



Deutscher
NACHHALTIGKEITS
Kodex

Entsprechenserklärung

Commerzbank AG

Berichtsjahr 2016

Leistungsindikatoren-Set GRI 4

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 knapp 50 Ländern. In zwei Geschäftsbereichen – Privat- und Unternehmerkunden sowie Firmenkunden – bietet die Bank ihren Kunden ein umfassendes Portfolio an Finanzdienstleistungen an. Die Commerzbank betreibt mit rund 1.000 Filialen eines der dichtesten Filialnetze der deutschen Privatbanken und finanziert rund 30 Prozent des deutschen Außenhandels. Insgesamt betreut sie mehr als 17,5 Millionen Privat- und Unternehmerkunden sowie über 60.000 Firmenkunden, multinationale Konzerne, Finanzdienstleister und institutionelle Kunden. Im Jahr 2016 erwirtschaftete der Konzern mit rund 49.900 Mitarbeitern Bruttoerträge von 9,4 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 Mitarbeitern ein attraktiver Arbeitgeber sein, unseren ökologischen Fußabdruck stetig reduzieren 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 [Nachhaltigkeitsstrategie](#) der Commerzbank verfolgt das Ziel, den globalen Herausforderungen als verantwortungsvoller Partner für eine nachhaltige Entwicklung zu begegnen. Dafür beobachten wir relevante Megatrends und bewerten sie hinsichtlich potenzieller Chancen und Risiken. Operationalisiert wird die Nachhaltigkeitsstrategie in den drei Handlungsfeldern nachhaltige Unternehmensführung, Markt und Kunden sowie Umwelt und Gesellschaft (s. 2. Wesentlichkeit). Die Umsetzung erfolgt entlang der 100 Ziele unseres Nachhaltigkeitsprogramms (s. 3. Ziele).

Mit ihrer Nachhaltigkeitsstrategie handelt die Commerzbank im Einklang mit diversen nationalen wie internationalen **Standards**: Wir bekennen uns seit 2006 zu den Prinzipien des [UN Global Compact](#) und berichten seit 2002 dem CDP unsere Klimadaten. Außerdem sind wir Teilnehmer des [Roundtable 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 ISO 14001 zertifiziert, unser Energiemanagementsystem nach ISO 50001.

2016 wurde die Commerzbank als [Sector Leader Financials](#) im CDP Climate Disclosure Leadership Index ausgezeichnet und in den Nachhaltigkeitsindex [Stoxx Global ESG Leaders](#) aufgenommen. Für ihren Nachhaltigkeitsbericht belegte die Commerzbank im Ranking von IÖW/future den 4. Rang unter den 79 ausgewerteten Großunternehmen. Als eines von nur zwei Unternehmen erhielt die Bank volle Punktzahl in der Kategorie "Glaubwürdigkeit".

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.

Banken übernehmen wichtige Funktionen für die Volkswirtschaft. Als finanzieller Intermediär vergeben sie Kredite und verwalten Spareinlagen, wickeln den Zahlungsverkehr ab oder handeln mit Wertpapieren. Die Commerzbank bemüht sich dabei kontinuierlich, mögliche **negative Auswirkungen** ihrer Finanzdienstleistungen zu reduzieren. Daher finanzieren wir beispielweise seit 2016 [keine neuen Kohleminen und -kraftwerke](#) mehr. Gleichzeitig entwickelt und vertreibt die Commerzbank Produkte und Finanzdienstleistungen, die zur **Förderung einer nachhaltigen Entwicklung** beitragen. So gehört die Bank mit ihrem [Competence Center Energy](#) in Hamburg zu den führenden Finanzierern regenerativer Energien in Deutschland.

Um eine nachhaltige Entwicklung unseres Unternehmens und unseres Umfelds gleichermaßen zu fördern, haben wir drei **Handlungsfelder** definiert:

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 CO₂-Reduktion erfordern neue Technologien und Produkte, die mit hohen Investitionen verbunden sind. Zudem wächst das Interesse privater und institutioneller Kunden an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten.
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 grundlegende Bestandteile unserer unternehmerischen Verantwortung. Hierbei geht es insbesondere um betrieblichen Umweltschutz und unser gesellschaftliches Engagement.

Welche **Themen** dabei den größten Einfluss auf die Commerzbank nehmen bzw. wo die Bank ihrerseits die größten Auswirkungen hat, hat die Commerzbank im Rahmen einer Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet. Dafür wurden 13 Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Relevanz und des Beitrags zum langfristigen Geschäftserfolg sowie zu einer nachhaltigen Entwicklung aus externer wie aus interner Perspektive bewertet 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.

2016 hat die Commerzbank zahlreiche bereichsübergreifende Workshops für die Neuauflage ihres [Nachhaltigkeitsprogramm](#) durchgeführt. Darin sind nun **100 Ziele für eine nachhaltige Entwicklung** der Bank definiert. So haben wir uns beispielsweise zum Ziel gesetzt, bis 2020 2,5 Milliarden Euro für die direkte oder indirekte Finanzierung erneuerbarer Energien durch Neugeschäft bereitzustellen. Die Zielerreichung wird künftig jährlich überprüft und findet Eingang in die Fortschreibung des Nachhaltigkeitsprogramms.

Das **Klimaziel** zur Reduzierung der eigenen CO₂-Emissionen und das **Energieziel** zur Senkung unseres Energieverbrauchs (s. 12. Ressourcenmanagement) sind auch Teil unserer separat verfolgten [Klimastrategie](#). Weitere Nachhaltigkeitsziele finden sich in unserer Personalpolitik – beispielsweise bei der Förderung von **Frauen in Führungspositionen**. Ende 2016 hat die Commerzbank ihre Zielquote von 30 Prozent für Frauen in Führungspositionen mit 29,8 Prozent nahezu erreicht. Bis Ende 2021 gelten die neuen Zielquoten von 17,5 Prozent Frauen auf der ersten Führungsebene, 20 Prozent auf der zweiten Führungsebene und 35 Prozent über alle Führungsebenen.

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.

Die **Lieferkette** der Commerzbank betrifft im wesentlichen die Beschaffung von Infrastruktur zur Datenverarbeitung (unter anderem Netzwerktechnik, Rechenzentrum, Telekommunikation), Marktdaten, Service-Dienstleistungen (unter anderem Beratung, externe Personalleistung, Mobilitätsdienstleistungen) sowie Gebäude, Logistik und Versicherung (unter anderem Bauleistungen, Gebäudebetrieb, Banktechnik). Die **Einkaufsrichtlinie** beinhaltet Ethikrichtlinien, die unter anderem die Einhaltung von Menschenrechten für alle Beschaffungsvorgänge verbindlich vorschreiben. Der dazugehörige [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) gibt Anforderungen an die Umwelt-, Klima- und Gesundheitsverträglichkeit vor. Zusätzlich verlangt der Standard, dass sich unsere Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung von Prinzipien guter Unternehmensführung (Governance) verpflichten. Diese sind Gegenstand jährlich stattfindender Lieferantengespräche.

Bei der **Wertschöpfung im Kerngeschäft** finden Nachhaltigkeitskriterien insbesondere im [Reputationsrisiko-Management](#) Beachtung. Die Abteilung recherchiert intensiv zu Geschäften und Geschäftsbeziehungen, die sozial, ethisch und ökologisch sensible Themenfelder betreffen, und versieht sie mit einer differenzierten Bewertung. Diese kann bis zur Ablehnung des Geschäfts beziehungsweise bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Im

Geschäftsjahr 2016 bewertete die Abteilung rund 6.200 Geschäfte, Produkte und Kundenbeziehungen (2015: 5.400).

Kriterien 5–10 zu PROZESSMANAGEMENT

5. Verantwortung

Die Verantwortlichkeiten in der Unternehmensführung für Nachhaltigkeit werden offengelegt.

Die Koordination und strategische Ausrichtung der Nachhaltigkeitsleistung der Commerzbank obliegen der Abteilung **Corporate Responsibility**. Sie verantwortet auch das gesellschaftliche Engagement der Bank, 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 unterstellt.

In seinem Verantwortungsbereich liegt außerdem das **Reputationsrisiko-Management**. Denn für die Commerzbank zählt zur unternehmerischen Verantwortung auch das frühzeitige Erkennen von und den adäquaten Umgang mit ökologischen, sozialen oder ethischen Risiken ihrer Geschäfte und Geschäftsbeziehungen. Die Beurteilung dieser Risiken fließt im Rahmen des Reputationsrisiko-Managements in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung des Konzerns ein.

Mit Nachhaltigkeitsthemen befasst sich desweiteren 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.

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.

Die Organisation der unternehmerischen Verantwortung in der Commerzbank ist in einem **Organigramm** übersichtlich dargestellt.

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 interne Leitlinien, die Mitarbeitern 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.

Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-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 Übernahmequote.

Den Grad der **Zufriedenheit unserer Privatkunden** messen wir mit dem **Net Promoter Score (NPS)**, einem international anerkannten Standard. Monatlich werden rund 12.000 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 im Oktober und November 2016 unter rund 7.000 Unternehmen statt.

Aktuelle Kennzahlen finden sich in unserer **GRI-Bilanz** für das Berichtsjahr 2016.

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](#)

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. Dazu zählen die verbindlichen Verhaltensgrundsätze des sogenannten [Code of Conduct](#). 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)
- [Nachhaltigkeitsstrategie](#) mit neun handlungsleitenden Prinzipien
- [Richtlinien und Positionen](#) der Bank für Geschäfte in nachhaltigkeitsrelevanten Themenfeldern
- [Umweltleitlinien](#) der Commerzbank
- [Einkaufsrichtlinie](#), die Ethikrichtlinien sowie den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließt

Diese Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln finden sich im Wortlaut im [CR-Portal](#).

8. Anreizsysteme

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

Informationen zu Zielvereinbarungen und Verfügung von Führungskräften s. Leistungsindikator G4-51a.

Darüber hinaus ist die **Zufriedenheit der Kunden** ein zentraler Bestandteil der variablen Vergütung aller Mitarbeiter und Führungskräfte im Privatkundenvertrieb. Als entsprechende Messgröße dient, wie unter 7. Kontrolle erläutert, der Net Promoter Score (NPS).

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 im Gesetz über das Kreditwesen (KWG) sowie in der Instituts-Vergütungsverordnung (InstitutsVergV) um, die bestehende Vorgaben ergänzt beziehungsweise verschärft. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Vergütungssysteme von europäischen Finanzinstituten am langfristigen Erfolg und den Risiken des Unternehmens auszurichten. Der Aufsichtsrat der Commerzbank AG hat deshalb im Dezember 2014 ein neues Vergütungssystem für die Mitglieder des Vorstands beschlossen. Kernbestandteile des Vergütungssystems sind ein festes Jahresgrundgehalt sowie eine variable Vergütung mit einem einheitlichen Zielbetrag. Die variable Vergütung wird ermittelt aus erstens der EVA-Zielerreichung des Commerzbank-Konzerns (EVA = Economic Value Added), zweitens der Zielerreichung der Ressorts (Segmente und/oder Querschnittsfunktionen), die ein Vorstandsmitglied verantwortet und drittens der Erreichung individueller Leistungsziele. 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 KWG dauerhaft aufrechtzuerhalten oder wiederherzustellen. Sofern vorab definierte Quoten nicht erreicht werden, muss der Aufsichtsrat die variable Vergütung grundsätzlich entfallen lassen. Darüber hinaus muss der Aufsichtsrat die variable

Stand: 2016, 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>

Vergütung eines Vorstandsmitglieds streichen, wenn das Vorstandsmitglied bei der Ausübung seiner Organtätigkeit im maßgeblichen Geschäftsjahr bis zur Festsetzung der Zielerreichung schwerwiegende Pflichtverletzungen begangen hat.

Die Vergütung des Aufsichtsrats ist in § 15 der Satzung geregelt; die derzeit gültige Fassung wurde von der Hauptversammlung am 20. April 2016 beschlossen. Die Regelungen fanden mit Wirkung zum 1. Januar 2016 erstmals Anwendung. Nach dem neuen Vergütungssystem erhalten die Mitglieder des Aufsichtsrats für das jeweilige Geschäftsjahr eine Grundvergütung in Höhe von 80.000 Euro. Der Aufsichtsratsvorsitzende erhält das Dreifache, sein Stellvertreter das Doppelte dieser Vergütung. Für die Mitgliedschaft im Prüfungs- oder Risikoausschuss erhalten die Aufsichtsratsmitglieder jeweils zusätzlich eine Vergütung von jährlich 30.000 Euro. Für die Mitgliedschaft in einem anderen Aufsichtsratsausschuss, der mindestens einmal im Kalenderjahr tagt, erhalten die Ausschussmitglieder zusätzlich eine Vergütung von jährlich 20.000 Euro. Der Ausschussvorsitzende erhält jeweils das Doppelte dieser Beträge. Diese zusätzliche Vergütung wird für maximal drei Ausschussmandate gezahlt, wobei die drei am höchsten vergüteten Ämter herangezogen werden. Aufsichtsratsmitglieder, die nur während eines Teils des Geschäftsjahres dem Aufsichtsrat beziehungsweise einem Aufsichtsratsausschuss angehört haben, erhalten für dieses Geschäftsjahr eine im Verhältnis der Zeit geringere anteilige Vergütung. Darüber hinaus erhält jedes Aufsichtsratsmitglied je Teilnahme an einer Sitzung oder Telefonkonferenz des Aufsichtsrats oder eines Ausschusses ein Sitzungsgeld von 1.500 Euro. Für mehrere Sitzungen oder Telefonkonferenzen, die an einem Tag stattfinden, wird das Sitzungsgeld nur einmal gezahlt. Die Grundvergütung, die Ausschussvergütung und das Sitzungsgeld sind jeweils zum Ende des Geschäftsjahres zahlbar.

Weitere Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der Vergütungsbericht im [Geschäftsbericht 2016](#) auf den Seiten 26 bis 40.

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. Weitere Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der Vergütungsbericht im [Geschäftsbericht 2016](#) auf den Seiten 26 bis 40.

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 pflegt Beziehungen zu allen Organisationen und Gruppen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an das Unternehmen herantragen. Prioritär verfolgen wir [Dialogansätze mit Stakeholdern](#), die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung der Commerzbank stark beeinflussen, sowie mit solchen Anspruchsgruppen, die ihrerseits stark von der ökonomischen, ökologischen oder gesellschaftlichen Leistung der Commerzbank betroffen sind.

Dafür 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** beispielsweise unterhält die Commerzbank Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel. In verschiedenen Veranstaltungsreihen diskutieren wir mit Entscheidungsträgern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft über aktuelle gesellschafts- und wirtschaftspolitische Herausforderungen (s. 19. Politische Einflussnahme). Um die Anliegen unserer **Kunden** noch stärker in Entscheidungen einfließen zu lassen, binden wir im Privatkundensegment einen [Kundenbeirat](#) ein. Mit unseren Firmenkunden tauschen wir uns im Rahmen der Studien- und Veranstaltungsreihe [UnternehmerPerspektiven](#) aus. Die Anliegen von **Mitarbeitern** fragt die Bank durch regelmäßige Befragungen ab. 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](#)

Der **Kundenbeirat** begleitet die Commerzbank auf dem Weg zur weiteren Digitalisierung und bei der Weiterentwicklung des Filialnetzes. Beispielsweise war er in der aktuellen Amtszeit bei der Entwicklung der digitalen Kontoeröffnung und der neuen City-Filiale involviert. In Workshops entwickelten die Kundenbeiräte 2016 unter anderem konkrete Gestaltungsmöglichkeiten für eine optimale Beratung von Geschäftskunden, beschäftigten sich mit dem digitalen Ratenkredit und digitalen Ansätzen in der Wertpapierberatung. Bei der neuen Banking-App testeten und beurteilten sie als Pilotteilnehmer eine Vorabversion dieser Anwendung.

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. 2016 war im Nachgang der Pariser Klimakonferenz das Thema "Kohle" von besonderer Bedeutung. Die Commerzbank hat im Berichtsjahr eine neue [Richtlinie für Geschäfte mit Kohlebezug](#) erstellt und mit Nichtregierungsorganisationen diskutiert.

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 auch 2016 gezielt an Banken gewandt. Neben der Anpassung der bankeigenen Produkte hat die Commerzbank ihr Engagement im Bereich Innovationsförderung weiter ausgebaut und mit "Neugelb" 2016 eine eigene Service- und Designagentur gegründet. Ziel ist es, gemeinsam Technikrends zu erkennen sowie IT-Anwendungen nutzerfreundlicher zu gestalten und für die Bank nutzbar zu machen. Das erste gemeinsame Projekt war die Neukonzeption und das Design der neuen Banking-App, mit der Kunden die drei wichtigsten mobilen Geschäftsvorfälle in weniger als zehn Sekunden ausführen können. Bei der neuen Multikanalplattform "One" war Neugelb maßgeblich an der Gestaltung und Weiterentwicklung beteiligt. Auf dieser einheitlichen Benutzeroberfläche haben Kunde und Berater Zugriff auf dieselben Informationen, Leistungen und Services – in der Filiale, im Onlinebanking und auch im Kundencenter.

Daneben bleibt der Main-Incubator ein wichtiges Element der Digitalisierungsstrategie. Mit ihm unterstützt die Commerzbank **Fintech-Start-ups**, die der Bank beziehungsweise ihren Kunden einen Mehrwert liefern, durch Kapital mit Hebelwirkung: mit Kundenzugang, Wachstumskapital, Experten-Know-how, Netzwerk und auf Wunsch mit Büroräumen und IT-Infrastruktur. Im Berichtszeitraum hat der Main-Incubator auf diese Weise in drei weitere Fintech-Start-ups investiert und ein bestehendes durch eine Wachstumsfinanzierung erneut unterstützt. Des Weiteren ist der Main-Incubator erstmals als Company Builder aktiv geworden und hat für die Commerzbank Main-Funders entwickelt, die erste Peer-to-Peer-Lending-Plattform einer Großbank. Außerdem stärkt der Main-Incubator zusammen mit der Commerzbank den Fintech-Standort Frankfurt als Platin-Sponsor des TechQuartiers, dem Fintech-Hub des Landes Hessen und der Stadt Frankfurt. Mit der monatlichen Fintech-Veranstaltungsreihe "Between the Towers" festigt der Main-Incubator daneben das Fintech-Ökosystem in Frankfurt am Main und über Tour-Events deutschlandweit.

Die Vergleiche der Commerzbank mit verschiedenen **Behörden in den USA** wegen Verstößen gegen US-Sanktionsbestimmungen und Geldwäschegesetze im März 2015 sahen unter anderem vor, dass die Bank mit einem umfangreichen Programm (ARC – Achieving a Robust Compliance Framework) die Einhaltung von Gesetzen und Vorschriften durch ihre Mitarbeiter sicherstellt. In konsequenter Fortführung der in ARC gestarteten Initiativen wurde 2016 das "Target Operating Model" als Compliance-Auflage für die Gesamtbank entwickelt. Dazu gehören auch sogenannte Compliance Coordination Units, die im Berichtsjahr in den Kundensegmenten implementiert wurden und die Einhaltung aller Compliance-Anforderungen in den Segmenten sicherstellen.

2016 fanden insgesamt zehn **Aufsichtsratsitzungen** statt, davon eine Sitzung 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. Vertieft behandelt wurden die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung der Bank, die Risikolage, die Strategie, die Planung, Compliance-Themen, das Risikomanagementsystem sowie die Situation der einzelnen Geschäftsfelder. Ferner wurden die Mitglieder des Aufsichtsrats über den Stand der Zusammenarbeit mit dem US-Monitor informiert. Des Weiteren beschäftigte sich der Aufsichtsrat mit Untersuchungen zu Cum-Ex und Cum-Cum-Geschäften, mit personellen Veränderungen im Vorstand und der neuen Strategie der Commerzbank. Details zu den einzelnen Sitzungen finden sich im [Geschäftsbericht 2016](#) auf den Seiten 6 bis 10.

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.

[Positionen und Richtlinien](#) zu sozialen und ökologischen Themen bilden die Grundlage für die Entscheidung darüber, welche Produkte und Dienstleistungen die Commerzbank anbietet. Produkte, Geschäfte und Kundenbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine wesentliche Rolle spielen, werden intensiv recherchiert, analysiert und mit einer differenzierten Bewertung versehen, die bis zur Ablehnung des entsprechenden Geschäfts oder Produkts führen kann. Die Beurteilung dieser Aspekte fließt im Rahmen des Reputationsrisiko-Managements in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung des Commerzbank-Konzerns ein.

Im neu gegründeten [Sustainable Finance Committee](#) vernetzt die Commerzbank interne Aktivitäten und Segmente mit Bezug zu nachhaltigem Finanzwesen. Die interdisziplinäre Zusammenarbeit erleichtert die Entwicklung und Verbesserung nachhaltiger Produkte. Damit möchte die Bank zum Erreichen der 17 Ziele für nachhaltige Entwicklung ([Sustainable Development Goals](#)) und des Klimaschutzabkommens von Paris beitragen. Das Spektrum der rund 25 Mitglieder reicht von der Firmenkundenseite, die unter anderem für die Themen Green Bonds, Finanzierung erneuerbarer Energien oder Energieeffizienzmaßnahmen, Emissionsrechtehandel und nachhaltiges Asset Management steht, über das Privatkundengeschäft mit dem Angebot nachhaltiger Publikumsfonds oder der KfW-Beratung bis zum Reputationsrisiko-Management, das einen Beitrag zur Verringerung ökologischer und gesellschaftlicher Risiken der Finanzierungstätigkeit leistet. Vernetzt sind hier außerdem die Verbindungsbüros aus Berlin und Brüssel, um Sustainable-Finance-Initiativen auf politischer Ebene zu unterstützen.

Außerdem können alle Mitarbeiter der Commerzbank über das mehrfach ausgezeichnete Ideenmanagement [Wikldee](#) Vorschläge zur Verbesserung von Arbeitsabläufen einreichen und diskutieren. Im Berichtsjahr 2016 wurden über 2.340 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 Onlinebanking 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 3. 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.

Als Finanzdienstleister beanspruchen wir natürliche Ressourcen in einem vergleichsweise geringen Umfang. 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 reinweißes 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.

Zum systematischen Umweltmanagement gehört eine koordinierte und fachgerechte Entsorgung von **Abfall** mit einem effizienten Recycling nahezu aller Abfallfraktionen. 2016 wurden 92 Prozent der Abfälle der Commerzbank AG gesamt und 97,5 Prozent der AG Inland einer Wiederverwertung und Recyclingprozessen zugeführt. Dabei entfielen fast 59 Prozent des Gesamtabfallaufkommens auf Papierabfälle aus dem Bankbetrieb, im Inland waren es sogar 62 Prozent.

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** der Commerzbank lautet: 70 Prozent weniger Treibhausgasemissionen von 2007 bis 2020. Ein Minus von 65,6 Prozent war bis Ende 2016 bereits erreicht. Einen wesentlichen Beitrag dazu hat die Umstellung auf Ökostrom geleistet: Seit Januar 2013 bezieht die Commerzbank ihren Strom für alle gut 1.100 Gebäude der Bank in Deutschland ausschließlich aus **erneuerbaren Energiequellen**. Wo sich CO₂-Emissionen nicht vermeiden lassen, werden diese seit Januar 2015 kompensiert. Damit arbeitet die Commerzbank in Deutschland [klimaneutral](#). Mit Einführung des Energiemanagementsystems 2016 hat die Commerzbank zusätzlich ein Energieziel verabschiedet. Es sieht vor, den Energieverbrauch bis Ende 2020 um insgesamt 8 Prozent gegenüber 2014 zu senken.

Einen weiteren wichtigen Aspekt 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 eine Bonus-Malus-Regelung und die Freigabe von Elektrofahrzeugen Anreize für eine ökologische Fahrzeugauswahl.

Stand: 2016, 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>

Die Commerzbank hat die Anzahl der **Poolwagen** für Dienstfahrten bis Ende 2016 auf 363 reduziert. Wir stellen sukzessive auf deutlich verbrauchsgünstigere Modelle mit einem geringeren CO₂-Ausstoß um und senken so die durchschnittlichen CO₂-Emissionen auf künftig unter 100 g CO₂/km. Außerdem können Mitarbeiter an ausgewählten Standorten im Inland **Elektrofahrzeuge** als Poolwagen nutzen. Die **Fahrrad-Angebote** der Bank umfassen neben einer Bikelease-Möglichkeit auch 70 Firmenräder an acht 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 die Commerzbank AG Inland ausgewiesene verbrauchte Papiermenge ist 2016 gegenüber dem Vorjahr um 1,8 Prozent leicht zurückgegangen, da unter anderem der Verbrauch an Kopierpapier und Papier für die Kontoauszugsdrucker gesenkt werden konnte. Die Menge an Frischfaserpapier ist leicht um rund 1 Prozent zurückgegangen, der Anteil an Recyclingpapier ist zugleich von 12,5 auf 11,8 Prozent gesunken. Der Standard für den Einkauf von Kopierpapier sieht vor, dass reinweißes Papier, das wir für Dokumente zur externen Weitergabe verwenden, dem PEFC-Standard entspricht (Waldzertifizierungssystem "Programme for the Endorsement of Forest Certification Schemes"). Für den internen Gebrauch ist Recyclingpapier mit dem Umweltzeichen Blauer Engel vorgesehen.

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

Leistungsindikator G4-EN3

Energieverbrauch innerhalb der Organisation. [Link](#)

Die deutliche Erhöhung des Heizölverbrauchs der Commerzbank AG Inland von 1.068 MWh im Vorjahr auf 5.044 MWh im Jahr 2016 liegt in der Verbesserung der Datenbasis begründet. Ölheizungen werden aber nach und nach durch umweltfreundlichere Systeme ersetzt und tragen mittlerweile nur noch in sehr geringem Umfang zum Gesamtenergieverbrauch bei: Der Anteil von Heizöl als Heizenergiequelle liegt im Inland bei 2,8 Prozent, im Ausland bei 1,9 Prozent. Im Ausland werden über 77 Prozent der Heizenergie mit Erdgas erzeugt. Hiervon ausgenommen sind einzelne Standorte in Asien, die über die Klimaanlage auch mit Wärme versorgt werden. In Deutschland werden rund 60 Prozent der Wärmeenergie aus Erdgas gewonnen.

Der Energieverbrauch bei Strom ging bei der Commerzbank AG Inland deutlich zurück. Dies ist maßgeblich auf Flächenreduzierungen sowie Anlagenoptimierungen in der IT zurückzuführen. Die rund 1.100 Gebäude der Commerzbank in Deutschland werden seit 2013 vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Die Herkunftsnachweise für unseren Ökostrom werden von unserem Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen werden kann. Es handelt sich hierbei um EECS-Herkunftsnachweise von Wasserkraftwerken, die nicht älter als sieben Jahre sind (EECS = European Energy Certificate System).

Bei Fernwärme gelang 2016 erneut eine deutliche Reduzierung und dies unabhängig vom Herausrechnen der Anteile der Tochtergesellschaften. Der gesamte indirekte Energieverbrauch der Commerzbank AG Inland nahm gegenüber dem Vorjahr um 6,5 Prozent ab (ohne Tochtergesellschaften um 12,9 Prozent). Das Ausland hat einen Anteil von 9,3 Prozent am gesamten indirekten Energieverbrauch.

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

Leistungsindikator G4-EN6

Verringerung des Energieverbrauchs. [Link](#)

2016 konnte der Energieverbrauch der Commerzbank in Deutschland (einschließlich Tochtergesellschaften) um rund 5 Prozent gesenkt werden. Im Rahmen von Langzeittests und Pilotprojekten prüfen wir den Einsatz von LED-Lampen 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. 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 Smart Meter vorrangig in Gebäuden mit besonders hohem Energieverbrauch im Einsatz.

Leistungsindikator G4-EN8

Gesamtwasserentnahme nach Quellen. [Link](#)

Die Commerzbank AG Inland verwendet fast ausschließlich Trinkwasser in ihren Gebäuden. Der Wasserverbrauch im Jahr 2016 betrug 477.633 m³ (2015: 533.429 m³). Der Rückgang um mehr als 3,9 Prozent (ohne Tochtergesellschaften 10,5 Prozent) resultiert aus der effizienteren Brunnenwassernutzung am Standort München, Leopoldstraße, sowie der Abgabe der Betreiberverantwortung für die Brunnenlage in Düsseldorf an den Eigentümer. 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. 2016 wurden rund 92 Prozent der Abfälle der Commerzbank AG gesamt beziehungsweise 97,5 Prozent der AG Inland einer Wiederverwertung und Recyclingprozessen zugeführt. Dabei entfielen fast 59 Prozent des Gesamtabfallaufkommens auf Papierabfälle aus dem Bankbetrieb, im Inland waren es sogar 62 Prozent.

[Abfall der Commerzbank AG nach Entsorgungsweg](#)

[Abfall der Commerzbank AG 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 CO₂-Emissionen der Commerzbank mit dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) entwickelten Standard. Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen werden seit 2009 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH **extern verifiziert**. Angaben zu den Reduktionszielen finden sich unter 12. Ressourcenmanagement.

2016 konnten die Treibhausgasemissionen der Commerzbank AG Inland um rund 1.934 Tonnen CO₂ beziehungsweise 1,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr reduziert werden. Die in der aktuellen Version des VfU-Kennzahlenrechners um gut 97 Prozent angehobene Emissionskennzahl für Fernwärme hat dabei großen Einfluss auf die Höhe der CO₂-Bilanz: Durch diese Anpassung sind die berechneten Emissionen gegenüber 2014 gestiegen, obwohl wir die Verbräuche reduziert haben.

Details zu den klimarelevanten Emissionen sind nachfolgend bei den Leistungsindikatoren aufgeführt. Für Informationen zum Emissionsreduktionsziel und Einsatz erneuerbarer Energien siehe 12. Ressourcenmanagement.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 13

Leistungsindikator G4-EN15

Direkte THG-Emissionen (Scope 1). [Link](#)

Die Commerzbank ermittelt ihre CO₂-Emissionen gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) entwickelten Standard. In unserer Berichterstattung zu Treibhausgasemissionen unterscheiden wir gemäß Greenhouse Gas (GHG) Protocol nach Scope 1 (allen direkten durch Verbrennung in den eigenen Anlagen erzeugten Emissionen), Scope 2 (indirekten Emissionen aus eingekaufter Energie) und Scope 3 (allen übrigen indirekten Emissionen aus durch Dritte erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen). Die Emissionen werden als CO₂-Äquivalente berechnet. Das heißt: Neben CO₂ werden weitere Klimagase wie Methan (CH₄) und Stickstoffmonoxid (N₂O) bei der Berechnung der Emissionen berücksichtigt und die Klimaschädlichkeit in den Referenzwert CO₂ umgerechnet. Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen werden seit 2009 durch die DNV GL Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern [verifiziert](#).

Die Treibhausgasemissionen der Commerzbank AG Inland konnten 2016 um rund 1.934 Tonnen CO₂ beziehungsweise 1,6 Prozent gegenüber dem Vorjahr reduziert werden. Die in der aktuellen Version des VfU-Kennzahlenrechners um gut 97 Prozent angehobene Emissionskennzahl für Fernwärme hat unverändert großen Einfluss auf die Höhe der CO₂-Bilanz. Hauptsächlich betroffen waren die indirekten Treibhausgasemissionen aus der Energieversorgung. Sie stiegen von 6.940 Tonnen CO₂ im Jahr 2014 auf 9.487 im Jahr 2016 an. Im gleichen Zeitraum ging der entsprechende Energieverbrauch um 19,4 Prozent zurück, während die CO₂-Emission aufgrund der Kennzahlenanpassung um 36,7 Prozent zunahm. Die Zunahme wäre noch stärker ausgefallen, wenn nicht rund 55 Prozent der Emissionen aus Kennzahlen von Versorgern ermittelt worden wären. Auch die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter hat Einfluss auf die CO₂-Bilanz der Commerzbank. Mit einem Anteil von etwa 27 Prozent trug diese 2016 wesentlich zu unserem Ausstoß von Treibhausgasen in der AG Inland bei. Rund 63,4 Prozent aller Dienstleistestrecken der Commerzbank AG Inland bzw. 44,3 Prozent der AG gesamt wurden mit dem Auto zurückgelegt.

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

Stand: 2016, 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>

[Dienstreisen der Commerzbank AG](#)
[CO2-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 CO₂-Emissionen um 70 Prozent gegenüber 2007 vorsieht, ist mit einer CO₂-Reduktion von 65,6 Prozent Ende 2016 bereits größtenteils erreicht. Seit Anfang 2015 arbeitet die Commerzbank AG Inland [klimaneutral](#), indem alle unvermeidbaren CO₂-Emissionen des Geschäftsbetriebs inklusive Pendelverkehr der Mitarbeiter von und zur Arbeitsstätte kompensiert werden. Zu weiteren Einsparungen bei Dienstreisen und Fahrzeugen siehe Indikator [G4-EN30](#).

[Verringerung der CO₂-Emissionen 2007 bis 2016](#)

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 2016). Diese Länder haben die **Menschenrechtsstandards von UN und ILO** bereits gesetzlich verankert. Die Commerzbank setzt diese gesetzlichen Vorgaben selbstverständlich um. Darüber hinaus hat sich die Commerzbank 2006 mit der Unterzeichnung des **UN Global Compact** zur Einhaltung der dort definierten Prinzipien zu Arbeitsstandards verpflichtet.

In Deutschland, wo rund 75% 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.

Für die **Einbindung ihrer Mitarbeiter** in Fragen der Nachhaltigkeit beteiligt sich die Commerzbank an den jährlichen [Deutschen Aktionstagen Nachhaltigkeit](#). Hinzu kommen verschiedene Maßnahmen der internen Kommunikation. Für Vorschläge und Anmerkungen der Mitarbeiter steht ein zentrales E-Mail-Postfach sowie die [Ideenplattform](#) "Wikldee" zur Verfügung.

Ein partnerschaftlicher und fairer Umgang mit den Mitarbeitern ist die Basis für einen langfristigen Unternehmenserfolg. Die Commerzbank befragt daher 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.

Respekt und partnerschaftliches Verhalten gehören zu unseren erklärten Grundwerten. Seit Jahren arbeitet das [Diversity Management](#) erfolgreich daran, ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld und gegenseitige Akzeptanz zu fördern und die **Vielfalt** der Mitarbeiter bewusst zu nutzen. Über die Netzwerke "Courage" (Frauen), "Arco" (Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle), "Horizont" (Burnout-Betroffene), "Fokus Väter", "Pflege", "Kulturwerk" und den interkulturellen Expertenkreis "CrossCulture" bringen sich Mitarbeiter aktiv in den Diversity-Prozess ein.

Mit dem Kreismodell zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bauen wir 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 vergütet alle Mitarbeiter angemessen – mit Entgeltsystemen aus marktgerechten Grundgehältern, variablen erfolgsorientierten Zahlungen sowie zahlreichen Zusatzleistungen wie betrieblicher Altersvorsorge. Details zum **Vergütungssystem** veröffentlichen wir in Form eines eigenständigen jährlichen [Berichts](#) auf der Internetseite der Commerzbank.

Die Bank fördert außerdem die [Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben](#). **Flexible Arbeitszeiten** bieten unseren Mitarbeitern Teilzeitmodelle und Sabbatical-Angebote. Eltern erhalten umfangreiche Beratungs- und Vermittlungsleistungen zur **Kinderbetreuung**. Darüber hinaus unterstützen wir die Mitarbeiter mit kombinierbaren Bausteinen bei der **Pflege von Angehörigen**.

Mit der Beschäftigung von 1.775 **schwerbehinderten Mitarbeitern** im Berichtsjahr 2016 hat die Commerzbank die gesetzliche Anforderung von 1.654 Arbeitsplätzen deutlich übererfüllt.

2016 erhielt die Commerzbank den **German Award for Excellence** der DQS in der Kategorie "Employer Accountability". Bewertet wurden betriebliche Zusatzangebote wie das Gesundheitsmanagement, Möglichkeiten zur flexiblen Arbeitszeitgestaltung sowie die Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Familie. Die Bank schafft damit ein Arbeitsumfeld, das einen nachhaltigen Unternehmenserfolg ermögliche.

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 sowie Projektmanager. 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 1.500 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. Aber nicht nur die Belegschaft wird kontinuierlich älter, auch der Anteil der Pflegebedürftigen in den Familien steigt. 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. Über das Netzwerk "Pflege" können sich Kollegen, die ähnliche Situationen meistern müssen, austauschen.

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 AG Inland lag 2016 bei 4,6 Prozent, wobei Dauerkranke nicht eingeschlossen sind. Im Jahr 2016 betrug die Quote der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle für die Commerzbank in Deutschland 6,4 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter (2015: 5,5) 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](#)

Stand: 2016, 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-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. Die Ergebnisse sind Grundlage dafür, entsprechende Maßnahmen gemeinsam mit Mitarbeitern und Führungskräften zu entwickeln und umzusetzen. In Kooperation mit den Arbeitnehmervertretern wurden 2016 alle bestehenden Teilaspekte der Gefährdungsbeurteilung einem umfassenden Review-Prozess unterzogen.

Leistungsindikator G4-LA9

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

2016 haben 3.331 Präsenzseminare mit 60.435 Teilnehmertagen stattgefunden. Inclusive Selbstlernmedien haben wir insgesamt 712.928 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland investiert. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Jahr beträgt im Berichtszeitraum somit 20,27 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 Mitarbeiterkategorien und Geschlecht](#)

Von den am 31. Dezember 2016 in der Commerzbank AG Inland beschäftigten 32.043 Mitarbeitern befanden sich 906 in einer Berufsausbildung (701 Auszubildende und 205 Studenten dualer Studiengänge). Im Berichtszeitraum haben wir 267 Auszubildende und Studierende dualer Hochschulen eingestellt. Sie lassen sich zu Bankkaufleuten ausbilden oder erwerben einen Bachelorabschluss. Von den an einer Übernahme interessierten Auszubildenden und Studenten dualer Studiengänge haben wir im Berichtszeitraum 358 (57 Prozent) eine aussichtsreiche berufliche Perspektive in der Bank eröffnet. Am 31. Dezember 2016 beschäftigte die Bank des Weiteren 109 Mitarbeiter als Trainees und 404 Mitarbeiter als Studierende im Commerzbank-Studienkreis (321 regelmäßiger Einsatz und 83 Blockzeit). Darüber hinaus waren 402 akademische Praktikanten 2016 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 29,1 Prozent im Jahr 2015 auf 29,8 Prozent im Jahr 2016 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. 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" wurde auch 2016 fortgesetzt. Wir arbeiten weiter an unserem Ziel, den Anteil von Frauen in Führungspositionen zu erhöhen. Angaben zur Zusammensetzung des Vorstands und des Aufsichtsrats enthält der [Geschäftsbericht 2016](#) auf den Seiten 5, 12f. und 26.

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", die 2015 für die Gesamtbank abgeschlossen wurde. Die Kinderbetreuung unterstützen wir bundesweit mit circa 320 Kinderbetreuungsplätzen. Die Ausnahme- und Ferienbetreuung der Commerzbank wurde 2016 insgesamt von 1.152 Kindern an 4.550 Tagen genutzt.

Fest etabliert sind die **Mitarbeiternetzwerke**, die sich unter anderem im September 2016 beim vierten Diversity-Tag wieder in Workshops präsentierten. Insgesamt 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 **Netzwerk für Väter** initiierte die Commerzbank mit der Väter gGmbH an mehreren Standorten ein unternehmensübergreifendes Väternetzwerk, über das Vorträge, Workshops oder Vater-Kind-Wochenenden angeboten werden. Eine "Väter-Studie", die von der Väter gGmbH und der Frankfurter Agentur für Innovation und Forschung im Auftrag der Commerzbank erstellt wurde, verfolgt das Ziel, familienbewusste Maßnahmen und Angebote verstärkt auch für Männer zu entwickeln. Die Studie 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 der Zeit zwischen 2010 und 2015 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 0,3 Prozent auf 17,2 Prozent im Jahr 2016 gestiegen. Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit betrug 2016 bei Frauen 8,8 Monate und bei Männern 2,1 Monate. Die Ergebnisse der Väter-Studie wurden 2016 in Projekten und Workshops aufgegriffen, um geeignete

Maßnahmen für Väter zu entwickeln. Dies wird 2017 fortgesetzt.

Im Jahr 2016 war die Bank verpflichtet, 1.654 Arbeitsplätze für **schwerbehinderte Mitarbeiter** vorzuhalten. Mit 1.775 von schwerbehinderten Mitarbeitern besetzten Arbeitsplätzen – und damit 5,36 Prozent aller Arbeitsplätze in der Commerzbank AG Inland – wurde diese Anforderung übererfüllt.

[Anteil weiblicher Mitarbeiter der Commerzbank AG \(Inland\) nach Führungsebenen](#)
[Alters- und Geschlechtsstruktur der Mitarbeiter der Commerzbank AG](#)

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. 2016 gab es im EAP – wie im Vorjahr – insgesamt 43 Kontakte zum übergreifenden Themenfeld "Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung". Das entspricht 1,5 Prozent von rund 3.000 gesamten EAP-Kontakten im Jahr 2016. Zusätzlich bietet die Betriebsvereinbarung "Partnerschaftliches und faires Verhalten am Arbeitsplatz" umfassende Informationen und Guidelines für Führungskräfte und Mitarbeiter zum Umgang mit Diskriminierung.

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 beziehen wir uns auf international akzeptierte Menschenrechtsnormen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte und die Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). 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.

Für die Commerzbank selbst kann Kinder-, Zwangs- und Pflichtarbeit bei ihren Mitarbeiter ausgeschlossen werden. Doch unsere unternehmerische Verantwortung erstreckt sich auch entlang der gesamten **Lieferkette**. Wir fordern von unseren Lieferanten, Kinder- und Zwangsarbeit zu verhindern, und dokumentieren dies im [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#). Die Beschaffungsprozesse werden über den zentralen Bereich Corporate Procurement abgewickelt. Dies stellt die Berücksichtigung einheitlicher Nachhaltigkeitsstandards sicher. Bei Ausschreibungen wendet die Commerzbank einen Lieferantenselbstauskunftsbogen an, der den Abschnitt "Unternehmerische Nachhaltigkeit" enthält. Die wichtigsten Dienstleister weisen wir in jährlichen Lieferantengesprächen auf die Einhaltung von Nachhaltigkeitskriterien hin. Mit der obligatorischen Unterzeichnung der Klausel "Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung" verpflichten sich die Lieferanten der Commerzbank auf intreges Verhalten im Geschäftsverkehr. Dazu zählen die Achtung von Menschen- und Persönlichkeitsrechten sowie die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 17

Leistungsindikator G4-HR1

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

Auf das Einhalten von Menschenrechten wirkt die Commerzbank insbesondere 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. Diese kann bis zur Ablehnung des entsprechenden Geschäfts beziehungsweise zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen. Im Geschäftsjahr 2016 bewertete das Reputationsrisiko-Management rund 6.200 Geschäfte, Produkte und Kundenbeziehungen, bei denen Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielten (2015: gut 5.400). Eine inhaltliche Zuordnung der Votierungen ist nicht eindeutig möglich, da eine thematische Abgrenzung z.B. zwischen Umweltbelangen und Menschenrechten nicht immer möglich ist (beispielsweise bei Geschäftsvorgängen, die Bergbau, Rohstoffabbau oder den Baumwollsektor betreffen).

Stand: 2016, 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>

Auch der Compliance-Bereich prüft, ob relevante 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.

Leistungsindikator G4-HR9

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

Wir berichtet 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, das alle neuen Lieferanten durchlaufen. 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. Mit der obligatorischen Unterzeichnung dieser Klausel verpflichten sich die Lieferanten und Dienstleister der Commerzbank auf integriertes Verhalten im Geschäftsverkehr. Dazu zählen die Achtung von Menschen- und Persönlichkeitsrechten sowie die Einhaltung von Sozial- und Umweltstandards.

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.

Als Teil der Gesellschaft sieht die Commerzbank ihre Aufgabe auch darin, ihr Umfeld positiv zu beeinflussen. Dies geschieht vor allem durch die Rolle der Bank als Arbeitgeber und die positiven Effekte unserer Finanzdienstleistungen auf die Wirtschaft. Zusätzlich bringen wir uns mit unserem [gesellschaftlichen Engagement](#) für das Gemeinwohl ein: In zahlreichen Projekten, die wir gemeinsam mit Partnern aus Politik, Wirtschaft und Gesellschaft ins Leben gerufen haben, leisten wir Beiträge zur Lösung aktueller Probleme.

Seit Mai 2016 unterstützt die Commerzbank die Organisation Joblinge beim Aufbau von [Kompass](#), einem bundesweiten Programm zur Integration von Flüchtlingen in den Arbeitsmarkt. Wir ermutigen unsere Mitarbeiter, das Programm ehrenamtlich als Sprachtrainer oder Mentor zu unterstützen, und stellen sie für die Qualifizierung hierfür bezahlt frei.

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 2016 in zehn Bundesländern statt und verzeichnete 43 neue Teilnehmer.

Rund 300 Mitarbeiter der Commerzbank nahmen 2016 am [Malteser Social Day](#) teil und unterstützten bundesweit 27 soziale Projekte. Die Commerzbank stellt die Mitarbeiter für diesen Tag von der Arbeit frei und übernimmt die anfallenden Kosten.

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.

Neben unserem Engagement als Unternehmen fördern die neun Stiftungen, die im [Commerzbank-Stiftungszentrum](#) zusammengeführt sind, nachhaltige Projekte in den Bereichen Wissenschaft, Kultur und Soziales.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 18

Stand: 2016, 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-EC1

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

Das operative Ergebnis des Commerzbank-Konzerns belief sich für 2016 auf 1.399 Millionen Euro (gegenüber 1.942 Millionen Euro im Vorjahr). Das den Commerzbank-Aktionären zurechenbare Konzernergebnis betrug für den Berichtszeitraum 279 Millionen Euro. 2016 fiel ein Steueraufwand in Höhe von 261 Millionen Euro an, nach 629 Millionen Euro im Vorjahr. Die Verwaltungsaufwendungen lagen im Berichtszeitraum mit 7.100 Millionen Euro knapp unter dem Vorjahreswert. Der Personalaufwand reduzierte sich mit 3.723 Millionen Euro um 4,5 Prozent gegenüber dem 2015, was insbesondere auf geringere variable Gehaltskomponenten zurückzuführen war. Eine detaillierte Gewinn- und Verlust-Rechnung findet sich im [Geschäftsbericht 2016](#) auf Seite 127.

Investitionen in das Gemeinwesen finden auch über die Stiftungen in der Commerzbank statt: Commerzbank-Stiftung, Jürgen-Ponto-Stiftung zur Förderung junger Künstler, Kulturstiftung Dresden der Dresdner Bank und sechs Sozialstiftungen. Das jeweilige Stiftungskapital sowie das Fördervolumen zeigen die nachfolgenden verlinkten Tabellen. Den organisatorischen Rahmen für die verschiedenen Stiftungen bildet das [Commerzbank-Stiftungszentrum](#). 2016 summierten sich die Ausgaben der Commerzbank für das Stiftungszentrum auf rund 1,55 Millionen Euro für Personal, Arbeitsplatz- und Raumkosten sowie sonstige Sachkosten.

[Stiftungskapital 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. Wesentliche Eingaben bei Gesetzgebungsverfahren erfolgen über die Verbänden, in denen wir uns engagieren, 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.

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 – 2016 zum Beispiel Digitalisierung und Datenschutz. Auch mit dem "Politischen Frühstück" fördern wir den Dialog. Während der parlamentarischen Sitzungswoche referieren und diskutieren Gastredner – im Berichtsjahr etwa zu Energiewende und Entwicklungen in der Verbraucherpolitik. In der Gesprächsreihe "mittags.werkstatt" war 2016 unter anderem die EU-Kapitalmarktunion Thema. Beim "She-VIP-Lunch" setzen sich regelmäßig erfolgreiche Frauen mit gesellschaftspolitisch interessanten Aspekten auseinander.

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

Leistungsindikatoren zu Kriterium 19

Leistungsindikator G4-SO6

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 Bribery and 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](#), das in der Verantwortung des Konzernvorstandes liegt. Dazu gehören verbindliche [Verhaltensgrundsätze](#) ("Code of Conduct"), die einen Orientierungsrahmen für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit geben und unter anderem auf unserem internen Wertegerüst, den sogenannten [ComWerten](#), beruhen.

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 hat 2016 die weltweite Vernetzung von Compliance-Abteilungen und -Mitarbeitern in den anderen Konzerneinheiten (Inland wie Ausland) neu strukturiert und dafür mehrere themenspezifische globale Committees eingesetzt. 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. Mithilfe dieses Systems können jederzeit interne oder externe Hinweise online – namentlich oder anonym – an die Bank adressiert werden.

Leistungsindikatoren zu Kriterium 20

Leistungsindikator G4-SO3

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.

2016 hat die Commerzbank eine "Financial Crime Unit" etabliert, die global Compliance-relevante Fälle analysiert (insbesondere Geldwäsche und Sanktionen, aber auch Korruption). Die Ergebnisse fließen in einen ständigen Verbesserungsprozess, um Präventionsmaßnahmen anzupassen und künftige Risiken so weit wie möglich auszuschließen. Eine 2016 unter Nutzung von Dow-Jones-Daten durchgeführte Analyse zu Geschäftspartnern und Dienstleistern der Bank nach Hinweisen auf Korruption zeigte keine wesentlichen Auffälligkeiten.

Leistungsindikator G4-SO5

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

Für das Jahr 2016 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. Auch 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 nutzen wir bereits seit 2009 ein internetbasiertes [Hinweisgebersystem](#) ("Whistleblowing").

Leistungsindikator G4-SO8

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

Im Berichtsjahr wurde die Commerzbank zu keinen wesentlichen Bußgeldern verurteilt oder wegen Gesetzesverstößen sanktioniert. Angaben zu laufenden rechtlichen Verfahren zum Jahresende 2016 enthält der [Geschäftsbericht 2016](#) Seiten 120 bis 121 und 209.