und den wichtigsten Dienstleistern und Lieferanten der Commerzbank zur Verfügung gestellt.

Ein wesentliches quantitatives Ziel ist das **Klimaziel** der Commerzbank. Es sieht bis 2020 eine Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um 70 Prozent gegenüber 2007 vor. Ende 2015 haben wir bereits eine CO<sub>2</sub>-Reduktion von 67 Prozent erreicht. Darüber hinaus hat die Commerzbank mit Einführung des Energiemanagementsystems 2016 ein Energieziel verabschiedet. Der Energieverbrauch soll bis Ende 2020 um insgesamt 8 Prozent gegenüber dem Basisjahr 2014 gesenkt werden. Die übergreifende [Klimastrategie](#) und ihre Umsetzung wurden 2015 im Rahmen der DQS-Nachhaltigkeitskonferenz ausgezeichnet: Die Commerzbank erhielt den German Award for Excellence 2015 in der Kategorie „Carbon Footprint“.

Weitere Nachhaltigkeitsziele finden sich in unserer Personalpolitik. So haben sich die Geschäftsbereiche der Commerzbank beispielsweise individuelle Besetzungsziele für **Frauen in Führungspositionen** gesetzt. Daraus ergibt sich eine Zielquote für den Konzern von 30 Prozent. Ende 2015 war dieses Ziel mit einer Quote von 29,1 Prozent fast erreicht.

### 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 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](#) sind 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.

In unserem **Kerngeschäft** finden Nachhaltigkeitskriterien insbesondere 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.

## Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

### 5. Verantwortung

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

Die Koordination und strategische Ausrichtung der ökonomischen, ökologischen und sozialen Nachhaltigkeitsleistungen der Commerzbank obliegt der Abteilung Corporate Responsibility. Sie verantwortet auch das gesellschaftliche Engagement der Commerzbank AG, steht im Dialog mit Stakeholdern und ist für die interne und externe Kommunikation unternehmerischer Verantwortung zuständig. Die Abteilung Corporate Responsibility ist dem **Vorstandsvorsitzenden** der Commerzbank AG unterstellt. In seinem Verantwortungsbereich liegt auch die Abteilung Reputationsrisiko-Management. Diese arbeitet eng mit dem klassischen Risikomanagement der Bank zusammen, steht zu relevanten Themen im Austausch mit den entsprechenden Nichtregierungsorganisationen und berichtet regelmäßig an den Aufsichtsrat. Mit Nachhaltigkeitsthemen befasst sich außerdem der **Konzernumweltausschuss**, in dem sich die Bereichsvorstände der Bank im Rahmen des Group Operating Committee unter Vorsitz des im Gesamtvorstand verantwortlichen Chief Operating Officer austauschen.

Die Organisation der unternehmerischen Verantwortung in der Commerzbank AG ist in einem [Organigramm](#) übersichtlich dargestellt.

Hinzu kommt das [Stiftungszentrum](#), das die Tätigkeiten der verschiedenen Stiftungen der Commerzbank koordiniert: der Commerzbank-Stiftung, der Jürgen Ponto-Stiftung, der Kulturstiftung Dresden der Dresdner Bank sowie der sechs Sozialstiftungen.

### 6. Regeln und Prozesse

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

Im Bestreben um eine nachhaltige Geschäftstätigkeit setzt die Commerzbank nicht allein auf die Einhaltung geltender Gesetze und externer Vorschriften. Hinzu kommen freiwillige Selbstverpflichtungen sowie eine Reihe interner Leitlinien, die Mitarbeitern des Unternehmens eine klare Handlungsorientierung geben.

Die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank wird dabei in verschiedenen zentralen Bereichen wie Compliance, Einkauf, Personal, Umweltmanagement oder Konzernkommunikation sowie in den Kundensegmenten durch konkrete Richt- und Leitlinien umgesetzt. Für Details siehe im Folgenden den Leistungsindikator GRI 4-56.

### 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.*

Den Grad der [Zufriedenheit unserer Privatkunden](#) messen wir mit dem **Net Promoter Score (NPS)**, einem international anerkannten Standard. Monatlich werden rund 11.000 Kunden in einem kurzen Telefoninterview gefragt, ob sie ihre Commerzbank-Filiale weiterempfehlen würden. Unsere Firmenkunden befragen wir mindestens einmal im Jahr, ob sie mit der Commerzbank und ihrem Leistungsspektrum zufrieden sind. Die letzte Kundenbefragung fand zwischen September und November 2015 unter rund 7.000 Unternehmen statt.

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO<sub>2</sub>-Emissionen der Commerzbank werden seit 2009 im Rahmen des **Umweltmanagementsystems nach ISO 14001** und seit 2016 im Rahmen des **Energiemanagementsystems nach ISO 50001** durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern geprüft.

Darüber hinaus veröffentlichen 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 Übernahmekote.

Aktuelle Umwelt- und Personalkennzahlen finden sich in unserer [GRI-Bilanz](#) für das Berichtsjahr 2015.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 5 bis 7

*Leistungsindikator G4-56*

*Beschreiben Sie die Werte, Grundsätze sowie Verhaltensstandards und -normen (Verhaltens- und Ethikkodizes) der Organisation. [Link](#)*

Stand: 2015, 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>

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.

Im Herbst 2015 hat der Vorstand eine aktualisierte Fassung der verbindlichen [Verhaltensgrundsätze](#), des sogenannten "Code of Conduct", vorgelegt. Sie geben einen Orientierungsrahmen für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit und machen deutlich, was die Commerzbank und ihr Vorstand von allen Mitarbeitern im Konzern erwarten: Nicht nur Gesetze, Regularien und interne Vorschriften einzuhalten, sondern auch, sich innerhalb unseres Wertegerüsts zu bewegen.

Weitere 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)
- Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung mit sechs Dimensionen (Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen, stetige Verbesserung)
- Richtlinien und Positionen der Bank für Geschäfte in nachhaltigkeitsrelevanten Themenfeldern
- Umwelleitlinien der Commerzbank
- Einkaufsrichtlinie, die Ethikrichtlinien sowie den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließt

Diese Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln finden sich im Wortlaut im [Nachhaltigkeitsportal](#).

## 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.*

Die Commerzbank hat sich zur **ethischen Fundierung von Management-Vergütungen** verpflichtet. Mit einem gemeinsam mit anderen Unternehmen der Finanzbranche definierten [Grundsatzpapier](#) bekennen sich die Unterzeichner zu einer sowohl erfolgs- als auch werteorientierten Führung. Neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern findet damit auch die ethische Dimension des Handelns Eingang in die Führungskräftebewertung und -vergütung.

Darüber hinaus ist die **Zufriedenheit der Kunden** mit ihrer Filiale ein wesentlicher Steuerungsaspekt in unserem Vergütungssystem im Privatkundengeschäft: 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.

Das Anreizsystem beruht auf unternehmensbezogenen und individuellen Zielen: Der Aufsichtsrat legt Zielwerte fest für den Konzern und die Ressorts, die ein Vorstandsmitglied verantwortet, und bestimmt, bei welchem Ergebnis das jeweilige Ziel zu wie viel Prozent erreicht ist. Zusätzlich setzt der Aufsichtsrat den Vorstandsmitgliedern individuell spezifische quantitative und/ oder qualitative Ziele. Nach Ablauf eines jeden Geschäftsjahres entscheidet der Aufsichtsrat, inwieweit die Ziele erreicht wurden. Im Dezember 2014 hat der Aufsichtsrat der Commerzbank AG ein neues System für die **Vorstandsvergütung** beschlossen. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Vergütung am langfristigen Erfolg und den Risiken des Unternehmens auszurichten. Der Aufsichtsrat kann beschließen, die variable Vergütung herabzusetzen oder entfallen zu lassen, um die Risikotragfähigkeit der Bank zu sichern oder wenn Kapitalanforderungen dies erforderlich machen. Er muss sie streichen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr oder danach bis zur Festsetzung der Zielerreichung schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat. Die Commerzbank hat einen Vergütungskontrollausschuss als Unterausschuss des Aufsichtsrats eingerichtet sowie einen Vergütungsbeauftragten bestellt. Darüber hinaus stellt das zusätzlich geschaffene Vergütungskomitee die angemessene Beteiligung der Kontrolleinheiten bei der Ausgestaltung und Überwachung der Vergütungssysteme sicher.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 8

*Leistungsindikator G4-51a*

*Vergütungspolitik – Berichten Sie über die Vergütungspolitik für das höchste Kontrollorgan und die leitenden Führungskräfte. [Link](#)*

Die Commerzbank hat sich zur **ethischen Fundierung von Managementvergütungen** verpflichtet. Neben betriebswirtschaftlichen Kennziffern findet auch die ethische Dimension des Handelns Eingang in die Führungskräftebewertung und -vergütung. Im Kern geht es darum, die Vergütungssysteme transparent zu gestalten und Fehlanreize zu vermeiden. In diesem Zusammenhang ist in der Commerzbank jede Führungskraft des oberen Managements verpflichtet, aktiv im Rahmen ihres Aufgabengebietes verantwortungsvoll, ethisch einwandfrei und in Übereinstimmung mit den anwendbaren gesetzlichen und regulatorischen Anforderungen zu handeln.

Daneben wirken sich die Eigenkapitalvorschriften der EU für Finanzinstitute auch auf die Vergütungssysteme aus. Deutschland setzt dies in der **Instituts-Vergütungsverordnung** (InstitutsVergV) um, die bestehende Vorgaben ergänzt beziehungsweise verschärft. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die

Stand: 2015, 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>

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 des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Die variable Vergütungskomponente kombiniert die EVA-Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns und die Zielerreichung der von den jeweiligen Vorstandsmitgliedern zu verantwortenden Ressorts mit dem Erreichen individueller Leistungsziele (EVA = Economic Value Added). Der Aufsichtsrat kann beschließen, die variable Vergütung herabzusetzen oder entfallen zu lassen, soweit dies erforderlich ist, um die Risikotragfähigkeit der Bank zu berücksichtigen oder die Fähigkeit der Bank sicherzustellen, eine angemessene Eigenmittel- und Liquiditätsausstattung oder Kapitalpufferanforderungen des Gesetz über das Kreditwesen (KWG) dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Der Aufsichtsrat muss die variable Vergütung streichen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Tätigkeit im Geschäftsjahr oder danach bis zur Festsetzung der Zielerreichung schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat.

Die Mitglieder des **Aufsichtsrats** haben für das Geschäftsjahr 2015 zusätzlich zu einer festen Vergütung und zum Sitzungsgeld auch eine variable Vergütung erhalten, die an die ausgezahlte Dividende gekoppelt ist. Bei der Hauptversammlung 2016 wurde das Vergütungssystem für die Mitglieder des Aufsichtsrats neu verabschiedet. Dieses sieht nun eine rein feste Vergütung und die Erstattung von Sitzungsgeldern vor; eine variable Vergütung, die an die Dividende gekoppelt ist, wird es fortan nicht mehr geben.

Weitere Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der Vergütungsbericht im [Geschäftsbericht 2015](#) auf den Seiten 34 bis 38 und 46 bis 47.

#### Leistungsindikator G4-54

Nennen Sie das Verhältnis der Jahresvergütung des höchstbezahlten Mitarbeiters in jedem Land mit signifikanten geschäftlichen Aktivitäten zum mittleren Niveau (Median) der Jahresgesamtvergütung aller Beschäftigten (ohne den höchstbezahlten Mitarbeiter) im selben Land. [Link](#)

Wir erachten die Angabe dieses Verhältnis für die Bewertung der Angemessenheit unserer Vergütungsstrukturen nicht für aussagekräftig. Die Vergütung für Mitarbeiter veröffentlichen wir in Form eines eigenständigen [jährlichen Berichts](#) auf der Internetseite der Commerzbank. Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der [Geschäftsbericht 2015](#) auf den Seiten 34 bis 38 und 46 bis 47.

## 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.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 9

#### Leistungsindikator G4-27

Nennen Sie die wichtigsten Themen und Anliegen, die durch die Einbindung der Stakeholder aufgekommen sind, und wie die Organisation auf jene wichtigen Themen und Anliegen reagiert hat, einschließlich durch ihre Berichterstattung. Nennen Sie die Stakeholdergruppen, die die wichtigen Themen und Anliegen jeweils angesprochen haben. [Link](#)

Auf Anregung des **Kundenbeirats** entstand im Online Banking das digitale Haushaltsbuch als persönliche Finanzanalyse: Durch das Erfassen von Einnahmen und Ausgaben sowie die automatische Einordnung in Kategorien, gibt das digitale Haushaltsbuch eine Übersicht über das individuelle Ausgabeverhalten und damit Anhaltspunkte für Einsparungspotenziale. Kundenbeiräte nahmen an der Pilotierung im Januar 2015 teil; seit April 2015 steht es allen Kunden im Online Banking zur Verfügung.

Der Austausch mit **Nichtregierungsorganisationen** ist uns wichtig, um die möglichen Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Mensch und Umwelt zu diskutieren. Darüber hinaus wertet die Commerzbank entsprechende Studien regelmäßig aus. Die Ergebnisse fließen in unsere geschäftspolitischen Entscheidungen mit ein. Im Geschäftsjahr 2015 war vor dem Hintergrund der Pariser Klimakonferenz das Thema "Kohle" von besonderer Bedeutung. Die Commerzbank hat ihre Richtlinie für Geschäfte mit Kohlebezug überarbeitet und diese im Juli 2016 veröffentlicht.

Ein Ziel der **Politik** ist es, digitales Wirtschaften in Deutschland und der EU zu fördern, um Wachstum und Wettbewerbsfähigkeit zu sichern. Hierzu hat sich die Politik im Berichtszeitraum gezielt auch an Banken gewandt. Neben der Anpassung der bankeigenen Produkte und Angebote an die Bedürfnisse von Start-up-Unternehmen – zum Beispiel durch die Einführung von sogenannten Start-up-Hubs, die den neuen digitalen Mittelstand begleiten – hat die Commerzbank einen Inkubator für junge Unternehmen mit Wachstumspotenzial aus dem Bereich der Finanztechnologie gegründet. Der Main Incubator unterstützt Start-ups mit Kundenzugang, Fachwissen und Wachstumskapital sowie auf Wunsch mit Büroräumen und IT-Infrastruktur. Im Berichtszeitraum hat der Main Incubator auf diese Weise in drei weitere Start-ups investiert und an einer Ausschreibung des hessischen Wirtschaftsministeriums zur Förderung des Fintech-Standorts Frankfurt teilgenommen. Mit der Veranstaltungsreihe "Between the Towers" fördert der Main Incubator zudem das Entstehen eines Fintech-Ökosystems an mehreren Standorten in Deutschland. Die Comdirect hat 2015 mit ihrer Start-up Garage ebenfalls ein Fintech-Förderprogramm ins Leben gerufen.

Im März 2015 hat die Commerzbank Vergleiche mit verschiedenen **Behörden in den USA** bezüglich gravierender Verstöße gegen US-Sanktionsbestimmungen und Geldwäschegesetze geschlossen. Diese Vergleiche hatten nicht nur Strafzahlungen in Höhe von rund 1,5 Milliarden US-Dollar (rund 1,2 Milliarden Euro) zum Inhalt. Sie sehen auch vor, dass die Commerzbank mit einem umfangreichen Programm (ARC – Achieving a Robust Compliance Framework) die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften durch ihre Mitarbeiter sicherstellt. Dafür hat die Commerzbank ihre Compliance-Funktion massiv gestärkt und die Zahl der Compliance-Mitarbeiter 2015 fast verdoppelt. Über das Programm ARC hinaus weisen die Vorstände regelmäßig darauf hin, dass die Bank ihre umfassenden Compliance-Pflichten ernst nimmt und dies auch von jedem einzelnen Mitarbeiter erwartet ("Tone from the top").

2015 fanden insgesamt zehn Aufsichtsratssitzungen statt, davon vier Sitzungen in Form einer Telefonkonferenz. Zudem trafen sich jeweils die Vertreter der Arbeitnehmer und der Anteilseigner zu einer ganztägigen Strategiesitzung. Gegenstand aller ordentlichen Sitzungen war die aktuelle Geschäftslage der Bank, die jeweils eingehend mit dem Vorstand erörtert wurde. Insbesondere beschäftigten sich alle Mitglieder des **Aufsichtsrats** mit dem Verfahrensstand und den Verhandlungen mit US-Behörden in Bezug auf Untersuchungen zu Verstößen der Bank gegen US-Sanktionen und aus US-Sicht unzureichender Geldwäscheprävention der Bank. Der Aufsichtsrat hat durch eine externe Kanzlei prüfen lassen, ob gegen Vorstandsmitglieder Schadensersatzansprüche im Zusammenhang mit den genannten untersuchten Verstößen der Bank gegen US-Sanktionen geltend zu machen sind. Die vom Aufsichtsrat mandatierte Kanzlei ist nach umfassender Aufklärung des Sachverhalts im April 2016 zu dem Ergebnis gekommen, dass keine Regressansprüche gegen Vorstandsmitglieder bestehen, die mit Aussicht auf Erfolg gerichtlich geltend gemacht werden können.

## 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.*

Die Commerzbank ist sich bewusst, dass Banken über die eigene Unternehmensgrenze hinaus einen Einfluss auf Fragen der Nachhaltigkeit haben. Aus diesem Grund spricht sie beispielsweise Firmenkunden aktiv auf Nachhaltigkeitsthemen an - etwa im Rahmen der Mitgliedschaft in der Bremer Baumwollbörse oder dem Roundtable on Sustainable Palm Oil.

Mit dem Projekt [Energiewende@Commerzbank](#) haben wir eine übergeordnete Geschäftsstrategie für unseren Beitrag zum Gelingen der Energiewende entwickelt. Dazu 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.

Über das Rating unserer Firmenkunden fließen auch deren Perspektiven für eine nachhaltige Geschäftsentwicklung ein. Außerdem sind **ökologische Risiken** Gegenstand der Kreditprüfung. Sofern Umweltaspekte für das Unternehmen von besonderer Bedeutung sind, werden im Einzelfall externe Experten hinzugezogen, um das Risiko fachgerecht abzuschätzen. Auch unsere Lieferanten sensibilisieren wir über den Standard für eine nachhaltige Beschaffung für soziale und ökologische Themen.

Für die Beteiligung unserer **Mitarbeiter** am Unternehmensgeschehen setzen wir nicht nur auf Mitarbeiterbefragungen wie den Commerzbank-Monitor, sondern auch auf unser mehrfach ausgezeichnetes [Ideenmanagement](#) "WikIdee". Über diese Online-Plattform können alle Mitarbeiter Vorschläge eingeben und diskutieren. Im Berichtsjahr 2015 wurden über 3.100 Ideen eingereicht.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 10

Leistungsindikator G4-FS11

Prozentsatz der Finanzanlagen, die eine positive oder negative Auswahlprüfung nach Umwelt- oder sozialen Faktoren durchlaufen. [Link](#)

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.

Darüber hinaus hat die Commerzbank Anfang 2016 die Nachhaltigkeitsbewertung von Oekom Research in ihre **Aktienvoten für Privatkunden**

aufgenommen. Da diese Informationen auch im Online Banking zur Verfügung stehen, ist nicht nachvollziehbar, wie viele Kunden sie für ihre Investmententscheidungen nutzen und wie hoch damit der Anteil des auf Nachhaltigkeitskriterien geprüften Anlagevermögens ist.

Da die Commerzbank den Eigenhandel in ihrem Investmentbanking bereits 2004 eingestellt hat, gibt es keine explizite Prüfung nach ökologischen, sozialen und Governance-Aspekten (ESG) für Eigenanlagen: **Eigenanlagen** der Commerzbank bestehen ausschließlich aus Anlagen für die Liquiditätsreserve nach Basel III. Der Fokus liegt – wie vom Gesetzgeber vorgesehen – auf der hohen Marktliquidität der Anleihen. Wir investieren deshalb nur in Anleihen von Zentralstaaten (zum Beispiel Bundesanleihen) und Regionalstaaten (zum Beispiel Deutsche Bundesländer), Agencies (zum Beispiel KfW, ESM, EFSF, EIB etc.) sowie in Pfandbriefe.

## 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.

Darüber hinaus legen wir großen Wert auf die Nutzung von umweltverträglichem **Papier**. Der Standard für den Einkauf von Kopierpapier sieht vor, dass rein weißes Papier, das wir für Dokumente zur externen Weitergabe verwenden, dem PEFC-Standard entspricht (PEFC = Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes). Für den internen Gebrauch ist Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen Blauer Engel vorgesehen. Wo möglich, verzichten wir ganz auf Papier: So werden beispielsweise die Einzelverbindungsachse der betrieblichen Handyverträge und die Gehaltsabrechnungen unserer Mitarbeiter nur noch elektronisch bereitgestellt. Auch die Kontoauszüge aller Kunden im Online-Banking gibt es auf Wunsch nur noch digital.

Zum systematischen Umweltmanagement gehört eine koordinierte und fachgerechte Entsorgung von **Abfall** mit einem effizienten Recycling nahezu aller Abfallfraktionen. 2015 wurden über 97 Prozent der Abfälle der Commerzbank AG einer Wiederverwertung und Recyclingprozessen zugeführt. Dabei entfällt mehr als 60 Prozent des Gesamtabfallaufkommens auf Papierabfälle aus dem Bankbetrieb. Das Abfallkonzept der Commerzbank 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.

#### 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. Das **Klimaziel** lautet: 70 Prozent weniger Treibhausgasemissionen von 2007 bis 2020, ein Minus von 67 Prozent war bis Ende 2015 bereits erreicht. Einen wesentlichen Beitrag dazu hat die Umstellung aller Gebäude der Bank in Deutschland auf **Ökostrom** geleistet. Wo sich CO<sub>2</sub>-Emissionen nicht vermeiden lassen, werden diese seit Januar 2015 kompensiert. Damit arbeitet die Commerzbank in Deutschland **klimaneutral**. Darüber hinaus hat die Commerzbank mit Einführung des Energiemanagementsystems 2016 zusätzlich ein **Energieziel** verabschiedet. Es sieht vor, den Energieverbrauch bis Ende 2020 um insgesamt 8 Prozent gegenüber 2014 zu senken.

Einen weiteren wichtigen Aspekt der Betriebsökologie stellt die **Mobilitätsstrategie** dar. Unsere **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. Im **Firmenwagenleasing** setzen ein Bonus-Malus-Modell und die Freigabe von Elektrofahrzeugen seit 2015 weitere Anreize für eine ökologische Fahrzeugauswahl. Die rund 450 **Poolwagen** der Commerzbank werden sukzessive auf deutlich verbrauchsgünstigere Modelle mit einem geringeren CO<sub>2</sub>-Ausstoß umgestellt und die durchschnittlichen CO<sub>2</sub>-Emissionen auf künftig unter 100 g CO<sub>2</sub>/km gesenkt. Außerdem können Mitarbeiter nun auch **Elektrofahrzeuge** als Poolwagen für Dienstfahrten an ausgewählten Standorten nutzen. Die **Fahrrad-Angebote** der Bank umfassen neben einer Bikelease-Möglichkeit auch 60 Firmenräder an sechs Standorten. **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.

## Leistungsindikatoren zu den Kriterien 11 bis 12

Leistungsindikator G4-EN1

Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen. [Link](#)

Die für das Jahr 2015 ausgewiesene verbrauchte Papiermenge ist 2015 gegenüber dem Vorjahr um 0,2 Prozent leicht zurückgegangen, da unter anderem der Verbrauch an Kopierpapier und Papier für die Kontoauszugsdrucker gesenkt werden konnte. Die Menge an Frischfaserpapier ist jedoch um 3,7 Prozent gestiegen, da zugleich der Anteil an Recyclingpapier von 15,9 auf 12,5 Prozent gesunken ist. Der Standard für den Einkauf von Kopierpapier sieht vor, dass rein weißes Papier, das wir für Dokumente zur externen Weitergabe verwenden, dem PEFC-Standard entspricht (PEFC = Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes / Waldzertifizierungssystem). Für den internen Gebrauch ist Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen Blauer Engel vorgesehen.

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

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Der direkte Verbrauch von fossilen Brenn- und Treibstoffen hat gegenüber dem Vorjahr um rund 5,5 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.

[Direkter Energieverbrauch der Commerzbank](#)

Der Energieverbrauch bei Strom ging leicht zurück. Bei Fernwärme gelang 2015 eine deutliche Reduzierung. Der gesamte indirekte Energieverbrauch nahm gegenüber dem Vorjahr um 3,0 Prozent ab. Seit Januar 2013 werden die rund 1.100 Gebäude der Commerzbank in Deutschland vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Die Herkunftsnachweise für unseren Ökostrom werden von unserem Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen werden kann. Es handelt sich hierbei um EECS-Herkunftsnachweise von Wasserkraftwerken, die nicht älter als sieben Jahre sind (EECS = European Energy Certificate System).

[Energieverbrauch durch Strom und Fernwärme der Commerzbank](#)

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

Im Rahmen von Langzeittests und Pilotprojekten prüfen wir den Einsatz von **LED zur Beleuchtung** unserer Innenräume. Neben der Beleuchtungsstärke und der Qualität der Farbwiedergabe, die für die Arbeitsqualität unserer Mitarbeiter ausschlaggebend sind, messen wir dabei auch den verbrauchten Strom. Gleichzeitig erfolgen bereits kleinere und größere Umrüstungen der Beleuchtung von Nebenflächen - etwa Tiefgaragen oder Aufzügen - auf LED an den Bankstandorten. Das angemietete und von der Commerzbank komplett genutzte Gebäude "Galileo" in Frankfurt hat 2015 bei dem Gebäudezertifizierungsprogramm Leadership in Energy and Environmental Design (LEED) mit 83 Punkten die Bewertungsstufe Platin erhalten. Eine weitere Steigerung der Effizienz im Energiemanagement sollen intelligente Stromzähler bringen. Insgesamt erhofft sich die Bank durch den Einsatz der sogenannten **Smart Meter** eine Energieeinsparung von circa 5 Prozent. Zunächst sind rund 200 Smart Meter vorrangig in Gebäuden mit besonders hohem Energieverbrauch im Einsatz.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Die Commerzbank verwendet fast ausschließlich Trinkwasser in ihren Gebäuden. Der Wasserverbrauch im Jahr 2015 betrug 533.429 m<sup>3</sup> (2014: 581.841 m<sup>3</sup>). Der Rückgang um mehr als 8,3 Prozent resultiert aus der effizienteren Brunnenwassernutzung am Standort München, Leopoldstraße. Die dortige Regelung für den Einsatz im Technikbereich (Klimaanlage) wurde angepasst beziehungsweise ergänzt. An allen größeren Standorten findet eine monatliche Kontrolle der Verbrauchsmengen statt.

Leistungsindikator G4-EN23

Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode. [Link](#)

Abfall, der im Rahmen unserer Geschäftstätigkeit anfällt, ist ein wesentlicher Faktor unseres ökologischen Fußabdrucks. 2015 wurden über 97 Prozent der Abfälle der Commerzbank AG einer Wiederverwertung und Recyclingprozessen zugeführt. Dabei entfällt mehr als die Hälfte (62,6 Prozent) des Gesamtabfallaufkommens auf Papierabfälle aus dem Bankbetrieb. Seit April 2012 beauftragen wir nur noch einen bundesweit agierenden Entsorgungsdienstleister.

[Abfall der Commerzbank nach Entsorgungsweg](#)  
[Abfall der Commerzbank nach Fraktionen](#)

### 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 mit dem vom **Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU)** entwickelten Standard. 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**. 2015 hat die Commerzbank insgesamt 121.083 Tonnen CO<sub>2</sub> direkt und indirekt Treibhausgas emittiert. Der Anstieg um rund 5.133 Tonnen CO<sub>2</sub> beziehungsweise 4,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr ist in erster Linie durch eine angepasste Version des VfU-Emissionsrechners begründet. Diese Anpassung sorgte dafür, dass die berechneten Emissionen stiegen, obwohl die Verbräuche reduziert werden konnten.

Details zu den klimarelevanten Emissionen sind nachfolgend bei den Leistungsindikatoren aufgeführt.

#### Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

*Leistungsindikator G4-EN15*  
*Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)*

Die Commerzbank ermittelt ihre CO<sub>2</sub>-Emissionen gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e.V. (VfU) entwickelten Standard. In unserer Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen unterscheiden wir gemäß Greenhouse Gas (GHG) Protocol nach Scope 1 (alle direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen), Scope 2 (indirekte Emissionen aus eingekaufter Energie) und Scope 3 (alle übrigen indirekten Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen). Die Emissionen werden als CO<sub>2</sub>-Äquivalente berechnet, das heißt neben CO<sub>2</sub> werden weitere Klimagase wie CH<sub>4</sub> und N<sub>2</sub>O bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit (das Treibhauspotenzial) in den Referenzwert CO<sub>2</sub> umgerechnet. 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.

Der Gesamtanstieg der Treibhausgasemissionen um rund 5.133 Tonnen CO<sub>2</sub> beziehungsweise 4,4 Prozent gegenüber dem Vorjahr ist in erster Linie durch eine angepasste Version des VfU-Emissionsrechners begründet, mit dem die Treibhausgasbilanz berechnet wird. Allein die Emissionskennzahl für Fernwärme wurde um gut 97 Prozent angehoben. Diese Anpassung sorgte insgesamt für eine Überkompensation der Verbrauchsrückgänge. Hauptsächlich betroffen waren die indirekten Treibhausgasemissionen aus der Energieversorgung. Sie stiegen von 6.940 Tonnen CO<sub>2</sub> im Jahr 2014 auf 10.883 im Jahr 2015 an. Auch die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter hat Einfluss auf die CO<sub>2</sub>-Bilanz der Commerzbank. Mit einem Anteil von etwa 24 Prozent trug diese 2015 wesentlich zu unserem Ausstoß von Treibhausgasen bei. Rund 54 Prozent aller Dienstreisestrecken wurden mit dem Auto zurückgelegt.

[Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen \(THG-Emissionen\) der Commerzbank](#)  
[Dienstreisen der Commerzbank](#)  
[CO<sub>2</sub>-Bilanz nach Scopes](#)

*Leistungsindikator G4-EN16*  
*Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2). [Link](#)*

Siehe Leistungsindikator G4-EN15

*Leistungsindikator G4-EN17*  
*Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3). [Link](#)*

Siehe Leistungsindikator G4-EN15

Leistungsindikator G4-EN19  
Reduzierung der THG-Emissionen. [Link](#)

Das 2013 formulierte zweite 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 66,9 Prozent Ende 2015 bereits größtenteils erreicht. Obwohl der Verbrauch an Fernwärme gegenüber 2014 um 9,4 Prozent verringert werden konnte, sind unsere indirekten Treibhausgasemissionen aus der Energieversorgung von 6.940 Tonnen CO<sub>2</sub> im Vorjahr auf 10.883 im Jahr 2015 angestiegen. Dies ist ausschließlich in der Anpassung der CO<sub>2</sub>-Umrechnungsfaktoren im Emissionsrechner des VfU begründet. 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.

[Verringerung der CO<sub>2</sub>-Emissionen 2007-2015](#)

## 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 ist in Mitgliedstaaten der Europäischen Union beschäftigt (rund 97 Prozent per Ende 2015). Diese Länder haben die **Menschenrechtsstandards der UN** und die **ILO-Kernarbeitsnormen** bereits gesetzlich verankert. Die Commerzbank setzt diese gesetzlichen Vorgaben selbstverständlich um. Darüber hinaus hat sich die Commerzbank mit der 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. Bei allen mitbestimmungsrelevanten Themen steht die Commerzbank in einem regelmäßigen, partnerschaftlichen und konstruktiven Dialog mit den Vertretern der Arbeitnehmer. Die Bank misst Kollektivverhandlungen und -regelungen eine große Bedeutung bei, um im Unternehmen einen ausgewogenen Konsens zu wesentlichen Themen sicherzustellen.

Unabhängig vom Beschäftigungsort der Mitarbeiter gilt international die im [Vergütungsbericht](#) festgeschriebene Vergütungsstrategie der Commerzbank. Sie setzt die Leitplanken für die Vergütung aller Mitarbeiter des Konzerns weltweit. Die Commerzbank duldet in Bezug auf ihre Vergütungsthemen – und darüber hinaus – keinerlei Diskriminierung.

Für die **Einbindung ihrer Mitarbeiter** in Fragen der Nachhaltigkeit beteiligt sich die Commerzbank unter anderem an den jährlichen [Deutschen Aktionstage Nachhaltigkeit](#), die der Rat für Nachhaltige Entwicklung 2012 ins Leben gerufen. Hinzu kommen verschiedene Maßnahmen der internen Kommunikation. Für Vorschläge und Anmerkungen der Mitarbeiter steht ein zentrales E-Mail-Postfach sowie die [Ideenplattform](#) "Wikidee" zur Verfügung.

Ein partnerschaftlicher und fairer Umgang mit den Mitarbeitern ist die Basis für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Die Commerzbank möchte ihnen Mitarbeitern deshalb ein [Arbeitsumfeld](#) bieten, in dem sie gerne und erfolgreich arbeiten. Die Commerzbank befragt regelmäßig ihre Mitarbeiter, um deren Bedürfnisse zu erkennen und in die Unternehmensentwicklung einfließen zu lassen.

### 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.*

Alle Mitarbeiter der Commerzbank AG werden angemessen [vergütet](#). Unsere Entgeltsysteme bestehen aus marktgerechten Grundgehältern, variablen erfolgsorientierten Zahlungen sowie zahlreichen weiteren Zusatzleistungen wie beispielsweise betriebliche Altersvorsorge. Wie die Vergütung im

Einzelnen aussieht, richtet sich nach den Anforderungen der jeweiligen Stelle.

Respekt und partnerschaftliches Verhalten gehören zu den erklärten Grundwerten der Commerzbank. Seit Jahren arbeitet das [Diversity Management](#) erfolgreich daran, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und gegenseitige Akzeptanz zu fördern und die **Vielfalt** der Mitarbeiter bewusst zu nutzen. 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. 2015 erhielt die Commerzbank bereits zum siebten Mal das Total-E-Quality-Prädikat für Chancengleichheit am Arbeitsplatz.

Mit dem Kreismodell zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bauen wir seit 2012 den [Gesundheitsschutz](#) und die Prävention immer weiter aus. Damit wollen wir physische und verstärkt psychische Belastungen am Arbeitsplatz systematisch identifizieren und von vornherein verhindern beziehungsweise abbauen.

Die Commerzbank fördert außerdem 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. Wir unterstützen Eltern mit umfangreichen Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur **Kinderbetreuung**. Darüber hinaus unterstützen wir die Mitarbeiter bundesweit mit kombinierbaren Bausteinen bei der **Pflege von Angehörigen**.

Mit der Beschäftigung von 1.791 **schwerbehinderten Mitarbeitern** im Berichtsjahr 2015 hat die Commerzbank die gesetzliche Anforderung von 1.661 Arbeitsplätzen deutlich übererfüllt. Das [Bildungspaten-Programm](#) der Commerzbank leistet zudem einen Beitrag zur Förderung der **Bildungsgerechtigkeit** in Deutschland und bietet Mitarbeitern eine Möglichkeit, sich ehrenamtlich zu engagieren.

## 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 Mitarbeiter langfristig zu binden und ihre **Qualifikationen** gewinnbringend für die Entwicklung des Unternehmens einzusetzen, wollen wir ihre Fähigkeiten frühzeitig entdecken und entwickeln. Das [Talent Management](#) der Commerzbank verfolgt daher einen ganzheitlichen Ansatz. Es beginnt mit der Rekrutierung und Entwicklung von Auszubildenden und reicht über die Begleitung von akademischen Nachwuchskräften in erste Zielfunktionen bis hin zur Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte. In der "Commerzbank-Akademie" bündeln wir alle Angebote unter einem Dach. Mitarbeiter werden bestärkt, ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung noch aktiver mitzugestalten und gemeinsam mit ihrer Führungskraft die eigene Entwicklung in die Hand zu nehmen. Die Akademie bietet dafür rund 1.800 Maßnahmen. Mitarbeitern stehen drei gleichwertige **Laufbahnen** mit klar strukturierten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung: die Fachlaufbahn, die Führungslaufbahn und die Projektlaufbahn.

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 daneben 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. Deshalb unterstützt die Commerzbank ihre Mitarbeiter mit kombinierbaren Bausteinen bei der Pflege von Angehörigen. Dazu gehört auch die so genannte Familienpflegezeit: 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 G4-LA6

Art der Verletzung und Rate der Verletzungen, Berufskrankheiten, Ausfalltage und Abwesenheit sowie die Gesamtzahl der arbeitsbedingten Todesfälle nach Region und Geschlecht. [Link](#)

Die Krankenquote der Commerzbank lag 2015 bei 4,5 Prozent, wobei Dauerkrankte nicht eingeschlossen sind. Im Jahr 2015 betrug die Quote der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle für die Commerzbank in Deutschland 5,5 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter (2014: 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.

[Anzahl der Arbeitsunfälle nach Region und Geschlecht](#)

Leistungsindikator G4-LA8

Gesundheits- und Sicherheitsthemen, die in förmlichen Vereinbarungen mit Gewerkschaften behandelt werden. [Link](#)

Mehrere Betriebsvereinbarungen zu den Themen "Fairness am Arbeitsplatz", "Suchtprävention", "Betriebliches Eingliederungsmanagement" und "Bildschirmarbeitsplätze" regeln gesundheitsorientiertes Arbeiten in der Bank. Seit 2013 existiert in der Commerzbank eine Betriebsvereinbarung zur

Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen. In deren Rahmen fand auch in 2015 wieder eine Befragung von Mitarbeitern statt. Die Ergebnisse sind Grundlage dafür, entsprechende Maßnahmen gemeinsam mit Mitarbeitern und Führungskräften zu entwickeln und umzusetzen.

Leistungsindikator G4-LA9

Durchschnittliche jährliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung pro Mitarbeiter nach Geschlecht und Mitarbeiterkategorie. [Link](#)

2015 haben 4.782 Präsenzseminare mit 98.302 Teilnehmertagen stattgefunden. Inklusive Selbstlernmedien haben wir insgesamt 768.337 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter der Commerzbank AG investiert. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Jahr beträgt im Berichtszeitraum somit 17,56 Stunden. Wir berichten die Stunden nicht aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie. Diese Daten liegen nicht vor, da sie in Bezug auf die Weiterbildung bei der Commerzbank nicht wesentlich sind (nicht steuerungsrelevant). Weiterbildung wird in der Commerzbank bedarfsbezogen angeboten.

#### [Aus- und Weiterbildung: Stunden nach Geschlecht](#)

Von den am 31. Dezember 2015 in der Commerzbank AG Inland beschäftigten 33.490 Mitarbeitern befanden sich 1.316 in einer Berufsausbildung (1.035 Auszubildende und 281 Studenten dualer Studiengänge). Im Berichtszeitraum haben wir 355 Auszubildende und Studierende dualer Hochschulen eingestellt. Sie lassen sich entweder zu Bankkaufleuten, Kaufleuten für Büromanagement oder Immobilienkaufleuten ausbilden. Von den an einer Übernahme interessierten Auszubildenden und Studenten dualer Studiengänge haben wir im Berichtszeitraum 393 (55 Prozent) eine aussichtsreiche berufliche Perspektive in der Bank eröffnet. Am 31. Dezember 2015 beschäftigte die Bank des Weiteren 129 Mitarbeiter als Trainees und 437 Mitarbeiter als Studierende im Commerzbank-Studienkreis (325 regelmäßiger Einsatz und 112 Blockzeit). Darüber hinaus waren rund 105 akademische Praktikanten bei uns tätig.

#### [Ausbildung in der Commerzbank AG](#)

Leistungsindikator G4-LA12

Zusammensetzung der Kontrollorgane und Aufteilung der Mitarbeiter nach Mitarbeiterkategorie in Bezug auf Geschlecht, Altersgruppe, Zugehörigkeit zu einer Minderheit und andere Diversitätsindikatoren. [Link](#)

Wir konnten den Anteil von **Frauen in Führungspositionen** im Commerzbank-Konzern von 28,2 Prozent im Jahr 2014 auf 29,1 Prozent im Jahr 2015 steigern. Fördermaßnahmen sowohl für Einsteigerinnen als auch für Frauen, die bereits in der Bank tätig sind, wurden planmäßig weitergeführt. So haben alle Banksegmente mindestens einen Karrieretag durchgeführt. Das interne Mentoringprogramm läuft seit 2013 im Regelprozess. 2015 wurde mit insgesamt 54 Mentees nur das Executive- und Board-Mentoring durchgeführt. Das Management-Mentoring wurde zugunsten einer Evaluation ausgesetzt. Weitere Maßnahmen zur Förderung von Frauen in der Bank sind Workshops im Rahmen des "Forum Diversity" sowie Programme wie "Keep in Touch" (10 bis 20 Prozent Teilzeit für bis zu 12 Monate nach Geburt eines Kindes) oder eine "Rückkehrgarantie nach der Elternzeit". Das Programm "Management Experience" bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, sich als Führungskraft oder Projektmanager auf vorübergehend vakanten Stellen auszuprobieren. Das ursprünglich bis Ende 2015 terminierte bankweite Projekt "Frauen in Führungspositionen" wird auch 2016 fortgesetzt. Wir arbeiten weiter an unserem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen auf 30 Prozent zu erhöhen. Angaben zur Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats enthält der [Geschäftsbericht 2015](#), Seite 32.

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

Seit vielen Jahren erleichtern wir es unseren Mitarbeitern, **Familie und Beruf zu vereinbaren**. So bieten wir 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 circa 320 Kinderbetreuungsplätzen. Die Ausnahme- und Ferienbetreuung der Commerzbank wurde 2015 insgesamt von 892 Kindern an 5.282 Tagen genutzt. Im Berichtszeitraum feierte die zuständige Einrichtung "Kids & Co" ihr zehnjähriges Jubiläum.

Fest etabliert sind die **Mitarbeiternetzwerke**, die sich im Juli 2015 beim dritten 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. Neben dem bankinternen Väternetzwerk initiierte die Commerzbank mit der Väter gGmbH an mehreren Standorten ein unternehmensübergreifendes Väternetzwerk, über das Vorträge, Workshops oder Vater-Kind-Wochenenden angeboten werden.

Anfang 2015 wurde zudem eine **Väter-Studie** durchgeführt, mit dem Ziel, familienbewusste Maßnahmen und Angebote verstärkt auch für Männer zu entwickeln. Die Studie wurde von der Väter gGmbH und der Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung im Auftrag der Commerzbank erstellt. Sie untersucht die Motivation von Vätern, sich neben dem Beruf für die Familie zu engagieren und wie Väter beide Lebensbereiche vereinbaren. Sie gibt zudem Aufschluss darüber, wie die Angebote der Bank derzeit angenommen werden und wie passgenauere Unterstützung für Väter in der Commerzbank aussehen kann. Befragt wurden 754 Mitarbeiter der Commerzbank in Deutschland, die in den vergangenen fünf Jahren in Elternzeit waren. Die Unterstützung von Vätern wird in Zukunft weiter an Bedeutung gewinnen: So gehen 94 Prozent der Befragten davon aus, dass Männer künftig noch stärker Angebote für Väter wahrnehmen werden. Seit 2003 ist der Anteil der Väter, die in der Commerzbank Elternzeit nehmen, von 0,1 Prozent auf 16,9 Prozent im Jahr 2015 gestiegen. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug 2015 bei Frauen 9 Monate und bei Männern 2,2 Monate.

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

Im Jahr 2015 war die Bank verpflichtet, 1.661 Arbeitsplätze für **schwerbehinderte Mitarbeiter** vorzuhalten. Mit einer Zahl von 1.791 mit

Stand: 2015, 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>

schwerbehinderten Mitarbeitern besetzten Arbeitsplätzen wurde diese Anforderung übererfüllt. Das entspricht 5,4 Prozent aller Arbeitsplätze in der Commerzbank. 2015 erhielt die Commerzbank bereits zum siebten Mal das Total-E-Quality-Prädikat für Chancengleichheit am Arbeitsplatz.

Leistungsindikator G4-HR3

Gesamtzahl der Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen. [Link](#)

Diskriminierungsfälle sind nur sehr 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 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. Im Jahr 2015 gab es im EAP insgesamt 43 Kontakte zum übergreifenden Themenfeld "Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung" (nach 71 Kontakten im Jahr 2014). Das entspricht 1,5 Prozent von rund 3.000 gesamten EAP-Kontakten im Jahr 2015.

## 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 Commerzbank bekennt sich zur **Achtung der Menschenrechte**. Bei der inhaltlichen Definition von Menschenrechten bezieht sich die Commerzbank auf die international akzeptierten Menschenrechtsnormen, zu denen unter anderem die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO) zählen. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden und orientiert sich darüber hinaus an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen. Zudem bekennt sich die Commerzbank bereits seit 2006 zum UN Global Compact und verpflichtet sich damit unter anderem, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu achten sowie für die Beseitigung aller Formen der Zwangs- und Kinderarbeit einzutreten.

Die unternehmerische Verantwortung der Commerzbank endet nicht bei unseren internen Prozessen und Aktivitäten, sondern erstreckt sich entlang der gesamten **Lieferkette**. Für die Bank als Finanzdienstleister selbst kann Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit bei ihren Mitarbeiter ausgeschlossen werden. Aber auch gegenüber ihren Lieferanten stellt die Commerzbank die Forderung, Kinder- und Zwangsarbeit zu verhindern, und dokumentiert dies im [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#). Die Beschaffungsprozesse der Commerzbank werden über den zentralen Bereich Corporate Procurement abgewickelt. So wird die Berücksichtigung einheitlicher Nachhaltigkeitsstandards sichergestellt. Im Rahmen von Ausschreibungen wendet die Commerzbank einen Lieferantenselbstauskunftsbogen an, der einen Abschnitt "Unternehmerische Nachhaltigkeit" enthält. Die wichtigsten Dienstleister werden in jährlichen Lieferantengesprächen auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien hingewiesen. Seit 2015 wird zudem eine Mustervertragsklausel "Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung" in neue Verträge aufgenommen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

Gesamtzahl und Prozentsatz der signifikanten Investitionsvereinbarungen und -verträge, die Menschenrechtsklauseln enthalten oder unter Menschenrechtsaspekten geprüft wurden. [Link](#)

Die Commerzbank achtet auch bei Geschäften ihrer Kunden darauf, dass diese die Menschenrechte nicht verletzen. Dabei prüft insbesondere der Compliance-Bereich, ob alle nationalen und internationalen Gesetze und Richtlinien durch die Bank und ihre Geschäftspartner eingehalten werden. Die Compliance-Mitarbeiter sorgen unter anderem für die Einhaltung von Embargos und Sanktionen gegen menschenrechtsverletzende Regime sowie für die Prävention von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung.

Auf das Einhalten von Menschenrechten wirkt die Commerzbank auch im Rahmen ihres Reputationsrisiko-Managements hin. Dabei werden Geschäfte und Geschäftsbeziehungen, bei denen Menschenrechte eine wesentliche Rolle spielen, intensiv recherchiert, analysiert und mit einer differenzierten Bewertung versehen (zum Beispiel im Bergbau, Rohstoffabbau oder im Baumwollsektor). Diese kann bis zur Ablehnung des entsprechenden Geschäfts beziehungsweise zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Im Geschäftsjahr 2015 bewertete die Abteilung Reputationsrisiko-Management rund 5.400 Geschäfte, Produkte und Kundenbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielten (2014: 5.000). Die Zahl der Votierungen erhöhte sich damit leicht. Anfragen, die nicht mit unserem Verständnis unternehmerischer Verantwortung vereinbar waren, erhielten aufgrund sozialer, ökologischer oder ethischer Bedenken eine negative Bewertung.

Stand: 2015, 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 G4-HR9

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Menschenrechte oder menschenrechtliche Auswirkungen geprüft wurden. [Link](#)

Wir berichten den Indikator G4-HR9 nicht, da er nicht zu den für die Commerzbank wesentlichen Aspekten gehört.

Leistungsindikator G4-HR10

Prozentsatz neuer Lieferanten, die anhand von Menschenrechtskriterien überprüft wurden. [Link](#)

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. Seit 2015 wird zudem eine Mustervertragsklausel "Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung" in neue Verträge aufgenommen.

Leistungsindikator G4-HR11

Erhebliche tatsächliche und potenzielle negative menschenrechtliche Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Im Rahmen des Lieferantenmanagements sind Fragen der Nachhaltigkeit ein Kriterium der jährlichen Bewertung der wesentlichen Lieferanten. Im Falle von Verstößen gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung werden Lieferanten gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Lieferanten wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten aufgelöst.

## 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.*

Mit unserem [gesellschaftlichen Engagement](#) sind wir auf vielfältige Weise mit unserem Umfeld vernetzt. In zahlreichen Projekten und Initiativen, die wir gemeinsam mit Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ins Leben gerufen haben, leisten wir Beiträge zur Lösung aktueller Problemstellungen. Denn wir sind davon überzeugt, dass alle Beteiligten - Staat, Wirtschaft und Gesellschaft - den Herausforderungen unserer Zeit und auch in Zukunft nur gemeinsam erfolgreich begegnen können.

So nahmen 2015 das vierte Jahr in Folge rund 450 Mitarbeiter der Commerzbank am **Malteser Social Day** teil und unterstützten bundesweit 43 soziale Projekte. Die Commerzbank stellt die Mitarbeiter für diesen Tag von der Arbeit frei und übernimmt die anfallenden Kosten. Das **Bildungspaten-Programm** der Commerzbank richtet sich an Jugendliche, die Schwierigkeiten haben, ihren Schulabschluss zu erreichen, keinen Ausbildungsplatz finden oder Gefahr laufen, ihre Ausbildung abzubrechen. Das Programm fand 2015 mit 54 Teilnehmern in sieben Bundesländern statt. Bereits seit 1990 bietet die Commerzbank interessierten Studierenden das **Commerzbank-Umweltpraktikum**. Jährlich absolvieren bis zu 70 Studierende unterschiedlicher Fachbereiche ein mehrmonatiges Praktikum in einem von 25 deutschen Nationalparks, Naturparks oder Biosphärenreservaten. Pünktlich zum 25-jährigen Jubiläum erhielt das Umweltpraktikum die Auszeichnung als offizielles Projekt der UN-Dekade "Biologische Vielfalt 2015/2016".

Neben unserem Engagement als Unternehmen fördern die **neun Stiftungen**, die im [Commerzbank-Stiftungszentrum](#) zusammengeführt sind, nachhaltige Projekte in den Bereichen Wissenschaft, Kultur und Soziales. Gemeinsames Ziel der Stiftungen ist es, zukunftsorientierte Entwicklungen in Wissenschaft, Bildung, Kunst und Kultur sowie im sozialen Bereich zu ermöglichen und neue Impulse zu setzen.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Leistungsindikator G4-EC1

Direkt erwirtschafteter und verteilter wirtschaftlicher Wert. [Link](#)

Das operative Ergebnis des Commerzbank-Konzerns belief sich für das Jahr 2015 auf 1.909 Millionen Euro. Dies bedeutet im Vergleich zum Ergebnis des Vorjahreszeitraums, das durch Rückstellungen für Prozess- und Regressrisiken belastet war, einen deutlichen Anstieg um 1,2 Milliarden Euro. Das den Commerzbank-Aktionären zurechenbare Konzernergebnis betrug für den Berichtszeitraum 1.062 Millionen Euro. Für den Berichtszeitraum fiel ein Steueraufwand in Höhe von 618 Millionen Euro an, nach 256 Millionen Euro im Vorjahr. Die Verwaltungsaufwendungen lagen im Berichtszeitraum mit 7.157 Millionen Euro um 3,3 Prozent über dem Wert des Vorjahreszeitraums. Dabei lag der Personalaufwand mit 3.900 Millionen Euro nur leicht über dem

Niveau des Vorjahreszeitraums. Eine detaillierte Gewinn- und Verlust-Rechnung findet sich im [Geschäftsbericht 2015](#) auf Seite 149 und in den dort erwähnten Anhangsangaben (Notes).

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 jeweilige Dotationskapital sowie das Fördervolumen zeigen die nachfolgend verlinkten Tabellen. Den organisatorischen Rahmen für die verschiedenen Stiftungen bildet das Commerzbank-Stiftungszentrum. 2015 summierten sich die Ausgaben der Commerzbank für das Stiftungszentrum auf rund 1,6 Millionen Euro für Personal, Arbeitsplatz- und Raumkosten sowie sonstige Sachkosten.

[Dotationskapital innerhalb des Stiftungszentrums](#)  
[Fördervolumen innerhalb des Stiftungszentrums](#)

## 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 gesetzlichen Grundlagen für das Bankgeschäft unterliegen ständiger Veränderung. Wir stehen 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. Eine branchenweite Harmonisierung stellen wir über unsere Mitarbeit in verschiedenen Verbänden sicher, wie etwa dem Bundesverband deutscher Banken (BdB), der European Banking Federation (EBF) oder dem global agierenden Institute of International Finance (IIF). Ziel ist ein stabiles Finanzsystem, in dem ein fairer Ausgleich der Interessen gewahrt bleibt. Relevante Gesetzgebungsverfahren waren im Berichtsjahr beispielsweise auf nationaler Ebene die Umsetzung der Wohnimmobilienkreditrichtlinie oder auf europäischer Ebene Vorhaben zur Bankenabwicklung und -sanierung.

Für den Dialog mit der Politik unterhält die Commerzbank Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel. Seit 2010 ist sie im [Transparenzregister](#) der EU registriert und berichtet über Aktivitäten, handelnde Personen und jährliche Aufwendungen im Rahmen der politischen Meinungsbildung.

In der Veranstaltungsreihe "Commerzbank im Dialog" diskutieren wir drängende gesellschafts-, wirtschafts- und finanzpolitische Themen mit unterschiedlichen Interessengruppen. 2015 fanden Veranstaltungen zu Themen wie "Digitalisierung der Banken: Zwischen Innovation und Verantwortung" und "Verbraucherleitbild" statt. Auch mit der Initiative "Politisches Frühstück" fördern wir den Dialog zu gesellschafts- und wirtschaftspolitischen Themen. Während der parlamentarischen Sitzungswoche referieren und diskutieren Gastredner vor Vertretern aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft. Im Berichtszeitraum standen Themen wie Finanzmarktregulierung, Energiewende, Außenpolitik oder Innovation auf der Agenda. Im Rahmen der Gesprächsreihe "mittags.werkstatt" wurde 2015 unter anderem das Thema Wohnimmobilienkredit diskutiert.

Die Commerzbank tätigt keine Geldzuwendungen an Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker.

### Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

*Leistungsindikator G4-S06  
Gesamtwert der politischen Spenden, dargestellt nach Land und Empfänger/Begünstigtem. [Link](#)*

Die Spendenrichtlinie der Commerzbank definiert klare Rahmenbedingungen für ihr Spendenwesen. Demnach darf eine Spende insbesondere nicht mit der Geschäfts- und Verhaltensethik der Commerzbank, den Compliance-Grundsätzen (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. 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.*



Als fairer Teilnehmer am Markt und in ihrem Engagement gegen Korruption berücksichtigt die Commerzbank die **OECD-Richtlinien** für multinationale Unternehmen. Zudem sind wir dem [UN Global Compact](#) mit seinen zehn Prinzipien (unter anderem zur Korruptionsbekämpfung) verpflichtet.

Diese externen Standards werden um zahlreiche interne Richtlinien ergänzt. Zusammen formen sie den Rahmen unseres **Compliance-Managements**. Im Herbst 2015 hat der Vorstand eine aktualisierte Fassung der verbindlichen **Verhaltensgrundsätze (Code of Conduct)** vorgelegt. Sie geben einen Orientierungsrahmen für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit und beruhen unter anderem auf unserem internen **Wertegerüst**, den sogenannten **ComWerten**. Die Vorstände der Commerzbank weisen regelmäßig darauf hin, dass die Bank ihre Compliance-Pflichten ernst nimmt und dies auch von jedem einzelnen Mitarbeiter erwartet. Den Führungskräften kommt hierbei eine Vorbildrolle zu.

Da sich Geschäftsprozesse stetig wandeln und neue gesetzliche Anforderungen entstehen, arbeiten wir kontinuierlich an der Optimierung der Compliance-relevanten Prozesse. Der **Compliance-Bereich** der Commerzbank tauscht sich regelmäßig mit einem unabhängigen Netzwerk von Compliance-Abteilungen und -Mitarbeitern in den anderen Konzerneinheiten (Inland wie Ausland) aus. Korruption oder sonstige strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden von uns ausdrücklich nicht toleriert.

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.

## Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

### Leistungsindikator G4-S03

Gesamtzahl und Prozentsatz der Geschäftsstandorte, die im Hinblick auf Korruptionsrisiken hin geprüft wurden, und ermittelte erhebliche Risiken. [Link](#)

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 Einheiten. 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 G4-S05

Bestätigte Korruptionsfälle und ergriffene Maßnahmen. [Link](#)

Für das Jahr 2015 sind keine **Korruptionsfälle** bei der Commerzbank bekannt. Korruption oder sonstige strafbare Handlungen von Mitarbeitern werden von der Commerzbank ausdrücklich nicht toleriert. Aufgedeckte strafbare Handlungen verfolgen wir nach dem „Nulltoleranzprinzip“. Jeder Mitarbeiter, der sich nachweislich strafbar gemacht hat, muss die strafrechtlichen, arbeitsrechtlichen sowie zivilrechtlichen Konsequenzen tragen.

Zum Schutz unseres sowie des uns von unseren Kunden anvertrauten Vermögens haben wir umfangreiche Maßnahmen zur Verhinderung, zur Aufdeckung und zur adäquaten Reaktion auf **wirtschaftskriminelle Handlungen** getroffen. Neben der Einführung verbindlicher Verhaltensregeln (zum Beispiel einer Regelung zur Annahme und Vergabe von Zuwendungen) und der Durchführung von Zuverlässigkeitsprüfungen bei der Einstellung neuer Mitarbeiter schützt eine Vielzahl von Monitoring- und Kontrollmaßnahmen die Bank und ihre Kunden vor wirtschaftskriminellen Handlungen.

Ihre Partner und Dienstleister verpflichtet die Commerzbank über eine **Integritätsklausel** vertraglich, alle die Geschäftsbeziehung betreffenden Gesetze und Regelungen einzuhalten. Hierzu zählen auch Gesetze zum Schutz vor Korruption.

Zur Aufdeckung wirtschaftskrimineller Handlungen nutzen wir nicht nur interne Hinweise, sondern sind offen für entsprechende externe Informationen von Kunden, Geschäftspartnern oder sonstigen Dritten. Zu diesem Zweck haben wir ein **internetbasiertes Hinweisgebersystem ("Whistleblowing")** eingeführt.

### Leistungsindikator G4-S08

Monetärer Wert signifikanter Bußgelder und Gesamtzahl nicht monetärer Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften. [Link](#)

Im März 2015 hat die Commerzbank Vergleiche mit verschiedenen Behörden in den USA bezüglich gravierender Verstöße gegen US-Sanktionsbestimmungen und Geldwäschegesetze geschlossen. Diese Vergleiche hatten Strafzahlungen in Höhe von rund 1,5 Mrd. US-Dollar (rund 1,2 Mrd. Euro) zum Inhalt (siehe Leistungsindikator G4-27 unter DNK-Kriterium 9 "Beteiligung von Anspruchsgruppen"). Des Weiteren durchsuchte die Staatsanwaltschaft Köln im Februar 2015 Räumlichkeiten der Commerzbank in Frankfurt am Main. Hintergrund waren Ermittlungsverfahren gegen sieben Mitarbeiter der Commerzbank International S.A. Luxemburg (CISAL), einer Tochtergesellschaft der Commerzbank, in Verbindung mit angeblicher Beihilfe zur Steuerhinterziehung und deren Begünstigung durch diese Mitarbeiter sowie unbekannt Mitarbeiter der Commerzbank zugunsten von Kunden. Im Dezember 2015 wurde das Ermittlungsverfahren gegen die Commerzbank mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt. Das gegen die CISAL eingeleitete Ermittlungsverfahren wurde mit Bußgeldbescheid vom 4. Dezember 2015 beendet, die Verfahren gegen die Mitarbeiter gegen Geldauflage oder mangels hinreichenden Tatverdachts eingestellt.

---

Angaben zu weiteren rechtlichen Verfahren enthält der [Geschäftsbericht 2015](#), Seiten 232 bis 233 und 269.