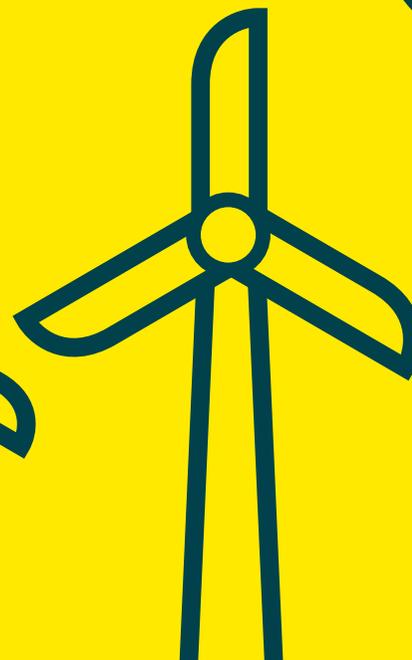
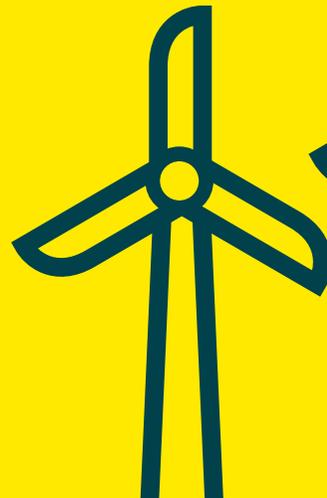
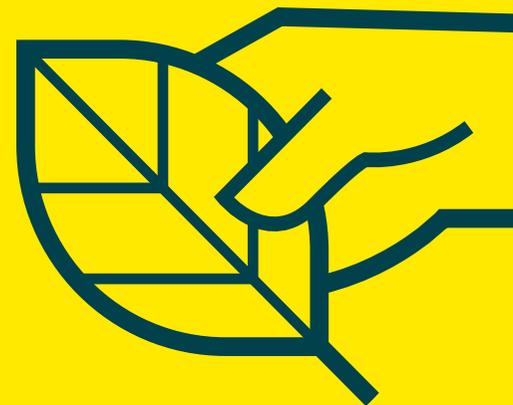




COMMERZBANK

Transformation Net-Zero

Nachhaltigkeitsbilanz 2021



Inhalt

Vorwort 03

GRI-Inhaltsindex

GRI 101 Grundlagen 06

GRI 102 Allgemeine Angaben 06

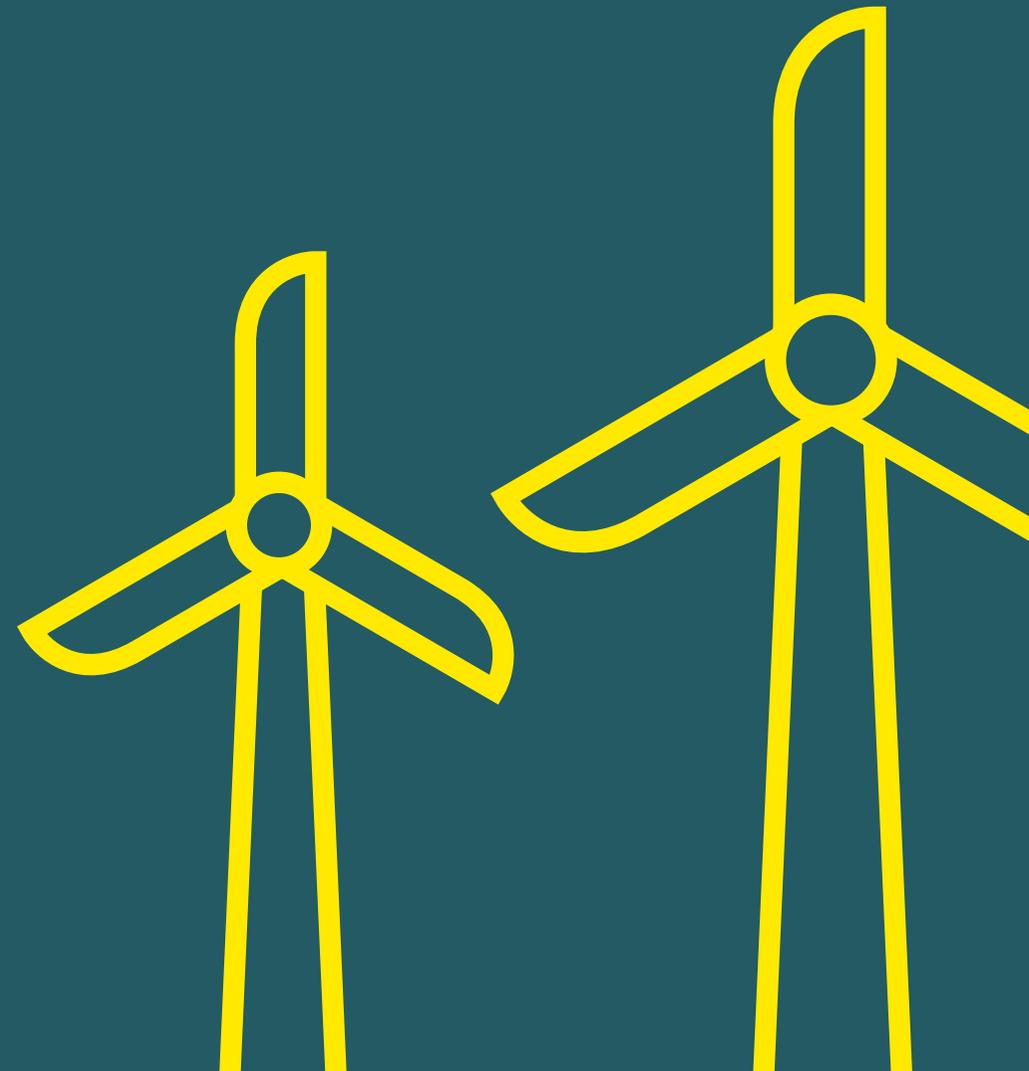
GRI 200: Wirtschaft 28

GRI 300: Ökologie 37

GRI 400: Soziales 50

Sustainable Finance 72

Impressum



Vorwort

Sehr geehrte Damen und Herren,

der 24. Februar 2022 wird in die Geschichte eingehen als jener Tag, an dem die alte Friedensordnung in Europa zu Ende ging. Die Ereignisse in der Ukraine machen traurig, schockieren und lassen niemanden unberührt. Während wir uns nun Gedanken machen müssen, was wir daraus für die Zukunft lernen, ging es in den ersten Tagen und Wochen vor allem um schnelle Hilfe für die vom Krieg betroffene Zivilbevölkerung. Die Commerzbank hat zwei Hilfsorganisationen mit insgesamt 200.000 Euro Soforthilfe unterstützt, Kund*innen sowie Mitarbeiter*innen spendeten im Rahmen dieser Aktion zusätzlich mehr als 386.000 Euro. Daneben engagieren sich viele Kolleg*innen in lokalen Initiativen, um Geflüchteten zu helfen. Wir erleben weltweit bewegende Zeichen der Solidarität – und dennoch bleibt unfassbar viel Leid.

Der russische Angriffskrieg legt offen, wie verwundbar wir sind in unserer Abhängigkeit von Energieimporten und globalen Lieferketten. Es muss uns in Deutschland jetzt gelingen, unsere einzig nennenswerte eigene Energiequelle, die Erneuerbaren, schneller auszubauen. Außerdem muss Europa in wichtigen Industriezweigen eigenständiger werden. Die Pandemie hat gezeigt, was wir in der Pharmaindustrie können – das gilt nun auch für andere strategisch wichtige Bereiche. In diesem Nachhaltigkeitsbericht nach den Standards der Global Reporting

Initiative – kurz GRI-Bilanz – möchten wir Ihnen aufzeigen, welche Beiträge die Commerzbank schon heute für eine nachhaltige Entwicklung leistet und was wir uns für die Zukunft vorgenommen haben. Im Rahmen unserer “Strategie 2024“ haben wir Nachhaltigkeit als einen wesentlichen Eckpfeiler für den Unternehmenserfolg definiert. Als Bank möchten wir unseren Beitrag zur Erreichung der Sustainable Development Goals (SDGs) der Vereinten Nationen leisten und bekennen uns zum Ziel des Pariser Klimaabkommens.

Um dies zu erreichen, haben wir uns im April 2021 dazu verpflichtet, eine Net-Zero-Bank zu werden, also den gesamten mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Ausstoß von Treibhausgasen auf netto Null zu senken. In einem unserer Net-Zero-Ziele verpflichten wir uns, bis 2025 mehr als 300 Milliarden Euro für die nachhaltige Transformation zu mobilisieren. Dem sind wir 2021 ein gutes Stück nähergekommen. Zu den Maßnahmen unserer Nachhaltigkeitsstrategie gehört außerdem, dass wir unsere Anlage- und Kreditportfolien unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten managen. Zum einen geht es dabei um die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit und die damit verbundenen CO₂-Emissionen.

>>



Dr. Manfred Knof
Vorstandsvorsitzender
der Commerzbank AG



Wir haben uns im April 2021 dazu verpflichtet, eine Net-Zero-Bank zu werden, also den gesamten mit unserer Geschäftstätigkeit verbundenen Ausstoß von Treibhausgasen auf netto Null zu senken. 

Zum anderen beschäftigen wir uns mit den Risiken, die insbesondere der Klimawandel auf uns als Bank hat, im Rahmen von Szenarioanalysen. 2021 haben wir in beiden Feldern deutliche Fortschritte gemacht und berichten darüber nach den Anforderungen der TCFD (Taskforce on Climate-related Financial Disclosure) und der EU-Taxonomie in unserem [Nichtfinanziellen Bericht](#) im Geschäftsbericht.

Die Umsetzung unserer Nachhaltigkeitsstrategie erfolgt im Konzern in einer neuen strategischen Initiative, deren Fortschritte wir in dem Anfang 2021 gegründeten Group Sustainability Board regelmäßig überprüfen. Die zunehmende strategische Verankerung zeigt sich auch darin, dass der Aufsichtsrat Anfang 2022 einen ESG-Ausschuss gegründet hat, der sich vertieft mit dem Thema Nachhaltigkeit auseinandersetzt. Für das Geschäftsjahr 2022 hat der Aufsichtsrat außerdem die Gewichtung von Nachhaltigkeitszielen für die variable Vergütung von uns Vorständen deutlich erhöht.

Nicht zuletzt hat 2021 die Corona-Pandemie unseren Alltag geprägt. Oberstes Ziel war und ist es, Mitarbeiter*innen und Kund*innen gleichermaßen zu schützen. Dafür haben wir unter anderem Filialen zeitweise geschlossen, Dienstreisen eingeschränkt und bereits 2020 einen geteilten Geschäftsbetrieb eingeführt. Um Kontakte zu reduzieren, arbeitete auch 2021 ein großer Teil der Belegschaft von zu Hause. Dadurch konnten wir nicht nur unseren Carbon Footprint deutlich verringern, sondern auch die hybride Zusammenarbeit erweitern, also den Mix aus der Arbeit im Büro und dem mobilen Arbeiten zum Beispiel im Homeoffice.

So wandelt sich die Welt und wir mit ihr. Deshalb haben wir Ende 2021 mit einer neuen Wesentlichkeitsanalyse im Nachhaltigkeitsmanagement begonnen. Zielsetzung dabei war, die Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit

auf Umwelt und Gesellschaft weltweit zu analysieren und daraus eine neue Gewichtung der für uns wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen abzuleiten. Das Ergebnis berücksichtigen wir nun im Strategieprozess: Unverändert ist der Klimawandel das Thema mit höchster Relevanz für die Commerzbank, daneben rückt der Schutz der Artenvielfalt stärker in den Fokus. Hohe Bedeutung haben zudem der nachhaltige Umgang mit natürlichen Ressourcen und damit verbundene Kreislaufösungen – um hier nur die drei Themenfelder mit der höchsten Auswirkung auf unser Umfeld und auf unseren Geschäftserfolg zu nennen. Die vorliegende GRI-Bilanz beruht auf der im Berichtsjahr 2021 gültigen Wesentlichkeitsanalyse. Im laufenden Jahr werden die neuen Erkenntnisse unsere Arbeit und in der Folge die Berichterstattung bestimmen.

Diese GRI-Bilanz dient auch als Fortschrittsbericht nach dem UN Global Compact, dem wir uns 2006 angeschlossen haben. Dessen 10 Prinzipien für Arbeitsstandards, Umweltschutz, Menschenrechte und Korruptionsbekämpfung sowie die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen sind die Basis unserer Nachhaltigkeitsarbeit.

Wir sind uns unserer gesellschaftlichen Verantwortung für eine erfolgreiche und nachhaltige Transformation bewusst. Dafür arbeiten wir jeden Tag.

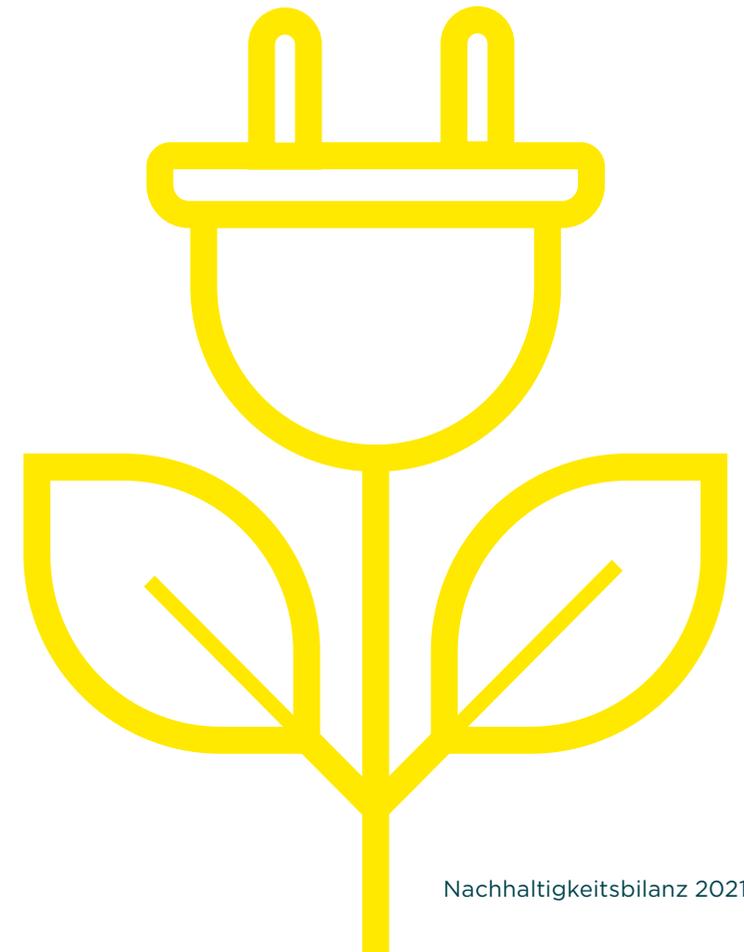
Mit besten Wünschen
Ihr

Manfred Knof

Vorstandsvorsitzender der Commerzbank AG

Bilanz nach der Global Reporting Initiative

Die Commerzbank berichtet über ihre Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2021 nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, "Kern" erstellt. Die Auswahl der Angaben, über die wir berichten, erfolgte auf Basis einer 2018 durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse. Gleichzeitig ist diese Bilanz unser jährlicher Fortschrittsbericht ("Communication on Progress") über den Stand der Umsetzung der 10 Prinzipien des UN Global Compact (UNGC).



GRI-Inhaltsindex

Diese Bilanz lag der GRI zur Durchführung des "GRI Materiality Disclosures Service" vor. Dabei bestätigte das GRI-Services-Team die korrekte Positionierung der "GRI Materiality Disclosures" (102-40 bis 102-49) im Bericht. Alle im folgenden GRI-Inhaltsindex aufgeführten GRI-Standards wurden 2016 veröffentlicht. Ausgenommen davon sind der aktualisierte Standard GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 und der neue Standard GRI 207: Steuern 2019.



GRI 101 Grundlagen

Wir haben beim Erstellen der vorliegenden GRI-Bilanz die Inhalte aus dem Standard "101 Grundlagen" berücksichtigt.

GRI 102 Allgemeine Angaben

1 Organisationsprofil

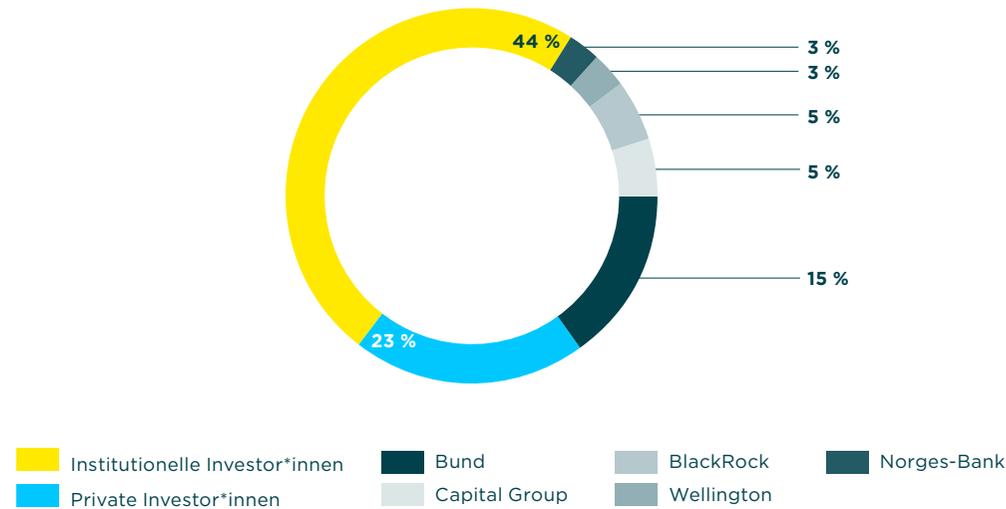
102-1	Name der Organisation	Commerzbank AG
102-2	Aktivität, Marken, Produkte und Dienstleistungen	In zwei Geschäftsbereichen – Privat- und Unternehmerkund*innen sowie Firmenkunden – bietet die Bank ein umfassendes Portfolio an Finanzdienstleistungen. Privat- und Unternehmerkund*innen profitieren im Zuge der Integration der comdirect von den Leistungen einer der modernsten Onlinebanken Deutschlands in Verbindung mit telefonischer Beratung sowie persönlicher Beratung vor Ort. Die polnische Tochtergesellschaft mBank S.A. ist eine innovative Digitalbank und betreut rund 5,5 Millionen Privat- und Firmenkunden überwiegend in Polen sowie in der Tschechischen Republik und der Slowakei.
102-3	Hauptsitz der Organisation	Der Sitz der Commerzbank AG befindet sich in Frankfurt am Main, Deutschland.
102-4	Betriebsstätten	Die Commerzbank ist auf allen Kontinenten präsent; im Firmenkundengeschäft ist sie in knapp 40 Ländern vertreten. Im Ausland war die Bank per 31. Dezember 2021 mit 6 wesentlichen Konzerngesellschaften, 19 operativen Auslandsniederlassungen (2020: 20) sowie 26 Repräsentanzen und Financial Institutions Desks (2020: 30) an allen wichtigen Finanzplätzen der Welt vertreten. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt dabei auf Europa. Für Details zur weltweiten Präsenz siehe Geschäftsbericht 2021 (Umschlag hinten).

102-5 Eigentumsverhältnisse und Rechtsform

Die Commerzbank AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Zum 31. Dezember 2021 befanden sich rund 38 % der Commerzbank-Anteile im Besitz der Bundesrepublik Deutschland sowie unserer überwiegend in Deutschland beheimateten Privataktionär*innen. Rund 62 % aller Commerzbank-Aktien entfielen zu Jahresbeginn auf institutionelle Investor*innen, darunter insbesondere die Capital Group, Blackrock, Wellington sowie der über die Norges-Bank beteiligte norwegische Staat.

Anfang des laufenden Jahres hat sich Cerberus von einem erheblichen Teil seiner Commerzbank-Aktien getrennt. Die Beteiligungsquote fiel damit auf knapp unter 3 %. Der Streubesitz, der sogenannte Free Float, lag bei rund 84 %.

Aktionärsstruktur
zum 31. Januar 2022



102-6 Belieferte Märkte

Die Commerzbank ist die führende Bank für den Mittelstand und starke Partnerin von rund 30.000 Firmenkundenverbänden sowie rund 11 Millionen Privat- und Unternehmerkund*innen in Deutschland. Die Commerzbank wickelt rund 30 % des deutschen Außenhandels ab und ist im Firmenkundengeschäft international in knapp 40 Ländern vertreten.

Die Bank konzentriert sich auf den deutschen Mittelstand, Großunternehmen sowie institutionelle Kundschaft. Im internationalen Geschäft begleitet die Commerzbank Kundschaft mit einem Geschäftsbezug zu Deutschland und Unternehmen aus ausgewählten Zukunftsbranchen wie unter anderem Mobilität, Nachhaltigkeit, Kommunikation.

1 Organisationsprofil

102-7 Größe der Organisation

Im Jahr 2021 erwirtschaftete der Commerzbank-Konzern mit rund 46.218 Mitarbeiter*innen Bruttoerträge von rund 8,5 Mrd. Euro. Das Operative Ergebnis des Commerzbank-Konzerns belief sich für das Berichtsjahr auf 1.183 Mio. Euro. Das den Commerzbank-Aktionär*innen zurechenbare Konzernergebnis betrug für den Berichtszeitraum 291 Mio. Euro. Die Bilanzsumme des Commerzbank-Konzerns lag zum 31. Dezember 2021 bei 473,0 Mrd. Euro.

Zentrale Unternehmenskennzahlen Commerzbank-Konzern	2019 ¹	2020	2021
Operatives Ergebnis (Mio. €)	1 235	- 233	1 183
Ergebnis vor Steuern (Mio. €)	1 124	- 2 626	105
Konzernergebnis ² (Mio. €)	585	- 2 918	291
Bilanzsumme ³ (Mrd. €)	463,5	506,6	473
Bilanzielles Eigenkapital ³ (Mrd. €)	30,5	28,6	29,8
Mitarbeiter*innen ⁴	48 512	47 718	46 218
Davon Inland	34 584	33 551	31 939
Davon Ausland	13 928	14 167	14 279

¹ Kennzahlen wurden teilweise nachträglich angepasst.

³ Jeweils zum 31. Dezember des entsprechenden Jahres.

² Soweit den Commerzbank-Aktionär*innen zurechenbar.

⁴ Kopfzahlen jeweils zum 31. Dezember des entsprechenden Jahres.

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

UNGC: 6

Zum Jahresende 2021 waren 28.045 Mitarbeiter*innen für die Commerzbank AG Inland tätig. Hinzu kamen 3.497 Mitarbeiter*innen, die in der Commerzbank AG Ausland beschäftigt waren. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Angaben der Mitarbeiter*innen im Folgenden auf die Beschäftigten der Commerzbank AG Inland. Gegenüber dem Vorjahr reduzierte sich die Zahl der Beschäftigten in der Commerzbank AG Inland um 1.556. Die Mehrheit der Mitarbeiter*innen hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Derzeit arbeiten rund 31 % unserer Mitarbeiter*innen in Teilzeit. Der Anteil der externen Personen in der Commerzbank ist nicht signifikant.

Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland nach Geschlecht und Beschäftigungsart	2019		2020		2021	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %
Gesamtbelegschaft der Commerzbank AG Inland	29 415	100	29 601	100	28 045	100
Nach Geschlecht						
Weiblich	15 019	51	15 014	51	14 268	50,9
Männlich	14 396	49	14 587	49	13 777	49,1
Nach Beschäftigungsart						
Außertarifliche Mitarbeiter*innen	16 380	55,7	16 263	54,9	15 746	56,2
Tarifliche Mitarbeiter*innen ¹	12 861	43,7	13 115	44,3	12 178	43,4
Gewerbliche Mitarbeiter*innen/Sonstige	174	0,6	223	0,8	121	0,4

¹ Einschließlich Auszubildenden.

>>

1 Organisationsprofil

102-8 Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern

UNGC: 6

>>

Geschlechterverteilung Commerzbank AG Inland nach Beschäftigungsverhältnis und Vertrag		2019		2020		2021	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %	
Beschäftigungsverhältnis nach Geschlecht¹							
Vollzeit	19 580	70,5	19 274	69,5	18 252	69,1	
Davon weiblich	6 994	25,2	6 790	24,5	6 401	24,2	
Davon männlich	12 586	45,3	12 484	45,0	11 851	44,9	
Teilzeit	8 198	29,5	8 456	30,5	8 149	30,9	
Davon weiblich	7 383	26,6	7 492	27,0	7 245	27,5	
Davon männlich	815	2,9	964	3,5	904	3,4	
Belegschaft gemäß Vertrag nach Geschlecht							
Festanstellung	27 899	95	26 530	89,6	25 353	90,4	
Davon weiblich	14 398	49	13 422	45,3	12 745	45,4	
Davon männlich	13 501	46	13 108	44,3	12 608	45,0	
Befristeter Arbeitsvertrag	1 516	5	3 071	10,4	2 692	9,6	
Davon weiblich	621	2	1 592	5,4	1 523	5,4	
Davon männlich	895	3	1 479	5,0	1 169	4,2	

¹ Ohne Nachwuchskräfte.

Belegschaft Commerzbank AG Inland nach Arbeitsorten und Vertrag		2019		2019		2021	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %	
Belegschaft nach Arbeitsorten							
Standort Frankfurt	11 571	39,3	10 845	36,6	10 101	36,0	
Übriges Deutschland	17 844	60,7	18 756	63,4	17 944	64,0	
Belegschaft gemäß Vertrag nach Arbeitsort							
Festanstellung	27 899	95	26 530	89,6	25 353	90,4	
Davon Standort Frankfurt	11 096	38	9 888	33,4	9 442	33,7	
Davon übriges Deutschland	16 803	57	16 642	56,2	15 911	56,7	
Befristeter Arbeitsvertrag	1 516	5	3 071	10,4	2 692	9,6	

102-9 Lieferkette

Die Kernproduktkategorien der Beschaffung bei Zulieferern und Dienstleistern in der Commerzbank sind die Infrastruktur zur Datenverarbeitung (unter anderem Netzwerktechnik, Rechenzentrum, Telekommunikation), Marktdaten, Servicedienstleistungen (insbesondere Beratung, externe Personalleistung, Mobilitätsdienstleistungen) sowie Gebäude, Logistik und Versicherung (zum Beispiel Bauleistungen, Gebäudebetrieb, Banktechnik). Zu den Nachhaltigkeitskriterien siehe [GRI 308/103](#).

1 Organisationsprofil

102-10 **Signifikante Änderungen in der Organisation und ihrer Lieferkette**

Wichtige personelle und geschäftspolitische Ereignisse werden im [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 69 ff.) detailliert dargestellt:

- Personelle Veränderungen des Vorstands und Aufsichtsrats haben zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahr 2021 stattgefunden.
- Seit Mai 2021 kooperiert die Commerzbank im Aktienbereich mit der deutsch-französischen Finanzgruppe ODDO-BHF.
- Die Commerzbank ist auf dem Weg zu den angestrebten Kostensenkungen im Rahmen der "Strategie 2024" gut vorangekommen. Ende März 2021 hat sich die Bank mit dem Gesamtbetriebsrat auf ein Freiwilligenprogramm für den erforderlichen Stellenabbau verständigt. Rund 1.600 Vollzeitkräfte haben die Bank über das Freiwilligenprogramm in der AG Inland zum Jahreswechsel verlassen.
- Mitte Dezember 2021 hat die Commerzbank bekanntgegeben, dass sie ihre 100%ige Tochtergesellschaft Commerzbank Zrt. an die Erste Bank Hungary Zrt. verkaufen wird. Der Verkauf erfolgt im Rahmen der "Strategie 2024", der zufolge die Commerzbank im Februar angekündigt hat, ihre Auslandspräsenz anzupassen. Der Abschluss des Verkaufs und damit auch der Beginn der operativen Umsetzung der Transaktion ist für das zweite Halbjahr 2022 geplant.
- Mitte Juni 2021 hat die Commerzbank erfolgreich die dritte Anleihe aus ihrem Emissionsprogramm für zusätzliches Kernkapital (Additional-Tier-1-Kapital, AT 1) begeben.
- Im Rahmen des am 17. September 2021 erstmals stattgefundenen "Nachhaltigkeitsdialogs" hat die Bank die

102-11 **Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

SDG: 12

Wir wollen alle Möglichkeiten nutzen, um Risiken für unser Geschäft aktiv zu managen und zugleich Chancen für eine zukunftsorientierte Ausrichtung zu erschließen. Entscheidend für ein erfolgreiches Risikomanagement sind die Identifikation aller wesentlichen Risiken und Risikotreiber, das unabhängige Messen und Bewerten dieser Risiken sowie eine hierauf aufbauende risiko- und ertragsorientierte Steuerung im Rahmen einer zukunftsorientierten Risikostrategie. Details siehe Konzernrisikobericht im [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 101 ff.).

Klimarisiken gehören zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Wir als Bank sehen unsere Verpflichtung darin, die Auswirkungen unserer Finanzierungen zu überprüfen und in der Folge unsere Portfolios nach dem Pariser Klimaziel zu steuern. Von großer Bedeutung für ein nachhaltiges Finanzwesen ist die Integration nichtfinanzieller Aspekte in das Risikomanagement der Bank. Dazu gehören insbesondere Risiken, die aus dem Klimawandel resultieren. Wir sehen Klimarisiken nicht als separate, "neue" Risikoart, sondern als Querschnittstreiber (sogenanntes Horizontales Risiko), die sich in den bekannten Risikoarten materialisieren können – insbesondere im Kreditrisiko. Die mögliche künftige Betroffenheit des Kreditportfolios von physischen und transitorischen Risiken haben wir im Rahmen von Szenarioanalysen untersucht. Im September 2020 ist die Commerzbank der [Science-based Targets Initiative](#) (SBTi) beigetreten. Mit der Definition von wissenschaftsbasierten Zielen zur Reduktion von CO₂ in unserem Kreditportfolio möchten wir einen Beitrag zur Eindämmung des Klimawandels leisten.

>>

1 Organisationsprofil

102-11 Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip

SDG: 12

>>

Im April 2021 sind wir der [Net-Zero Banking Alliance](#), der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI), beigetreten und gehören zu deren Erstunterzeichnern.

Ziel der freiwilligen Selbstverpflichtung ist eine auf netto null reduzierte CO₂-Bilanz des gesamten Kredit- und Investmentportfolios der Bank bis spätestens 2050. Gleichzeitig entstehen durch den Klimawandel auch neue Risiken und Chancen für unser Kreditportfolio. Um diese zu analysieren und transparent darüber zu berichten, sind wir im Jahr 2020 der [Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#) (TCFD) beigetreten.

Das frühzeitige Erkennen von und der adäquate Umgang mit weiteren ökologischen oder sozialen Risiken fließt über das [Reputationsrisiko-Management](#) in die Gesamtrisiko-Strategie und -Steuerung des Konzerns ein. Im Rahmen dieses Reputationsrisiko-Managements prüfen wir Produkte, Geschäfte und Kundenbeziehungen, bei denen weitere Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen. Der Fokus liegt dabei auf sozial, ökologisch oder ethisch sensiblen Themenfeldern – beispielsweise dort, wo Projekte zu einem erhöhten Schadstoffeintrag in Luft, Wasser und Böden führen oder mit dem Übernutzen natürlicher Ressourcen verbunden sein können. Ebenso berücksichtigen wir die Achtung der Menschenrechte im Rahmen der Geschäftstätigkeit mit unseren Kunden.

Diese kann zum Beispiel Anrainer*in oder Mitarbeiter*innen beim Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern betreffen. Das Reputationsrisiko-Management legt Voraussetzungen und Grenzen für die Geschäftstätigkeit der Commerzbank fest, indem es fixe Ausschlusskriterien definiert, verbindliche Richtlinien entwickelt, differenziert bewertet und Geschäfte, Produkte oder Kundenbeziehungen unter bestimmten Bedingungen ablehnt.

Details zum Management von Klima- und Reputationsrisiken siehe [SF 103](#).

102-12 Externe Initiativen

SDG: 17

Mit der Mitgliedschaft in renommierten Vereinigungen bekennt sich die Commerzbank seit Jahrzehnten zu ihrer Verantwortung als Finanzdienstleisterin.

Dazu zählen unter anderen:

- Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management (B.A.U.M., seit 1987)
- Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten e. V. (VfU, seit 2006)
- Umweltforum Rhein-Main e. V. (seit 2009)
- Deutsche Gesellschaft für Nachhaltiges Bauen e. V. (DGNB, seit 2010)
- UPJ e. V. (seit 2013)
- Green Bond Principles (seit 2014)

>>

102-12 Externe Initiativen

SDG: 17

>>

Weiterhin sind wir Teilnehmer oder Unterzeichner folgender Initiativen:

- UNEP FI (Gründungsmitglied 1992)
- CDP, vormals Carbon Disclosure Project (seit 2002)
- UN Global Compact (seit 2006)
- Charta der Vielfalt (unterzeichnet 2008)
- Deutscher Nachhaltigkeitskodex (Entsprechenserklärungen seit 2013)
- Carbon Pricing Leadership Coalition der Weltbank (seit 2015)
- Frankfurter Erklärung "Accelerating Sustainable Finance" (seit 2017)
- Green and Sustainable Finance Cluster Germany (seit 2017)
- Climate Neutral Now (unterzeichnet 2018)
- UN Women's Empowerment Principles (unterzeichnet 2018)
- Allianz für Entwicklung und Klima (seit 2018)
- Initiative pro Recyclingpapier (seit 2019)
- Principles for Responsible Banking (Erstunterzeichner 2019)
- Green Investment Principles for Belt and Road (unterzeichnet 2019)
- Climate Bond Initiative (seit 2020)
- Klimaschutz-Selbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors (unterzeichnet 2020)
- Principles for Responsible Investment (unterzeichnet 2020)
- Task Force on Climate-related Financial Disclosure (unterzeichnet 2020)
- Science-based Targets Initiative (unterzeichnet 2020)
- Net-Zero Banking Alliance (unterzeichnet 2021)

Daneben beteiligen wir uns in verschiedenen Arbeitsgruppen aktiv an der Weiterentwicklung von Nachhaltigkeitsstandards:

- Arbeitskreis "Sustainability Management" im Bankenverband (seit 2013, Gründungsmitglied)
- Projektausschuss "Sustainable Finance" im Bankenverband (seit 2020)
- Sustainable Trade Working Group der International Chamber of Commerce (seit 2016)
- Sustainable Finance Working Group am Institute of International Finance (seit 2016)
- Peer-Learning-Gruppe Menschenrechte des Deutschen Global-Compact-Netzwerkes (seit 2017)

1 Organisationsprofil

102-13 Mitgliedschaft in Verbänden und Interessengruppen

Die Commerzbank ist Mitglied in einer Reihe von Verbänden und Interessengruppen, sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene.

Dazu zählen unter anderem die folgenden Organisationen:

- BdB – Bundesverband deutscher Banken
- EBF – European Banking Federation
- VdP – Verband der Pfandbriefbanken
- Wirtschaftsrat der CDU
- Wirtschaftsforum der SPD
- AICGS – American Institute for Contemporary German Studies
- IIF – Institute of International Finance
- Gesellschaft zum Studium strukturpolitischer Fragen
- AFME – Association for Financial Markets in Europe
- SUERF – The European Money & Finance Forum
- EPFSF – European Parliamentary Financial Services Forum
- Centre for European Policy Studies (CEPS)

2 Strategie

102-14 Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers

UNGC: 1-10 / SDG: 7, 9, 13

[Siehe Seite 3 dieses Berichts](#)

102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

SDG: 12

Unternehmen können nur dann ökonomisch erfolgreich sein, wenn ihr tägliches Handeln von der Gesellschaft akzeptiert wird. Das betont die Commerzbank auch in ihren strategischen Zielsetzungen. Dieser Verantwortung wollen wir gerecht werden: Wir haben seit Langem verbindliche Regelungen für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken definiert. Deshalb haben wir eine klare Haltung zu kontrovers diskutierten Themen wie zum Beispiel Rüstung, fossilen Energien und Bergbau (siehe SF 103). Transparenz und Fairness gegenüber unseren Kund*innen bilden eine tragende Säule für die nachhaltige Geschäftsentwicklung. Mit unseren Mitarbeiter*innen gehen wir partnerschaftlich um – auch und gerade in Zeiten großer Umbrüche und wirtschaftlicher Herausforderungen. Die mit unserer neuen Strategie verbundene tiefgreifende Restrukturierung wird zu einem weiteren Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Hierzu hat sich die Commerzbank bereits frühzeitig im Berichtsjahr mit den Arbeitnehmervertreter*innen auf einen Rahmensozialplan mit dem Ziel eines fairen und möglichst sozialverträglichen Stellenabbaus verständigt (siehe GRI 401/103).

Auch 2021 war geprägt durch die andauernde Corona-Pandemie. Der Gesundheitsschutz hat für die Commerzbank in der Corona-Pandemie höchste Priorität. Hierfür wurde bereits zu Beginn der Pandemie ein Krisenstab eingerichtet, der auf die jeweiligen Entwicklungen reagiert, neue Maßnahmen beschließt und koordiniert. Oberstes Ziel ist es, unsere Mitarbeiter*innen und Kundschaft zu schützen. Dies umfasst unter anderem die zeitweise Schließung vieler Filialen, die Einschränkung von Dienstreisen und einen geteilten Geschäftsbetrieb.

>>

2 Strategie

102-15 Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

SDG: 12

>>

Um Kontakte zu vermeiden, arbeitet ein großer Teil der Belegschaft mobil von zu Hause. Gleichzeitig haben wir es ermöglicht, in dieser belastenden Zeit weiterhin an der Seite unserer Kund*innen zu stehen.

Mit der Mitte Februar 2021 veröffentlichten “Strategie 2024“ haben wir Nachhaltigkeit neben Kundenorientierung, Digitalisierung und Profitabilität als einen wesentlichen Eckpfeiler definiert. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet werden muss. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit über alle Umwelt-, Sozial-, Governance (im Englischen abgekürzt: ESG)-Dimensionen hinweg. Den Fokus legen wir auf die Eindämmung des Klimawandels und seiner Folgen, da hier der dringendste Handlungsbedarf aufgrund der Unumkehrbarkeit des einmal stattgefundenen Klimawandels besteht. Als Bank bekennen wir uns zum Ziel des Pariser Klimaabkommens, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad Celsius zu begrenzen und das 1,5-Grad-Ziel anzustreben.

Nachhaltigkeit betrifft alle Bereiche der Bank. Daher werden wir das Thema weiter in unser Angebot für Kund*innen, die Risiko- steuerung und den Bankbetrieb integrieren. Einerseits befähigen wir unsere Kund*innen zu ihrer nachhaltigen Transformation. Dazu gehört, dass wir sie dabei unterstützen werden, sich klimafreundlicher aufzustellen. Wir werden dazu unser Angebot umweltfreundlicher Produkte weiter ausbauen und damit auch unsere Attraktivität und Wettbewerbsfähigkeit sichern. Andererseits treiben wir die Banktransformation voran. Dazu gehen wir als Betrieb mit gutem Beispiel voran und reduzieren unseren ökologischen Fußabdruck stetig weiter.

In einem weiteren Schritt ist die Commerzbank im April 2021 daher der [Net-Zero Banking Alliance](#) von UNEP FI beigetreten. Ziel ist eine auf netto null reduzierte CO₂-Bilanz des gesamten Kredit- und Investmentportfolios der Bank bis spätestens 2050. Zur verlässlichen Messung unseres Reduktionsfortschritts setzen wir auf wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele der Science-based Targets Initiative (SBTi), nach denen wir unsere Portfolios ab spätestens 2025 im Einklang mit dem Pariser Klimaabkommen steuern möchten. Für den eigenen Bankbetrieb strebt die Bank bereits für 2040 an, die CO₂-Emissionen auf null zu senken. Bis 2025 sollen die Treibhausgasemissionen in der Commerzbank bereits um 30% gesenkt werden (im Vergleich zu 2018). Von unseren Lieferant*innen erwarten wir bis 2040 Klimaneutralität. Außerdem haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 das Volumen für nachhaltige Finanzprodukte auf 300 Milliarden Euro zu erhöhen, davon 100 Milliarden Euro im Privat- und Unternehmerkundensegment und 200 Milliarden Euro im Firmenkundensegment. Bis Ende 2021 hat die Commerzbank 194,2 Milliarden Euro für nachhaltige Produkte mobilisiert.

3 Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

UNGC: 10 / SDG: 16, 12

Zu einer verantwortungsvollen Unternehmensführung gehört für uns das Versprechen, “Die Bank an Ihrer Seite“ zu sein. Wir wollen unseren Stakeholdern ein zuverlässiger Partner sein und richten unser Handeln an ethischen Werten wie Integrität und Verantwortung aus.

Wir verpflichten uns, Gesetze, Richtlinien, Marktstandards sowie bankinterne Leitlinien einzuhalten. Außerdem bekennen wir uns bereits seit 2006 zu den global anerkannten Grundsätzen des [UN Global Compact](#).

>>

3 Ethik und Integrität

102-16 Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen

UNGC: 10 / SDG: 16, 12

>>

Integrität gehört zum Selbstverständnis der Commerzbank und ist die Basis ihres Geschäftsmodells. Alle Mitarbeiter*innen handeln achtsam, sind vertrauenswürdig und zuverlässig. So schaffen wir Perspektiven für anspruchsvolle Menschen und Unternehmen. Die im ersten Quartal 2022 aktualisierten [Verhaltensgrundsätze](#) fassen das Selbstverständnis über das Handeln in der Commerzbank zusammen und geben einen klaren Rahmen. Sie gehen über gesetzliche und regulatorische Anforderungen hinaus, dienen als Kompass im täglichen Tun und sind der Schlüssel zu nachhaltigem Erfolg.

Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem:

- die Unternehmenskultur mit den 3 Comwerten Integrität, Leistung und Verantwortung,
- die [Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung](#) in den 6 Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum Global Compact der Vereinten Nationen und stetige Verbesserung,
- das [Rahmenwerk der Commerzbank](#) zum Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft,
- die [Umweltleitlinien](#) sowie
- die [Einkaufsrichtlinie](#), die Ethikrichtlinien sowie den Standard für eine nachhaltige Beschaffung einschließt.

Diese Leitlinien finden sich im Überblick im [Nachhaltigkeitsportal](#) der Commerzbank.

4 Unternehmensführung

102-18 Führungsstruktur

SDG: 12

Der Vorstand der Commerzbank leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Er ist dabei den Belangen von Aktionär*innen, Kund*innen, Mitarbeiter*innen sowie sonstigen der Bank verbundenen Gruppen mit dem Ziel nachhaltiger Wertschöpfung verpflichtet. Er entwickelt die strategische Ausrichtung des Unternehmens, erörtert sie mit dem Aufsichtsrat und sorgt für ihre Umsetzung.

Der Aufsichtsrat berät und überwacht den Vorstand bei der Leitung des Unternehmens. Er bestellt und entlässt die Mitglieder des Vorstands und sorgt gemeinsam mit dem Vorstand für eine langfristige Nachfolgeplanung. Weitere Angaben enthalten im [Geschäftsbericht 2021](#) der Bericht des Aufsichtsrats (Seite 6–18) sowie die Erklärung zur Unternehmensführung (Seite 27–33).

102-19 Delegation von Befugnissen

Der Bereich Group Sustainability Management koordiniert und entwickelt als Dreh- und Angelpunkt die Nachhaltigkeitsaktivitäten. Ziel ist es unter anderem, neben einer ganzheitlichen und langfristig ausgerichteten Nachhaltigkeitsstrategie eine umfassende Governance zu etablieren und damit die interne Vernetzung zum Thema weiter voranzutreiben. Der Bereich ist dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt. Damit unterstreicht die Commerzbank die strategische Bedeutung des Themas und berücksichtigt die Anforderungen von relevanten Stakeholder-Gruppen wie Kund*innen sowie Investor*innen.

Zur stärkeren internen Vernetzung wurde zum Beispiel die "Sustainability Group" ins Leben gerufen. Das Format informiert rund um das Thema Nachhaltigkeit und damit verbundene Aktivitäten in der Bank. Damit wird der bereichsübergreifende Austausch unterstützt und gleichzeitig das Thema Nachhaltigkeit in der gesamten Bank gestärkt.

>>

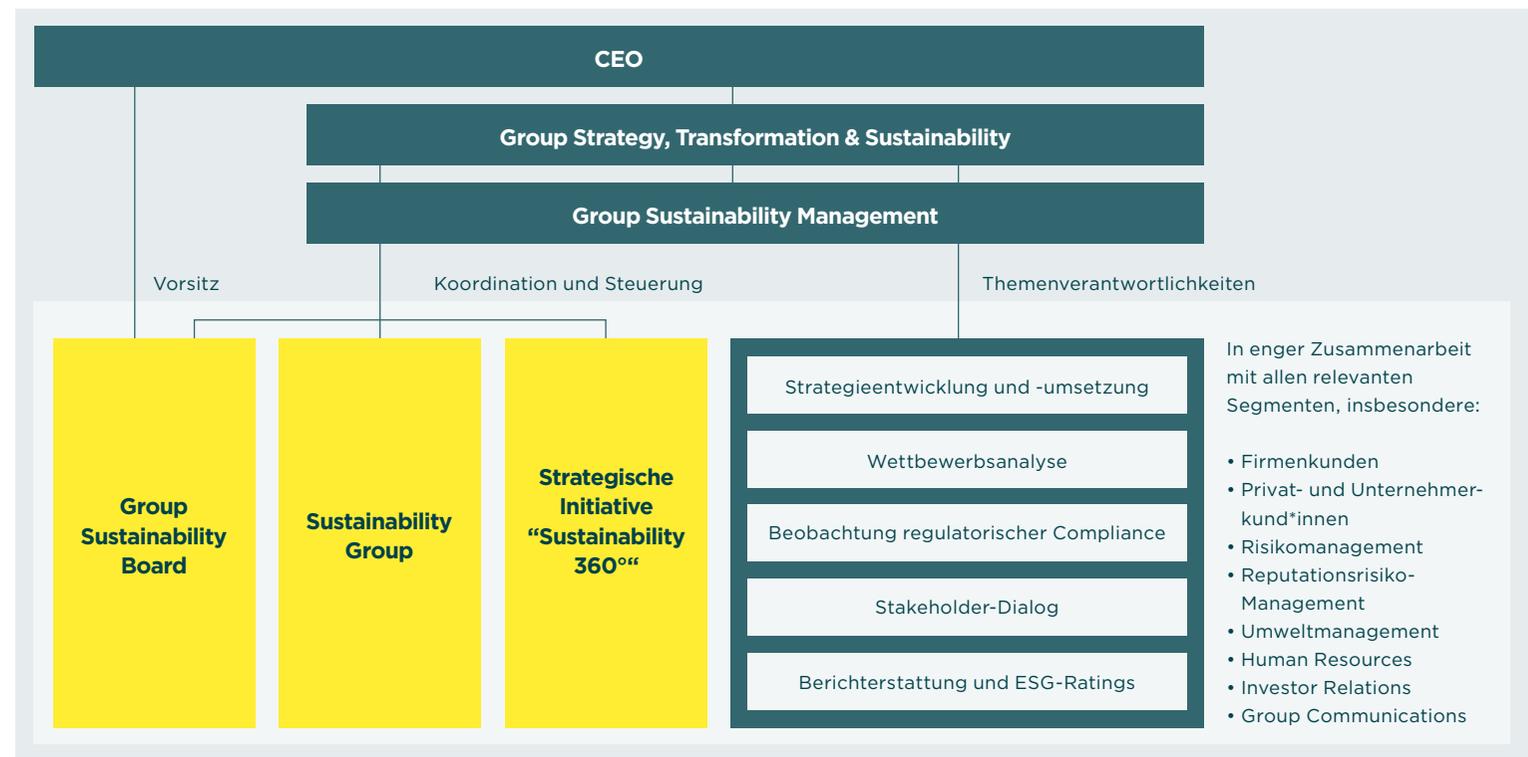
102-19 Delegation von Befugnissen

>>

Neben dem Group Sustainability Management wird auch in anderen Bereichen der Bank aktiv am Thema Nachhaltigkeit gearbeitet. Im Mai 2021 wurde eine strategische Initiative "Sustainability 360°" aufgesetzt, die aus einem bereits 2019 gestarteten Großprojekt zum Thema Nachhaltigkeit hervorgegangen ist. An der konzernweiten Initiative sind die Kundensegmente, das Risikomanagement und zahlreiche andere Konzernbereiche ebenso beteiligt wie die Commerz Real. Sie bildet somit eine Klammer um alle Nachhaltigkeitsaktivitäten in Linie und Projekten und sichert eine enge Verknüpfung übergreifender Themen, koordiniertes Vorgehen und stringentes Tracking. Ein Lenkungsausschuss, bestehend aus Mitgliedern des Topmanagements der relevanten Bereiche, überwacht im zweimonatlichen Turnus den Fortschritt. Der Status des Programms wird regelmäßig an den Vorstand berichtet.

Die Risikokontrolleinheit hat eine allgemeine Aufsicht über Klima- und Umweltrisiken. Die Risikofunktion ist gesamthaft für die systematische Integration von Klima- und Umweltrisiken in den bestehenden Risikorahmen, die Governance und die Prozesse zuständig. Die Vorbereitung auf den SSM-Klimastresstest der EZB erfolgt beispielsweise im Rahmen eines dezidierten Vorbereitungsprojekts unter Koordination durch das Group Risk Management und in enger Kooperation mit der Strategischen Initiative "Sustainability 360°".

Nachhaltigkeit der Commerzbank AG



4 Unternehmensführung

102-20 **Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen**

Um die nachhaltige Ausrichtung des Geschäftsmodells ganzheitlich zu steuern, hat die Commerzbank im Februar 2021 ein bereichsübergreifendes Entscheidungs- und Eskalationsgremium zum Thema Nachhaltigkeit eingerichtet. Mit diesem [Group Sustainability Board](#) verankern wir das Querschnittsthema Nachhaltigkeit fest in der Organisation der Bank. Das Gremium ist zuständig für die Festlegung der strategischen Nachhaltigkeitsziele der Bank und überwacht darüber hinaus die Maßnahmen zu deren Umsetzung und Steuerung.

Darüber hinaus berichten die Bereiche und Segmente regelmäßig über den Fortschritt hinsichtlich ihrer Nachhaltigkeitsaktivitäten und der Implementierung regulatorischer Nachhaltigkeitsvorgaben. Der Vorsitzende des Group Sustainability Boards ist der CEO der Bank, Manfred Knof. Außer ihm gehören dem Board weitere Mitglieder des Vorstands, die Executives der mit Nachhaltigkeit befassten Segmente und Unternehmensbereiche sowie die Bereichsleitung des Group Sustainability Managements an.

102-22 **Zusammensetzung des höchsten Kontrollorgans und seiner Gremien**

Alle zehn Anteilseigner*innen im Aufsichtsrat, einschließlich des Aufsichtsratsvorsitzenden, sind gemäß dem Deutschen Corporate-Governance-Kodex als unabhängig zu qualifizieren. Bei Vorschlägen zur Wahl von Aufsichtsratsmitgliedern legt die Bank insbesondere Wert auf eine diverse Zusammensetzung. Zur effizienten Wahrnehmung seiner Aufgaben hat der Aufsichtsrat aus seiner Mitte insgesamt 7 permanente Ausschüsse gebildet. Die aktuelle Zusammensetzung der Ausschüsse ist auf Seite 19 des [Geschäftsberichts 2021](#) nachzulesen, die Besetzung des Aufsichtsrats auf den Seiten 20 und 21.

102-25 **Interessenkonflikte** SDG: 16

Wo immer es um geschäftliche Interessen geht, kann es zu Interessenkonflikten kommen. Wir setzen alles daran, solche Konflikte zu vermeiden. Sollten dennoch im Einzelfall Interessenkonflikte entstehen, gelten für die Mitglieder des Aufsichtsrats die internen Richtlinien zum Umgang mit Interessenkonflikten, die in Einklang mit den gesetzlichen Vorgaben und den europäischen Empfehlungen stehen.

Informationen zu Interessenkonflikten finden sich im [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 15 und 30).

102-26 **Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien**

Ein besonderer Schwerpunkt der Aufsichtsratsarbeit war die Begleitung der Strategieentwicklung, deren Fortentwicklung sowie die Überwachung der Strategieumsetzung. Die Nachhaltigkeitsstrategie der Commerzbank wurde ebenfalls eingehend erörtert. Insgesamt hat der Aufsichtsrat 2021 in zwei Strategiesitzungen sowie die Anteilseigner*innen und Arbeitnehmervertreter*innen jeweils zusätzlich in Vorsitzungen gemeinsam mit dem Vorstand intensiv die strategische Ausrichtung der Bank behandelt.

Weiterhin hat sich der Aufsichtsrat mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auseinandergesetzt und stand dem Vorstand beratend zur Seite. Gegenstand aller ordentlichen Sitzungen war die aktuelle Geschäftslage der Bank, die jeweils eingehend mit dem Vorstand erörtert wurde. Die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung der Bank und ihrer Geschäftsfelder, die Risikolage, die Strategie und deren Umsetzungsstand beziehungsweise die bereits erwähnte strategische Transformation, die Planung, Compliance- sowie Steuerthemen, regulatorische Prüfungen, das Risikomanagementsystem und das interne Kontrollsystem wurden vertieft behandelt. 2021 fanden zusätzlich zu den beiden Strategiesitzungen insgesamt 12 Aufsichtsratssitzungen statt. Details zu den einzelnen Sitzungen finden sich im [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 6-10).

4 Unternehmensführung

102-27 **Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans**

Im Berichtsjahr fanden regelmäßig Weiterbildungen für den Aufsichtsrat statt. Im Jahr 2021 wurden unter anderem Workshops zu den Themen “Balance Sheet Modelling from an Interest and Liquidity Perspective”, “Cyber-Risiko“ und “Compliance/ Geldwäschegesetz“ abgehalten. Auch das Finanzmarktintegritätsstärkungsgesetz sowie dessen Umsetzung in der Bank wurden im Aufsichtsratsplenium vorgestellt. Daneben haben Aufsichtsratsmitglieder an in- und externen Fortbildungsmaßnahmen zu Themen wie zum Beispiel Nachhaltigkeit und Corporate Governance teilgenommen. Zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Aufsichtsrats berichten wir im [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 15).

102-35 **Vergütungspolitik** SDG: 5

Unseren Mitarbeiter*innen bieten wir ein attraktives Vergütungspaket aus marktgerechten Grundgehältern, variablen erfolgsorientierten Zahlungen und zahlreichen Zusatzleistungen. Im Tarifbereich gelten die Tarifverträge für das private Bankgewerbe. Höhere Positionen vergüten wir außertariflich. Dazu haben wir alle Funktionen in der Bank bewertet, in Karriereleitern und -stufen zusammengefasst und mit marktkonformen Grundgehaltsbändern hinterlegt.

Die Beschreibung der Vergütungssysteme sowie die aggregierte Offenlegung der Vergütungsdaten der Belegschaft unterhalb der Vorstandsebene erfolgen aufgrund der erhöhten Bedeutung, die sich aus erweiterten regulatorischen Anforderungen ergibt, in Form eines eigenständigen Berichts ([Vergütungsbericht](#) gemäß § 16 Institutsvergütungsverordnung). Dieser wird jährlich auf der [Internetseite](#) der Commerzbank veröffentlicht. Seit 2017 gilt in Deutschland das Entgelttransparenzgesetz. Wie die Commerzbank die gleichberechtigte Teilhabe von Frauen in qualifizierten Positionen sowie die gleiche Vergütung von Frauen und Männern bei gleicher und gleichwertiger Tätigkeit fördert, ist im 2018 veröffentlichten [Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit](#) dargelegt. Mit ansprechenden Zusatzleistungen wollen wir ein gutes Arbeitsumfeld schaffen, Anerkennung zeigen und uns als attraktiven Arbeitgeber positionieren. So ergänzt die Commerzbank die gesetzliche Rente seit Jahren durch eine betriebliche Altersversorgung. Mitarbeiter*innen können zusätzlich weitere Angebote der betrieblichen Altersversorgung zu Sonderkonditionen wahrnehmen. Daneben bietet die Commerzbank ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, Autos, Fahrräder oder IT-Geräte auch für den privaten Gebrauch über die Bank zu leasen. Nachhaltige Antriebsformate werden dabei in den Leasingangeboten gefördert. Mitarbeiter*innen in Deutschland erhalten einen Mobilitätzuschuss bei der Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für den Weg zur Arbeit.

Das Vergütungssystem für den Vorstand unterstützt die nachhaltige Entwicklung im Rahmen der Konzernstrategie der Commerzbank. Es ist auf die Vorgaben der strategischen Agenda sowie auf die Gesamtrisikostategie ausgerichtet und steht im Einklang mit der Risiko-, Kapital- und Liquiditätsstruktur der Bank. Um eine erfolgreiche und langfristig stabile Unternehmensführung zu stärken, stellt die variable Vergütung auf eine mehrjährige Bemessungsgrundlage ab. Zudem wird sie zur Hälfte aktienbasiert gewährt und orientiert sich damit am Aktienkurs der Commerzbank. Ein Anteil von 60 % der variablen Vergütung ist als langfristige Komponente (LTI) ausgestaltet, um den Vorstand auf ein nachhaltiges Handeln auszurichten und dadurch eine langfristige Wertsteigerung zu erreichen. Durch die Malus- und Clawback-Regelungen wird ein nachhaltiges Handeln des Vorstands incentiviert. Die jährlich vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung der Commerzbank. Zu den Zielen gehören bereits seit mehreren Jahren Ziele hinsichtlich Umwelt, Soziales und Governance (ESG-Ziele). Hierzu können insbesondere Ziele zur Nachhaltigkeit, zur Kunden- und zur Mitarbeiterzufriedenheit, Ziele hinsichtlich des demografischen Wandels, spezifische Ziele hinsichtlich Risiko- und Reputationsmanagement sowie Compliance-Ziele zählen. Dabei stellt die Nachhaltigkeit ein zentrales strategisches Ziel der Commerzbank dar. Dementsprechend werden umweltbezogene Ziele in der Vergütung gestärkt und ihr Anteil bei den Zielen sukzessive erhöht. Ab dem Geschäftsjahr 2023 werden ESG-Ziele expliziter Teil der variablen Vergütung. Das Konzernziel wird dafür um ein ausdrückliches ESG-Teilziel erweitert. Weitere ESG-Ziele können wie bisher auf Ressort- und individueller Ebene gesetzt werden. Detaillierte Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der [Vergütungsbericht für das Geschäftsjahr 2021](#).

5 Einbeziehung von Stakeholdern

102-40 Liste der Stakeholder-Gruppen

Unternehmerische Verantwortung zu leben bedeutet auch, den regelmäßigen Austausch mit externen und internen Anspruchsgruppen zu suchen. Im aktiven und transparenten Dialog versucht die Commerzbank, den Erwartungen und Bedürfnissen ihrer Anspruchsgruppen gerecht zu werden, sie in ihrer Unternehmensstrategie zu berücksichtigen und die eigenen Sichtweisen darzulegen.

Mit folgenden Anspruchsgruppen stehen wir insbesondere im Austausch:

- Aktionär*innen und Investor*innen
- Forschung/Wissenschaft
- Kund*innen
- Lieferant*innen
- Medien
- Mitarbeitende
- Mitbewerber/Finanzbranche
- Nichtregierungsorganisationen
- Politik
- Zivilgesellschaft

102-41 Tarifverträge

UNGC: 3 / SDG: 8

In Deutschland ist das Recht auf gewerkschaftliche Vereinigung grundrechtlich festgeschrieben. Die Gewerkschaften informieren die Beschäftigten regelmäßig über ihre Rechte und üben ihre Vereinigungsfreiheit aus. Die Commerzbank AG ist als Mitglied im Arbeitgeberverband des privaten Bankgewerbes e.V. (AGV) an deren Tarifverträge und sonstige Sozialpartnervereinbarungen gebunden. Dieser vertritt die sozialpolitischen Interessen der in privatrechtlicher Form geführten Banken und Bausparkassen im gesamten Bundesgebiet. Die Commerzbank unterliegt insofern einer Lohnvereinbarung, die die Gehälter der Tarifmitarbeiter*innen über den Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe regelt. Auch die Gehälter der am niedrigsten eingruppierten Mitarbeiter*innen liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. Somit bekennen wir uns zu fairen und existenzsichernden Löhnen für alle Mitarbeiter*innen. Der Prozentsatz der Belegschaft, die unter Tarifverträge fallen, beträgt 43,4 % (siehe Tabelle Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland nach Geschlecht und Beschäftigungsart ([GRI 102-8](#))).

102-42 Ermittlung und Auswahl der Stakeholder

Die Commerzbank pflegt Beziehungen zu zahlreichen Organisationen und Gruppen, die Ansprüche, Wünsche oder Anregungen an das Unternehmen herantragen. Prioritär verfolgen wir dabei den Dialog mit Anspruchsgruppen, die die ökonomische, ökologische oder gesellschaftliche Leistung der Commerzbank merklich beeinflussen oder davon stark betroffen sind.

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

Dem Diskurs über wichtige gesellschafts-, wirtschafts- und finanzpolitische Fragen kommt für uns eine große Bedeutung zu. Die folgenden Formate und die daraus hervorgegangenen Ergebnisse stellen eine Auswahl an strategischer Kommunikation mit unseren Anspruchsgruppen dar.

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

SDG: 12

Kund*innen

Alle Einheiten des Konzerns binden ihre Kund*innen aktiv ein, um deren Interessen systematisch zu berücksichtigen. Expert*innen tauschen sich in verschiedenen Formaten mit unserer Kundschaft aus, damit Ideen und Anregungen in die (Weiter-)Entwicklung von Services und Produkten einfließen können.

>>

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

SDG: 12

>>

Das "UX Research" der Commerzbank unterstützt dabei mit Erkenntnissen über Anforderungen und Bedürfnisse von Nutzer*innen. UX steht für User Experience und damit für das Erlebnis vor, während und nach dem Nutzen eines Produktes. In UX-Research-Studien werden Kundschaft, Nichtkund*innen sowie Mitarbeiter*innen frühzeitig im gesamten Entwicklungsprozess und im Livebetrieb involviert, um die Kundenzentrierung der Commerzbank sicherzustellen. Ergänzend hierzu wurde eine UX-Branch eingerichtet. Das ist eine reguläre Filiale, in der im laufenden Betrieb Neues ausprobiert wird – seien es technische Innovationen oder Design-Elemente, die Kundschaft und Belegschaft das Leben angenehmer machen. Um von den Kund*innen aktiv lernen zu können, werden sie zudem via Onlinebefragung um ihre Meinung gebeten. Die comdirect setzt für die Kundeneinbindung auf die Internetplattform "comdirect Community", auf der sich Kund*innen und Finanzmarktinteressierte über Produkte und andere Finanzthemen mit der Bank austauschen können.

In unserem Segment der Privatkund*innen ist und bleibt es der Anspruch, die Aktivitäten, Produkte und Prozesse auf die Kundschaft auszurichten und ihren Anliegen bedarfsgerecht und mit hoher Qualität zu begegnen. Dazu wird auf unterschiedlichen Kontaktkanälen kontinuierlich Feedback der Kund*innen aufgenommen. Als kontinuierliche Messgröße für Qualität dient dabei im Segment der Privatkund*innen seit Jahren der Net Promoter Score (NPS), ein international anerkannter Standard zur Bewertung der Zufriedenheit von Kund*innen. Commerzbank-Kund*innen sind im Sinne des NPS mehrheitlich Promotoren ihrer Filiale (57 %).

Ebenso sammelt die Bank wichtige Erkenntnisse im Rahmen der strategischen Kundenbindungsstudie "Kundenbarometer". Hierzu werden über einen Ganzjahreszeitraum verteilt rund 3.500 Kund*innen aus den Bereichen Privatkundschaft, Private Banking-Kundschaft, Wealth-Management-Kundschaft und Unternehmerkundschaft befragt. Erhoben werden grundsätzlich Kennziffern zu Gesamtzufriedenheit, Weiterempfehlung und Wettbewerbsvorteil (im weiteren Fortgang verdichtet zum Kundenbindungs-Index "KUBIX"). Diese Erhebung von Kennziffern wird ergänzt durch die Bewertung einzelner Leistungsbestandteile der Bank (z.B. Produkt- und Servicekomponenten), um diese und die damit verbundene qualitative Wahrnehmung der Kundschaft zu verbessern.

Im Mittelpunkt der Unternehmerkundenstudie 2021 stand die Zukunft des stationären Einzelhandels. In rund 3.200 Interviews wurden Einzelhändler*innen in ganz Deutschland befragt, die einen Jahresumsatz von weniger als 15 Mio. Euro haben. Zu diesen gehörten sowohl Commerzbank-Kundschaft als auch Kund*innen anderer Banken. Die Ergebnisse zeigen, dass drei von fünf Einzelhändler*innen in der Corona-Pandemie mit Umsatzeinbußen zu kämpfen hatten und jeder Sechste in seiner Existenz bedroht war. Zudem mussten mehr als 40 % der Einzelhändler*innen auf ihre Eigenkapitalreserven zurückgreifen, um Umsatzeinbußen auszugleichen. Zur Bewältigung der Krise nutzten viele neue Marketing- und Vertriebswege und setzten auf Lösungen wie "Click&Meet" und "Click&Collect". Trotz aller Herausforderungen konnte der Einzelhandel der Corona-Krise auch Positives abgewinnen. So gab rund die Hälfte der Befragten an, mehr Zeit für die Familie gehabt zu haben. Weniger positiv hingegen sehen die Einzelhändler*innen die Entwicklung der Innenstädte in den nächsten fünf Jahren: Zwei Drittel befürchten eine Verödung der Stadtzentren durch die Schließung kleinerer Geschäfte. Um die Innenstädte zukünftig kundenfreundlicher zu gestalten, wünschen sie sich mehr Parkplätze, Radwege und Grünflächen. Trotz der Corona-Krise blicken drei Viertel jedoch optimistisch in die Zukunft.

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

SDG: 12

>>

Im Rahmen einer weiteren Studie zur Corona-Pandemie wurden Unternehmerkund*innen aus dem Commerzbank-eigenen Kundenpanel im April 2021 befragt. 30 % waren zu dem Zeitpunkt davon überzeugt, dass der schlimmste Teil der Pandemie überwunden sei und es wieder aufwärtsgehe. Um den Fortbestand ihres Unternehmens zu sichern, bauen die Unternehmerkund*innen ihre Angebote online und remote weiterhin aus, sie strukturieren ihre Unternehmen neu und ergreifen Maßnahmen zur Liquiditätssteuerung. Lediglich ein Drittel der Unternehmerkund*innen gab an, dass bei Finanzierungen auf Nachhaltigkeit geachtet werde. 64 % der befragten Unternehmer gaben an, eine solche zu wählen, wenn sie nicht teurer als eine konventionelle sei.

Die Themen des Mittelstands stehen im Fokus der Commerzbank-Initiative „Unternehmerperspektiven“. Einmal jährlich befragt sie Eigentümer*innen sowie Manager*innen der ersten Führungsebene aus Unternehmen unterschiedlicher Größenordnungen und Branchen. 2020 stand dabei das Thema Nachhaltigkeit im Fokus. Die Studie „Wirtschaft im Umbruch: die Chancen des Green Deal“ hat zwischen November 2019 und März 2020 die Nachhaltigkeitsstrategien von 2.700 Mittelständlern beleuchtet. Aufgrund der Corona-Krise wurde sie erst im April 2021 veröffentlicht. Drei interaktive Veranstaltungen fanden im Juni 2021 statt. Wir setzten hierbei zunächst auf digitale Formate, im Rahmen derer die Teilnehmer*innen die Studienergebnisse mit Expert*innen aus Wirtschaft, Verbänden, Politik und Wissenschaft diskutieren konnten. Ziel war es, Ideen zu entwickeln, wie das Thema Nachhaltigkeit ein erfolgreicher Baustein der Unternehmensstrategie sein kann. Als es die pandemische Situation wieder zuließ, starteten wir im September 2021 mit kleinen Präsenzdialogveranstaltungen, bei denen renommierte Referent*innen aus Wirtschaft und Wissenschaft die Themen der Studie vertiefen, die Unternehmer sich persönlich austauschen und neue Kontakte knüpfen konnten.

Im Firmenkundensegment der Commerzbank werden für die Weiterentwicklung des Angebots regelmäßig themenspezifische Kundenbefragungen genutzt. So gewinnen wir Erkenntnisse über Kundenwünsche und -anforderungen, die in die Gestaltung von Produkten und Prozessen einfließen. Ziel ist es dabei, Produktoptimierungen und Innovationen, etwa im Rahmen der Digitalisierung, am Kundennutzen auszurichten und neue Dienstleistungsangebote unter anderem zum Thema Nachhaltigkeit zu entwickeln. Weitere Befragungen geben Aufschluss darüber, wie zufrieden Firmenkunden mit der Betreuung in diesem Segment sind und welche Wünsche und Erwartungen sie an die Zusammenarbeit haben.

Aktionär*innen und Investor*innen

Nachhaltigkeitsratingagenturen aggregieren die Erwartungen von Investor*innen mit Blick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten durch die Bank. Mit steigendem Interesse unserer Investor*innen an diesen Themen steigt auch die Bedeutung der Nachhaltigkeitsratings. Die Commerzbank pflegt den aktiven Austausch mit ausgewählten Ratingagenturen. Der Hauptfokus liegt hierbei neben der strategischen Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft der Bank zunehmend auf dem Voranschreiten der Nachhaltigkeitsstrategie. Darüber hinaus hilft eine transparente und regelmäßige Kommunikation im Rahmen verschiedener Austauschformate den Analysten bei der Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Eine Übersicht zu unseren ESG-Ratingergebnissen findet sich [hier](#).

Im Berichtsjahr erhielt die Bank zusätzlich von Analysten- und Investorensseite über 20 Anfragen zu ESG-relevanten Themen. Neben allgemeinen Fragen zur Nachhaltigkeitsarbeit wurden auch zunehmend Fragen zu Themen wie beispielsweise dem nachhaltigen Produktportfolio, Biodiversität und Diversity gestellt. Diese Themen greift auch die [ESG Presentation](#) auf.

>>

5 Einbeziehung von Stakeholdern

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

SDG: 12

>>

Im Rahmen der operativen Investor Relations-Arbeit, das heißt der fortlaufenden Kommunikation mit Investor*innen sowie Finanzanalyst*innen, hat die Bank im Jahr 2021 6 Roadshows (davon 1 Corporate Governance-Roadshow) mit europäischen und nordamerikanischen Investor*innen durchgeführt – davon 1 physisch in London – und 7 virtuelle internationale Konferenzen für Investor*innen besucht.

Insgesamt haben Vorstand, Führungskräfte und Investor Relations im Jahr 2021 in mehr als 300 Meetings mit mehr als 210 Investor*innen sowie Analyst*innen gesprochen. Der Aufsichtsratsvorsitzende der Commerzbank steht darüber hinaus regelmäßig mit nationalen und internationalen Schlüsselaktionär*innen und Investor*innen im Dialog zu Themen wie zum Beispiel Corporate Governance, Qualifikation und Zusammensetzung von Vorstand und Aufsichtsrat, Vergütungssysteme von Vorstand und Aufsichtsrat, Rolle des Aufsichtsrats im Strategieentwicklungs- und -umsetzungsprozess, Abschlussprüferwahl, Digitalisierung und Nachhaltigkeit.

Weitere Angaben zur Kommunikation mit Aktionär*innen finden sich im [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 32).

Bankenaufsicht und Regulierungsbehörden

Mit nationalen und internationalen Regulierungsbehörden und Bankenaufsichten steht die Commerzbank in konstantem Austausch zu einer Vielzahl von Initiativen mit Bezug zu Nachhaltigkeitsaspekten, beispielsweise dem EZB “thematic review on climate-related and environmental risks“. Die Risikokontrolleinheit nimmt dabei eine zentrale Koordinationsfunktion wahr und sichert mittels einer dezidierten Einheit eine stringente beidseitige Kommunikation.

Mitarbeiter*innen

Die Interessenvertretung unserer Belegschaft nehmen der Gesamtbetriebsrat, die Gesamt-, Jugend- und Auszubildendenvertretung (GJAV), die Gesamtschwerbehindertenvertretung (GSBV), mehr als 20 örtliche Betriebsräte, Jugend- und Auszubildendenvertretungen (JAV) und Schwerbehindertenvertretungen (SBV) sowie für die leitenden Angestellten der Unternehmenssprecherausschuss wahr. Von den Interessenvertretungen sind alle Mitarbeiter*innen der Commerzbank erfasst. Lediglich der Vorstand ist dort nicht vertreten.

Die Zufriedenheit und Motivation der Belegschaft in Zeiten des Unternehmensumbaus sind ein wichtiger Gradmesser für die Beurteilung der Frage, ob zentrale Ziele unserer Strategie bei den Mitarbeiter*innen ankommen. Dafür führt die Commerzbank seit 2020 Kurzbefragungen (“Pulse Checks“) und die Befragung von Fokusgruppen durch. Die Ergebnisse liefern ein verlässliches Bild der Stimmungslage der Mitarbeiter*innen zur Transformation.

Für die Beteiligung unserer Mitarbeiter*innen am Unternehmensgeschehen setzen wir neben Befragungen auch auf unser mehrfach ausgezeichnetes [Ideenmanagement](#) “Wikidee“. Über diese Onlineplattform können alle Mitarbeiter*innen Vorschläge einreichen und gemeinsam diskutieren. Im Berichtsjahr wurden 745 Ideen eingereicht. Zu den erfolgreichsten Ideen gehörten 2021 unter anderem 2 Maßnahmen, die zur Kundenorientierung bzw. Nachhaltigkeit beitragen konnten. Dabei handelt es sich zum einen um ein neues Produkt für unsere Firmenkunden.

>>

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

SDG: 12

>>

Im Rahmen eines neuen Online-Schulungsangebots zum Thema "Cyber-Security" unterstützt die Commerzbank ihre Kundschaft darin, Cyber-Bedrohungen von technischen Angriffen bis hin zu Social Engineering zu erkennen und diesen entgegenzusteuern. Dabei punktet die Bank mit ihrem hohen Erfahrungsschatz aus Vermeidung und Aufklärung von Betrugsfällen. Zum anderen handelt es sich um eine Idee, nach der Firmenkunden auf ihren Wunsch hin auf papierhafte Abrechnungen im Auslandszahlungsverkehr verzichten können. Der elektronische Kontoauszug ist inzwischen als Alternative zu papierhaften Abrechnungen rechtlich zulässig. Mithilfe dieser Idee konnte der Papierverbrauch erheblich reduziert und eine Kostenersparnis erzielt werden. Beide Ideen zahlen auf die Unternehmensziele "Kundenorientierung" bzw. "Nachhaltigkeit" ein und belegen, dass die Mitarbeiter*innen sich über das normale Maß hinaus für die Bank engagieren.

Politik

Für den Dialog mit politischen Vertreter*innen haben wir verschiedene Veranstaltungsformate etabliert, die im Berichtsjahr aufgrund der Corona-Pandemie größtenteils nur in digitaler Form stattfinden konnten. Dazu zählt das "Politische Frühstück" in Berlin. Während der parlamentarischen Sitzungswochen tauschen sich Gastredner*innen mit Vertreter*innen aus Politik, Wissenschaft und Wirtschaft über gesellschafts- und wirtschaftspolitische Themen aus. Die "Mittagswerkstatt" dient dem fachspezifischen

Wissenstransfer und Austausch zu aktuellen Themen mit Abgeordneten und Vortragenden. Eine vergleichbare Zielsetzung verfolgt das "Lunchlab!" in Brüssel. Unter #Cobapolitics können diese Aktivitäten über die sozialen Medienkanäle verfolgt werden. In ihrer konzernweiten [Richtlinie zur Politischen Kommunikation](#) legt die Commerzbank Grundsätze und Leitlinien für eine angemessene Kontaktpflege und Interessensvertretung im politischen Raum fest. Diese fußen auf den Prinzipien der Transparenz und Lauterkeit als unabdingbare Voraussetzung seriöser politischer Kommunikation.

Das bei der Klimakonferenz im Dezember 2015 in Paris vereinbarte 2-Grad-Ziel stellt die Weltgemeinschaft vor große Aufgaben. Unter dem Schlagwort "Sustainable Finance" entwickeln Wissenschaft, Wirtschaft und Politik gemeinsam in zahlreichen Projekten auf nationaler wie internationaler Ebene das Bankgeschäft der Zukunft. Die Commerzbank beteiligt sich in verschiedenen Initiativen daran, so seit 2016 auch in der Sustainable Trade Working Group der International Chamber of Commerce sowie der Green Finance Working Group am Institute of International Finance.

Den Aktionsplan der Europäischen Kommission zur Finanzierung nachhaltigen Wachstums und die darin vorgesehenen legislativen und nicht legislativen Maßnahmen sowie dessen Fortführung im Rahmen des "Green Deal" verfolgen wir interessiert. Wir halten die vorgeschlagenen Initiativen für wichtig und begleiten sie positiv, aber auch konstruktiv-kritisch, unter anderem durch unsere Mitarbeit in Verbänden und Zusammenarbeit mit Nichtregierungsorganisationen. Parallel dazu haben wir im Berichtsjahr mit großem Interesse die Arbeit des Sustainable-Finance-Beirats der Bundesregierung verfolgt und orientieren uns in unserem nichtfinanziellen Bericht erstmals an den Anforderungen der [Task Force on Climate related Financial Disclosures](#) (TCFD). Ebenfalls zum ersten Mal aufgenommen haben wir Angaben, die ab dem Berichtsjahr 2021 in der EU-Taxonomie-Verordnung gefordert werden.

Zivilgesellschaft

"SHE-VIP" ist ein Netzwerkformat von und mit erfolgreichen Frauen aus Wirtschaft, Politik, Gesellschaft, Medien oder Kultur, die sich mit gesellschaftspolitisch relevanten Aspekten auseinandersetzen.

5 Einbeziehung von Stakeholdern

102-43 Ansatz für die Einbindung von Stakeholdern

>>

Bei "Commerzbank im Dialog" debattiert der Vorstandsvorsitzende der Commerzbank mit hochkarätigen Gesprächspartner*innen aus Politik oder Wirtschaft. Im Jahr 2021 fanden aufgrund der Corona-Pandemie erneut keine Veranstaltungen dieser Formate statt.

102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen

SDG: 12

Nichtregierungsorganisationen

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 Berichtsjahr standen vor dem Hintergrund der Erarbeitung einer neuen Brennstoffrichtlinie weiterhin Klimaschutz und CO₂-Emissionen durch Geschäftstätigkeiten mit Bezug zu Kohle, Öl und Gas sowie das Thema Rüstungsgüter im Fokus dieses Austausches.

Angaben zur Einbindung der Stakeholder in die Wesentlichkeitsanalyse finden sich unter GRI 102-46.

6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-45 Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten

Die vorliegende GRI-Bilanz bezieht sich grundsätzlich auf die Commerzbank AG (In- und Ausland). Ausnahmen sind jeweils kenntlich gemacht. Die Finanzkennzahlen werden auf Ebene des Konzerns erhoben und sind dem [Geschäftsbericht 2021](#) der Commerzbank entnommen. Für eine Aufstellung aller darin konsolidierten Unternehmen siehe dort die Seiten 281-284 sowie 296-298.

102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Welche Themen für das Unternehmen heute und in Zukunft wesentlich sind, hat die Commerzbank im Herbst 2018 im Rahmen einer mehrstufigen Wesentlichkeitsanalyse herausgearbeitet. Dafür wurden 17 Nachhaltigkeitsthemen hinsichtlich ihrer Relevanz für Stakeholder und des Geschäftserfolges sowie des Umfangs der Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft bewertet.

Aufbauend auf der zuvor 2015 erfolgten Wesentlichkeitsanalyse haben wir dafür zunächst Studien, Standards und Ratings analysiert und potenziell relevante Sachverhalte ermittelt. 11 Vertreter*innen externer Stakeholder-Gruppen formulierten hierzu in qualitativen Interviews ihre Erwartungen an die Commerzbank und priorisierten die Themen nach Relevanz (für ausgewähltes Feedback siehe Seite 14 des [Nachhaltigkeitsmagazins 2019](#)). Mit einer Onlinebefragung unter Mitarbeiter*innen und Führungskräften konnten wir zusätzlich die Signifikanz der Auswirkung unserer Geschäftstätigkeit darauf ermitteln. Die daraus resultierende Wesentlichkeitsmatrix wurde in einem Workshop durch Fachverantwortliche aus Einheiten mit Nachhaltigkeitsbezug diskutiert und verabschiedet. In einem letzten Schritt wurden dann die jeweiligen GRI-Standards den relevanten Themen zugeordnet und eine Einschätzung getroffen, ob die größte Einflussmöglichkeit innerhalb oder außerhalb der Commerzbank liegt.

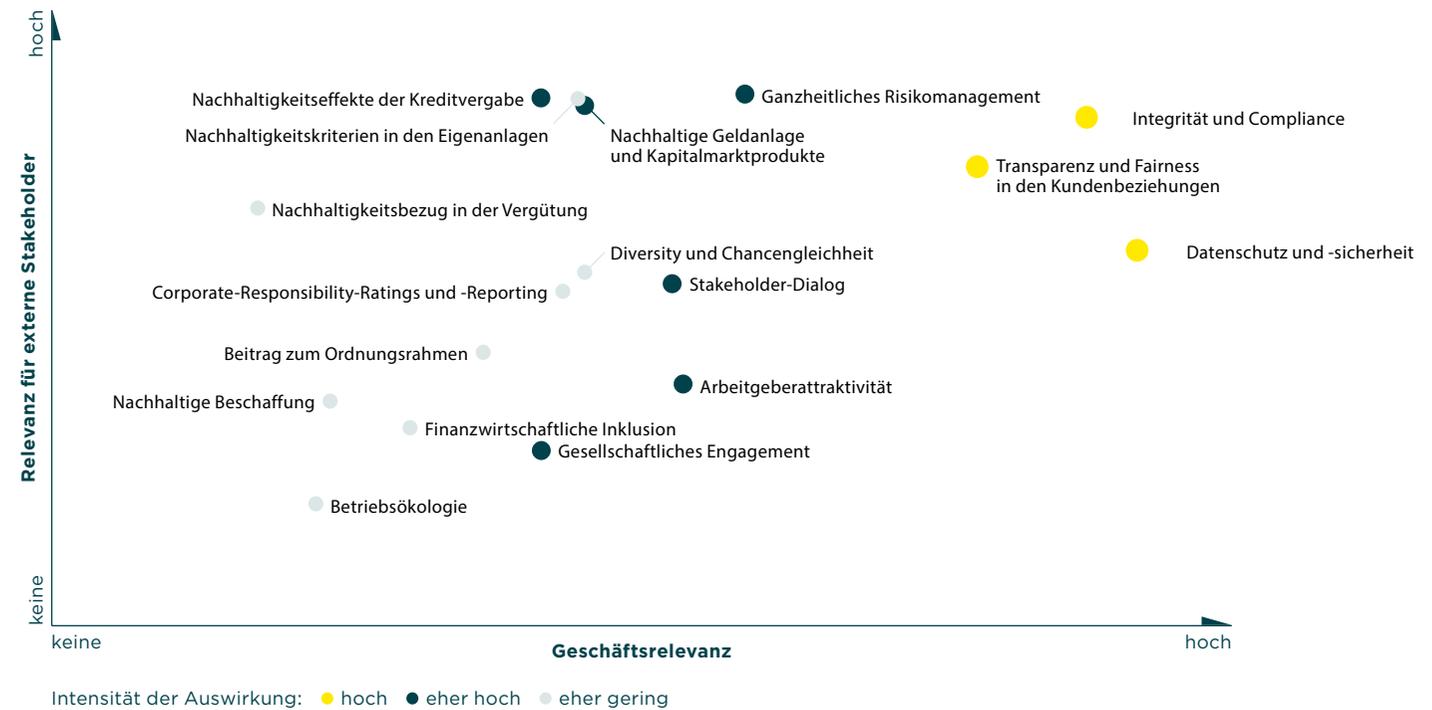
Ende 2021 hat die Commerzbank eine neue Wesentlichkeitsanalyse im Nachhaltigkeitsmanagement gestartet. Diese wird in der ersten Hälfte 2022 abgeschlossen. Die Ergebnisse werden in den Strategieprozess einfließen und künftig auch die Berichterstattung prägen. Dabei hat sich unter anderem Biodiversität als ein neues Thema gezeigt, das für diesen Bericht bereits berücksichtigt wurde.

>>

6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-46 Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen

Wesentlichkeitsmatrix Commerzbank (GRI 102-46)



102-47 Liste der wesentlichen Themen

Sämtliche wesentlichen Themen sowie die Zuordnung ihrer Bedeutung inner- oder außerhalb des Unternehmens sind im nachfolgend hinterlegten PDF tabellarisch aufgeführt.

Wesentliche Themen und Zuordnung der GRI-Standards (GRI 102-47)

Wesentliche Themen WA 2018	Zugehörige GRI-Standards	Innerhalb	Außerhalb
Arbeitgeberattraktivität	401 Beschäftigung	X	
	403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz	X	
	404 Aus- und Weiterbildung	X	
	407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen	X	
Beitrag zum Ordnungsrahmen	415 Politische Einflussnahme		X
Betriebsökologie	302 Energie	X	
	305 Emissionen	X	X

>>

6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-47 Liste der wesentlichen Themen

Wesentliche Themen WA 2018	Zugehörige GRI-Standards	Innerhalb	Außerhalb
>>			
Corporate-Responsibility-Ratings und -Reporting	102 Allgemeine Angaben (102-44)	X	X
Datenschutz und -sicherheit	418 Schutz der Kundendaten		X
Diversity und Chancengleichheit	405 Vielfalt und Chancengleichheit	X	
	406 Diskriminierungsfreiheit	X	
Finanzwirtschaftliche Inklusion	203 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		X
Ganzheitliches Risikomanagement	Sustainable Finance		X
Gesellschaftliches Engagement	203 Indirekte wirtschaftliche Auswirkungen		X
Integrität und Compliance	207 Steuern	X	
	307 Umwelt-Compliance	X	
	419 Sozioökonomische Compliance	X	
	205 Korruptionsbekämpfung	X	
	406 Diskriminierungsfreiheit	X	
Nachhaltige Beschaffung	308 Umweltbewertung der Lieferanten		X
	414 Soziale Bewertung der Lieferanten		X
	406 Diskriminierungsfreiheit		X
	407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen		X
Nachhaltige Geldanlage und Kapitalmarktprodukte	Sustainable Finance		X
	Sustainable Finance SF1		X
	Sustainable Finance SF2		X
	Sustainable Finance SF3		X
	Sustainable Finance SF4		X
Nachhaltigkeitseffekte der Kreditvergabe	Sustainable Finance		X
	Sustainable Finance SF1		X
	Sustainable Finance SF2		X
	304 Biodiversität		X
Nachhaltigkeitskriterien in den Eigenanlagen	Sustainable Finance SF3		X
Nachhaltigkeitsbezug in der Vergütung	102 Allgemeine Angaben (102-35)	X	
Stakeholder-Dialog	102 Allgemeine Angaben (102-42, 102-43, 102-44)	X	X
Transparenz und Fairness in den Kundenbeziehungen	417 Marketing und Kennzeichnung		X

6 Vorgehensweise bei der Berichterstattung

102-48 Neudarstellung von Informationen	Eine Neudarstellung der Informationen fand nach Möglichkeit nicht statt, um den Vorjahresvergleich zu erleichtern. Anpassungen von Zahlen, über die wir in der Vergangenheit berichteten, machen wir gegebenenfalls über Fußnoten kenntlich.
102-49 Änderung bei der Berichterstattung	Die Berichterstattung basiert auf der Wesentlichkeitsanalyse von 2018, sodass sich keine grundlegenden Änderungen im Vergleich zu den Berichten des Jahres 2019 und 2020 ergeben. Wie erwähnt wurde Biodiversität neu in der Berichterstattung berücksichtigt.
102-50 Berichtszeitraum	Alle Zahlen in dieser GRI-Bilanz beziehen sich auf den Zeitraum 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2021. Über diesen Berichtszeitraum hinausgehende Informationen werden mit Datum gekennzeichnet. Das betrifft insbesondere Änderungen in der Organisationsstruktur sowie die im laufenden Jahr 2022 abgeschlossene Wesentlichkeitsanalyse. Redaktionsschluss war der 15. Juni 2022.
102-51 Datum des letzten Berichts	Die letzte GRI-Bilanz erschien im Juni 2021 mit Angaben für das Berichtsjahr 2020.
102-52 Berichtszyklus	Seit dem Berichtsjahr 2014 veröffentlicht die Commerzbank eine jährliche Aktualisierung der vorliegenden GRI-Bilanz. Alle bisherigen Bilanzen sind im Nachhaltigkeitsportal archiviert.
102-53 Ansprechpartnerin bei Fragen zum Bericht	Commerzbank AG Sophia Weichelt Group Sustainability Management nachhaltigkeit@commerzbank.com
102-54 Erklärung zur Berichterstattung in Übereinstimmung mit den GRI-Standards	Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards, Option: "Kern" erstellt.
102-55 GRI-Inhaltsindex	Die vorliegende GRI-Bilanz stellt zugleich den GRI-Inhaltsindex dar. Sie wurde nach den GRI-Standards (2016) der Global Reporting Initiative (GRI) erstellt. Ausgenommen davon sind der aktualisierte Standard GRI 403: Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz 2018 und der Standard GRI 207: Steuern 2019. Bei der Themenauswahl wurden im Kapitel "Sustainable Finance" zusätzlich spezifische Angaben für Finanzdienstleister berücksichtigt.
102-56 Externe Prüfung	Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO ₂ -Emissionen für die Commerzbank AG Inland werden seit 2009 im Rahmen unseres integrierten Umwelt- und Energiemanagementsystems nach ISO 14001 und 50001 durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH extern geprüft. Für das Jahr 2021 werden in dieser GRI-Bilanz auch die erstmals extern verifizierten Umweltdaten der Commerzbank AG Ausland dargestellt. Eine externe Verifizierung der gesamten GRI-Bilanz findet nicht statt.

1. Wirtschaft

GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) SDG: 9, 10

Als aktiver Teil der Gesellschaft wollen wir unser Umfeld mitgestalten. Dies geschieht vor allem durch die positiven Effekte unserer Finanzdienstleistungen auf die Wirtschaft sowie die Rolle der Bank als Arbeitgeber und Steuerzahler. Darüber hinaus betrachten wir das Angebot hochwertiger Finanzdienstleistungen als wichtigen infrastrukturellen Beitrag unserer Bank für die Gesellschaft.

Gleichzeitig sind wir für die Bildung in Finanzangelegenheiten engagiert. So bietet der Commerzbank-Ratgeber seit Januar 2020 Hilfestellung rund um Finanzthemen und mehr. Mit mittlerweile rund 150 live gegangenen Artikeln hat der Ratgeber seit Januar 2020 bis Ende Dezember 2021 das Interesse von 778.000 Besuchern geweckt. Zusätzlich vermitteln wir auf einer eigenen Übersichtsseite mit dem Titel "Banking.Nachhaltig." neben Wissen zu nachhaltigen Geldanlagen, außerdem wie wir unser Produktangebot verantwortungsvoll gestalten und welche Nachhaltigkeitsstrategie wir als Unternehmen verfolgen.

Unser künftiges, bundesweites Filialnetz steht für lösungsorientierte Beratung an rund 450 Standorten. Ende 2021 waren es 550 Standorte. Auch als digitale Beratungsbank bleiben wir in der Fläche präsent und stellen durch eine intelligente Auswahl unserer Standorte nach Traffic, Ertragspotential und weiteren wichtigen Kriterien eine Marktabdeckung von ca. 65% sicher. Gleichzeitig wird das Zusammenspiel mit dem digitalen Angebot und unseren Beratungszentren immer wichtiger.

Mit dem konsequenten Ausbau unserer digitalen Services vereinfachen wir unter dem Slogan "Die Bank an Ihrer Seite" den Zugang zur Bank immer weiter. So haben wir weitere Selfservices für unsere Kundschaft eingeführt, zum Beispiel den Online-Darlehensauszahlungsauftrag und die Begleichung von Pfändungen, die Unternehmerkund*innen jetzt sehr einfach selbst digital beauftragen können.

Um unsere Angebote für alle Interessierten zugänglich zu machen, legen wir großen Wert auf die barrierefreie Gestaltung unserer Filialen und des Onlineangebots. Rund zwei Drittel unserer rund 550 Filialen sind ebenerdig zugänglich. Bei jeder Umbaumaßnahme in einer Filiale und der Einrichtung von Geldautomaten achten wir auf einen Zugang für möglichst alle Nutzergruppen. Für den Auszahlungsvorgang sind alle unsere Selbstbedienungsgeräte mit einer Vorlesefunktion für sehbehinderte Kund*innen ausgestattet.

Wir haben uns Ziele für eine noch stärkere finanzielle Inklusion gesetzt. Dazu zählt das Vorhaben, dass auch in Zukunft mindestens 70 % der Kundschaft nicht mehr als 10 Kilometer zur nächsten Commerzbank-Filiale zurücklegen müssen. Zusätzlich streben wir eine möglichst verständliche und lösungsorientierte Sprache in der Kommunikation mit unserer Kundschaft an.

Auch 2021 hat die Corona-Pandemie den Alltag von uns allen geprägt. Dabei spielt der Zugang zu Finanzdienstleistungen gerade unter schwierigen äußeren Umständen eine wichtige Rolle. Obwohl temporär ein Großteil der Filialen schließen musste, waren unsere Kundenberater*innen weiter erreichbar. Die Nutzung digitaler Kanäle wurde ausgeweitet, sodass Kunden unabhängig von Filialöffnungen oder dem persönlichen Gesundheitszustand Bankgeschäfte erledigen können. In allen Regionen wurde an größeren Standorten der Service vor Ort unter besonderen Hygienevorkehrungen kontinuierlich aufrechterhalten. Außerdem blieben die Selbstbedienungszonen an allen Standorten geöffnet.

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

SDG: 4, 11

Mit Blick auf ihr gesellschaftliches Engagement ist die Commerzbank auf vielfältige Weise mit ihrem Umfeld vernetzt. Verschiedene Projekte und Initiativen, die gemeinsam mit Partnerinnen und Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft umgesetzt werden, leisten Beiträge für die Gesellschaft, hier insbesondere in den Feldern Bildung und Sport. Die Commerzbank unterstützt auch das soziale Engagement ihrer Mitarbeiter*innen. Sie werden durch Freistellungen oder das Bereitstellen von Infrastruktur ermutigt und befähigt, sich ehrenamtlich für gemeinnützige Zwecke zu engagieren. Dieser persönliche Einsatz nützt der gesellschaftlichen Entwicklung und verbessert die Lebensbedingungen von Benachteiligten. Gleichzeitig haben die Projekte auch einen positiven Effekt auf die teilnehmenden Kolleg*innen und fördern ein verständnisvolles Miteinander.

So unterstützten im Jahr 2021 unsere Mitarbeiter*innen als Mentor*innen im Commerzbank-Bildungspaten-Programm Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben. Ziel ist es, Schul- und Ausbildungsabbrüche zu verhindern und neue Perspektiven aufzuzeigen – dies in bundesweiten Kooperationen mit Einrichtungen der Jugendförderung. Das Programm verzeichnete im Berichtsjahr rund 40 neue Teilnehmende. Seit Programmstart im Jahr 2013 haben damit an die 500 Mitarbeitende der Commerzbank das Angebot wahrgenommen und rund 700 Jugendliche begleitet.

Der Malteser Social Day konnte 2021 trotz der Covid-19-Pandemie stattfinden, jedoch in deutlich reduziertem Umfang. Weiterhin hatten Mitarbeiter*innen der Commerzbank die Möglichkeit zur sogenannten Restcent-Spende, bei der das Gehalt auf den nächsten vollen Eurobetrag abgerundet und die Differenz gespendet wird. Insgesamt kamen wieder über 30.000 Euro für soziale Einrichtungen zusammen.

Die Commerzbank will zur finanziellen Allgemeinbildung insbesondere in Schulen beitragen und unterstützt dafür unter anderem das Projekt "Business@school". Diese Bildungsinitiative der Boston Consulting Group soll Wirtschaftsthemen anschaulich und praxisnah vermitteln. In ihrem Rahmen beschäftigen sich Schülerinnen und Schüler der gymnasialen Oberstufe ein Jahr lang intensiv mit dem Thema Ökonomie.

Im Schuljahr 2021/2022 engagierten sich 49 Mitarbeiter*innen der Commerzbank auf freiwilliger Basis als Schulbetreuer*innen. Führungskräfte aus dem Topmanagement beteiligten sich darüber hinaus ehrenamtlich als Jurymitglieder bei den Regionalscheiden und dem Europafinale.

Mit der Initiative "Das Grüne Band für vorbildliche Talentförderung im Verein" prämierte die Commerzbank gemeinsam mit dem Deutschen Olympischen Sportbund mehr als drei Jahrzehnte lang bis Ende 2021 jährlich 50 Sportvereine, die sich durch herausragende leistungssportliche Nachwuchsarbeit auszeichnen, mit einer Förderprämie von je 5.000 Euro. So haben mehr als 2.000 deutsche Sportvereine von der Initiative profitiert.

Die Unterstützung des Breitensports steht im Fokus des Kooperationsprojekts DFB-Junior-Coach. Während der Deutsche Fußball-Bund (DFB) Jugendliche ab 15 Jahren an Schulen für eine Tätigkeit als Nachwuchstrainierende ausbildet, unterstützen Commerzbank-Patinnen und -Paten bei der Berufsvorbereitung: Sie organisieren Trainings für Bewerber*innen und vermitteln Praktika für Schüler*innen in Commerzbank-Filialen. Seit dem Projektstart im Jahr 2013 werden jährlich etwa 3.000 Nachwuchstrainierende an rund 200 Schulen bundesweit zu DFB-Junior-Coaches ausgebildet.

>>

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

SDG: 4, 11

>>

Bereits seit 1990 gibt es das gemeinsam mit deutschen Nationalparks ins Leben gerufene [Commerzbank-Umweltpraktikum](#). Jährlich sind bis zu 75 Studierende in deutschen Schutzgebieten in den Bereichen Umweltbildung und Öffentlichkeitsarbeit aktiv. Sie vermitteln Gästen der Schutzgebiete die Bedeutung der nationalen Naturlandschaften für die akut gefährdete Biodiversität und tragen zu mehr Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz bei. Die Commerzbank organisiert und finanziert die Praktikumsplätze, die Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate betreuen die Praktikant*innen fachlich vor Ort. Seit Beginn des Programms haben mehr als 1.800 Studierende daran teilgenommen. 2021 wurde das Commerzbank-Umweltpraktikum für seinen Beitrag zum Artenschutz für den Sustainability Heroes Award der DQS Deutsche Gesellschaft für Qualität in der Kategorie Biodiversität nominiert.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft hat im abgelaufenen Geschäftsjahr zudem insgesamt rund 307.000 Euro an verschiedene Institutionen und Organisationen gespendet.

Weitere Informationen zum gesellschaftlichen Engagement der Commerzbank finden sich im [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 63 f.).

Einen wichtigen Beitrag leisten auch verschiedene vom Konzern unterstützte Stiftungen. Das gemeinsame Ziel aller Stiftungen ist es, einen nachhaltigen Beitrag zur Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft zu leisten. Dabei unterscheiden sich die Förderschwerpunkte:

- Die [Commerzbank-Stiftung](#) steht als Unternehmensstiftung für die gesellschaftliche Verantwortung ihrer Stifterin. Ihr Motto lautet: Teilhabe schafft Zukunft. Mit ihrer selbstständigen Stiftung bekennt sich die Commerzbank zu einem – über ihre eigentliche Geschäftstätigkeit hinausgehenden – nachhaltigen Engagement als “gute Bürgerin“ für das Gemeinwesen. Seit ihrer Gründung 1970 hat die Commerzbank-Stiftung viele nachhaltige Partnerschaften aufgebaut und sich so als feste Fördergröße in Deutschland etabliert. In den über 50 Jahren ihres Bestehens unterstützte sie in den Bereichen Kultur, Soziales und Wissenschaft weit mehr als 1.000 Projekte mit insgesamt gut 35 Mio. Euro. Ihr Partnerschaftsnetzwerk reicht von Museen und Theatern über gemeinnützige soziale Träger und Vereine bis hin zu Wissenschaftseinrichtungen, von nationalen Leuchtturmprojekten bis hin zu vorbildhaften lokalen Initiativen. Dabei geht es in ihrer Förderung immer um kulturelle Bildung und zeitgemäße Vermittlung von kulturellem Erbe, um gesellschaftliche Teilhabe für benachteiligte Menschen an unserer Gesellschaft sowie um Anreize für ausgezeichnetes wissenschaftliches Arbeiten.
- Ergänzt wird das Stiftungsengagement in der Commerzbank durch die Tätigkeit der [7 Sozialstiftungen](#), die verschiedene Zielgruppen unterstützen. 4 der Stiftungen leisten bundesweit finanzielle Unterstützung für Mitarbeiter*innen sowie Pensionär*innen der Bank, die unverschuldet in Notsituationen geraten sind. 3 regionale Stiftungen ermöglichen außerdem bedürftigen und förderungswürdigen Auszubildenden der Commerzbank die Ausbildung beziehungsweise unterstützen notleidende und bedürftige Mitarbeiter*innen, Pensionär*innen oder Hinterbliebene von Mitarbeiter*innen in ihren jeweiligen Bezirken.

Die Entscheidung über zu fördernde Projekte treffen die Gremien der einzelnen Stiftungen gemäß ihrem jeweiligen Stiftungszweck.

Das Stiftungskapital sowie die Fördervolumina im Berichtsjahr zeigen die nachfolgenden Tabellen.

>>

GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen

203-1 Infrastrukturinvestitionen und geförderte Dienstleistungen

SDG: 4, 11

>>

Fördervolumen der Stiftungen in der Commerzbank € gerundet	2019 ¹	2020	2021
Commerzbank-Stiftung	928 000	827 000	883 000
Sozialstiftungen	535 000	430 000	451 550
Gesamt	1 463 000	1 257 000	1 334 550

¹ Beinhaltet das Stiftungskapital von 2 der 3 regionalen Sozialstiftungen.

Stiftungskapital der Stiftungen in der Commerzbank Mio. € gerundet	2019 ¹	2020	2021
Commerzbank-Stiftung	63,0	63,0	63,0
Sozialstiftungen	20,6	21,16	21,16
Gesamt	83,6	84,16	84,16

¹ Beinhaltet das Stiftungskapital von 2 der 3 regionalen Sozialstiftungen.

Die Commerzbank Aktiengesellschaft unterstützte diese Stiftungen 2021 mit insgesamt 645.000 Euro unter anderem für Personal, Arbeitsplätze und sonstige Sachkosten.

GRI 205 Korruptionsbekämpfung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 10 / SDG: 16

Im Kampf gegen Korruption und Bestechung berücksichtigen wir nicht nur gesetzliche Verpflichtungen wie das Strafgesetzbuch, den UK Bribery Act oder den US Foreign Corrupt Practices Act. Wir richten uns ebenso nach den Leitlinien für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) und halten die OECD-Konvention in Bezug auf die Bestechung ausländischer Amtsträger im internationalen Geschäftsverkehr ein. Neben lokal gültigen Gesetzen, regulatorischen Vorgaben sowie Industriestandards berücksichtigen wir international anerkannte Standards wie die Empfehlungen der "Financial Action Task Force on Money Laundering" (FATF) oder die "Wolfsberg Anti-Money Laundering Principles" bzw. die Wolfsberg Anti-Bribery and Corruption (ABC) Compliance Programme Guidance. Zudem hat sich die Commerzbank dem UN Global Compact mit seinen 10 Prinzipien verpflichtet – unter anderem dem Prinzip Nummer 10 zum Eintreten gegen jegliche Art von Korruption.

Diese externen Standards werden durch interne Richtlinien konkretisiert und ergänzt. Zusammen formen sie die Grundsätze des Compliance-Managements zur Korruptionsbekämpfung. Dazu gehören verbindliche Verhaltensgrundsätze, die einen Orientierungsrahmen für korrektes und integriertes Verhalten bei der täglichen Arbeit geben. Mit der Global Anti-Bribery and Corruption Policy (ABC Policy) wendet sich die Commerzbank aktiv gegen Bestechung, Vorteilsnahme und andere Formen der Korruption. Dies gilt sowohl für alle Mitarbeiter*innen und Geschäftsführungen innerhalb des Konzerns als auch gegenüber Handelsorganisationen, Amtsträger*innen sowie natürlichen und juristischen Personen, die in Beziehung zu Gesellschaften der Bank stehen.

>>

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 10 / SDG: 16

>>

Die Global ABC Policy umfasst weitere bankweit gültige Einzelmaßnahmen wie Zuverlässigkeitsprüfungen von potenziellen Mitarbeiter*innen oder dezidierte Vorgaben im Bereich Geschenke und Einladungen. Zudem werden unsere Geschäftspartner*innen risikobasiert im Rahmen der Geschäftsanbahnung und auch im Laufe der Geschäftsbeziehung kontinuierlich auf korruptionsrelevante Treffer in kommerziellen Datenbanken überprüft. Neu verhandelte Verträge der Commerzbank mit Dienstleistern enthalten seit einigen Jahren eine verbindliche Integritätsklausel.

Um der stetig wachsenden Komplexität der nationalen wie internationalen Gesetze und Regelungen gerecht zu werden, entwickelt der Konzern seine Compliance-Risikosteuerung ständig weiter und passt diese an aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen an. Dazu gehören die jährliche Compliance-Risikoanalyse sowie die damit verbundene Implementierung neuer Maßnahmen. Zur Prävention zählen auch Compliance-Prüfungen sowie spezielle Kontrollen hinsichtlich der Angemessenheit und Wirksamkeit wesentlicher Compliance-Prozesse und die kontinuierliche Bewertung der Wirksamkeit solcher Kontrollen.

Regelmäßige interne und externe Kommunikation, verschiedene Schulungsformate sowie die Globalen Verhaltensgrundsätze ("Code of Conduct") und weitere konkretisierende Prozeduren und Prozessbeschreibungen runden diese Maßnahmen ab genauso wie die Begleitung und Beratung der Geschäftseinheiten durch Compliance bei Prozessentwicklung und Transaktionen.

Es ist oberste Maxime, allen wirtschaftskriminellen Handlungen mit null Toleranz zu begegnen. Das bedeutet, dass alle potenziellen Verstöße untersucht und im Rahmen der rechtlichen Möglichkeiten geahndet werden. Aus diesem Grund begrüßen wir entsprechende Hinweise. Hierfür hat die Commerzbank neben den bewährten Kontaktwegen – etwa über die Compliance-Abteilungen – mit dem Business-Keeper-Monitoring-System (BKMS) eine Whistleblowing-Plattform eingerichtet. Darüber können Kundschaft, Belegschaft und Dritte online Hinweise auf wirtschaftskriminelles Verhalten sowie Verstöße gegen regulatorische Vorschriften und Richtlinien oder gegen interne Anweisungen und sonstige Vorschriften in der Commerzbank geben – auf Wunsch auch anonym. Jede Person, die in gutem Glauben und nach bestem Wissen berichtet, wird so weit wie möglich durch das anwendbare Recht gegen ungerechte Behandlung, Entlassung oder sonstige Nachteile infolge ihrer Offenlegung geschützt, auch dann, wenn sich im Laufe der Ermittlung herausstellt, dass der gemeldete Verdacht unbegründet ist.

Die Koordination der hier gemeldeten Verstöße erfolgt durch die zentrale Stelle gemäß § 25 h Kreditwesengesetz (KWG). Diese werden unter Wahrung der Vertraulichkeitsgrundsätze durch die jeweils zuständige und spezialisierte interne Abteilung bearbeitet. Aufgrund der Unterschiedlichkeit der gemeldeten Fälle sowie unterschiedlichen Tatbeteiligten gibt es mehrere spezialisierte und somit bearbeitende Abteilungen. Konsequenzen sind fallabhängig und können sowohl zivil- als auch strafrechtliche Schritte beinhalten. Bei der Tatbeteiligung von internen Mitarbeiter*innen werden diese Vorgänge in das Konsequenzen-Management überführt (siehe GRI 419/103).

Mit dem Ziel, mögliche Interessenkonflikte zu vermeiden oder angemessen zu lösen, haben wir ein System zum Interessenkonflikt-Management (Conflict-of-Interest-Tool) eingeführt, das beispielsweise im Firmenkundengeschäft stark genutzt wird. Damit werden weltweit Daten zu relevanten Transaktionen im Firmenkunden- und Kapitalmarktgeschäft gesammelt und die Transaktionen auf potenzielle Interessenkonflikte geprüft. Wir treten Versuchen von Marktmanipulation entschieden entgegen und setzen uns für die Wahrung der Integrität der Märkte sowie des Schutzbedürfnisses unserer Kund:innen ein.

GRI 205 Korruptionsbekämpfung

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden

UNGC: 10 / SDG: 16

Grundlage für die Steuerung ist die Compliance-Risikostrategie, die die konzernweite Compliance-Risikoanalyse als zentrales Instrument zur Bewertung und Mitigierung potenzieller Compliance-Risiken vorsieht. Diese wird einmal jährlich durchgeführt und erstreckt sich auf alle Unternehmensbereiche, Zweigstellen und sonstigen konzerngebundenen beziehungsweise -abhängigen Unternehmen im In- und Ausland, die als relevant eingestuft werden. Für das Jahr 2021 wurden 40 (100 %) der 40 für die "Risikoanalyse Fraud und ABC" relevanten in- und ausländischen Unternehmenseinheiten inklusive relevanter Töchter auf potenzielle Fraud- und ABC-Risiken sowie auf das dazugehörige Kontrollumfeld geprüft (2020: 41/41).

Die jährliche Risikoanalyse, die alle Compliance-Themen umfasst, beinhaltet auch einen dezidierten Teil zu Korruption, der die Risikosituation erhebt und die damit verbundenen Kontrollaktivitäten der Einheiten bewertet. Die im Rahmen der Analyse betrachteten potenziellen Korruptionsrisiken umfassen im Wesentlichen Zuwendungen (Geschenke und Einladungen), Geschäftspartner-Compliance und Spenden- und Sponsoringtätigkeiten sowie Personal- und Zahlungsprozesse.

Die aus der Analyse abgeleiteten Maßnahmen zur Prävention begleiten wir in der Implementierung, überprüfen diese regelmäßig auf ihre Wirksamkeit und ergänzen sie bei Bedarf.

205-2 Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung

UNGC: 10 / SDG: 16

Um den Mitarbeiter*innen Hilfestellung bei der Umsetzung der Richtlinien zu geben, werden ABC-Schulungen durchgeführt. Die Antikorruptions-Pflichtschulung wird von allen Mitarbeiter*innen und Führungskräften jährlich absolviert. Geschäfts- und Funktionseinheiten mit erhöhtem Risikoprofil sowie Personen, die aufgrund ihrer Funktion in der Commerzbank einem höheren Bestechungs- und Korruptionsrisiko ausgesetzt sind, erhalten zusätzliche gezielte Trainings.

In allen deutschen Einheiten und an den Auslandsstandorten sind Mitarbeiter*innen ernannt, die vor Ort als Ansprechpartner*innen für ABC-Themen fungieren. Auch für den Aufsichtsrat gibt es eine jährliche Schulung durch den Chief Compliance Officer zu Compliance-relevanten Themen.

Richtlinien, Anweisungen und Verfahren hinsichtlich der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung sowie weitere Compliance-relevante Themen in Verantwortung von Group Compliance werden im bankinternen Compliance-Policy-Portal veröffentlicht, das weltweit verfügbar und zweisprachig aufgebaut ist. Ebenfalls werden hier lokale Spezifika in Form von Addenda abgestimmt und veröffentlicht. Über Änderungen an den Regelwerken werden die relevanten Nutzer systemseitig über eine Mitteilungsfunktion informiert. Zusätzlich wird das Intranet der Bank genutzt, um gezielt zu Unterpunkten der ABC Policy zu informieren. So wurden im Jahr 2021 zum Beispiel weiterhin Hilfestellungen zum Umgang mit Geschenken und Einladungen veröffentlicht, die Besonderheiten im Rahmen der Pandemie und der damit verbundenen Homeoffice-Regelungen berücksichtigt haben.

205-3 Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen

UNGC: 10 / SDG: 16

Korruption und sonstige strafbare Handlungen durch Mitarbeiter*innen werden von der Commerzbank ausdrücklich nach dem "Nulltoleranzprinzip" verfolgt. Jede*r Mitarbeiter*in, der nachweislich gegen diesen Grundsatz verstößt, muss die arbeits-, zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen tragen.

Für 2021 sind, ebenso wie für die Vorjahre 2020 und 2019, keine Korruptionsfälle im Commerzbank-Konzern bekannt.

GRI 103 Managementansatz
(inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 10 / SDG: 16

Die Steuerstrategie der Bank leitet sich unter anderem aus dem in der Verfassung der Commerzbank dargelegten Konzernverständnis ab. Sie ist getragen von dem Grundsatz, dass die gesellschaftliche Akzeptanz eine wichtige Grundlage für den ökonomischen Erfolg darstellt.

Wir sind überzeugt, dass in diesem Zusammenhang insbesondere die Erfüllung der geltenden steuerlichen Verpflichtungen eine hervorgehobene Rolle spielt. Die Commerzbank richtet ihr unternehmerisches Handeln in allen Jurisdiktionen und Märkten, in denen sie tätig ist, nach dieser Maßgabe aus. Dies gilt sowohl für die jeweils eigenen Belange als auch für die Angelegenheiten von Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen, sofern sie die Commerzbank tangieren.

Die Commerzbank AG unterliegt als juristische Person mit Sitz und Geschäftsleitung in Deutschland mit ihrem gesamten Welt-einkommen der unbeschränkten Steuerpflicht. Daneben ist sie im Ausland mit ihren jeweiligen Filialen und lokalen Einkünften beschränkt steuerpflichtig. Außerdem unterliegt die Commerzbank weitreichenden steuerlichen Verpflichtungen in Bezug auf ihre geschäftlichen Beziehungen mit ihren Kund*innen und Geschäftspartner*innen.

Mit der Steuerpflicht entstehen gleichzeitig auch Steuerrisiken. Konkretisiert werden diese durch die steuerrechtlichen komplexen Rahmenbedingungen im weltweit agierenden Commerzbank-Konzern, die häufig der Interpretation und Auslegung bedürfen. Darüber hinaus erwachsen Steuerrisiken aus den Unsicherheiten hinsichtlich der korrekten steuerlichen Behandlung in den unterschiedlichsten Jurisdiktionen aufgrund des schnellen Wandels, unter anderem bedingt durch internationale Vorgaben mit nationaler Umsetzung sowie durch technologische Entwicklungen, mit denen die nationalen beziehungsweise internationalen Normgeber nur in unterschiedlichem Maße Schritt halten können.

Um dem Nulltoleranzansatz bezüglich Steuerstraftaten Rechnung zu tragen, hat die Commerzbank zahlreiche interne Management- und Kontrollsysteme – Tax-Compliance-Programme – etabliert sowie eine Tax-Compliance-Management-Abteilung aufgebaut, um Steuerrisiken zu erkennen und zu minimieren.

207-1 Steuerkonzept

SDG: 16

Gemäß unseren Verhaltensgrundsätzen (Code of Conduct) lehnen wir – unabhängig vom Gesetzesverstoß – jede Form von Steuerhinterziehung ab, sei es bei unseren Kund*innen, bei uns als Unternehmen selbst oder bei unseren Geschäftspartner*innen. Es hat daher für uns oberste Priorität, die geltenden Gesetze und regulatorischen Bestimmungen zur Bekämpfung der Steuerhinterziehung und sonstiger Steuerstraftaten in den Märkten und Rechtsordnungen, in denen wir tätig sind, einzuhalten. Diese Grundsätze sowie die steuerlichen Legitimitätsaspekte werden bei allen geschäftlichen Handlungen und Entscheidungen berücksichtigt. Daher wurde unter anderem ein Tax-Compliance-Programm zur Bekämpfung der Beihilfe und Erleichterung der Steuerhinterziehung basierend auf dem UK Corporate Criminal Offence (CCO) of Failure to Prevent Facilitation of Tax Evasion implementiert.

Zudem richten wir unser Verhalten darauf aus, mit dem Tax-Compliance-Management-System (TCMS) Steuerordnungswidrigkeiten zu vermeiden.

>>

207-1 Steuerkonzept

SDG: 16

>>

Darüber hinaus unterstützen wir keine Kund*innen bei der Steuervermeidung, selbst wenn diese vom Wortlaut gedeckt wäre, aber der Intention des jeweiligen Gesetzes zuwiderläuft. Auch bei der Konzipierung neuer Produkte achten wir auf Steuerkonformität.

Wir halten uns auch an die Regularien und Initiativen zur Steuertransparenz, zum Beispiel den US Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA), den OECD Common-Reporting-Standard (CRS), das US Qualified Intermediary (QI) und das Country-by-Country-Reporting (CbCR) (siehe GRI 207-4).

Das TCMS stellt sicher, dass interne und externe Regelungen eingehalten und nicht gewünschte Steuerpraktiken frühzeitig erkannt und untersagt werden. Ziel ist es, unsere steuerlichen Pflichten vollständig, richtig und zeitgerecht zu erfüllen und somit Compliance-bezogene Steuerrisiken zu vermeiden. Über die Funktion als Global Functional Lead (GFL) stellt Group Tax sicher, dass an allen Commerzbank-Standorten ein einheitliches steuerstrategisches Verständnis herrscht und die Steuerstrategie entsprechend umgesetzt wird. Die jeweiligen Zuständigkeiten beziehungsweise Verantwortlichkeiten sind klar definiert (zum Beispiel in Stellenbeschreibungen) und die wesentlichen Prozesse im Regelwerk der Bank dokumentiert.

Diese Grundsätze und Herangehensweisen sind in der intern veröffentlichten Steuerstrategie der Commerzbank, die für den gesamten Konzern Anwendung findet, verbindlich verankert. Sie wird regelmäßig durch den Head of Tax überprüft und in verschiedenen Einzelrichtlinien konkretisiert. Zudem gilt für Großbritannien die UK Tax Strategy nach dem UK Finance Act 2016. Die konzernweite Steuerstrategie legt einen globalen Rahmen für die gesamte Commerzbank-Gruppe fest, während sich die UK Tax Strategy auf Großbritannien fokussiert, um das zuvor genannte britische Gesetz einzuhalten.

Das Geschäftsmodell der Commerzbank zielt nicht darauf ab, in Steueroasen präsent zu sein. Zum Zeitpunkt des Redaktionsschlusses dieses Berichts ist weiterhin keine Niederlassung an einem Standort angesiedelt, der sich auf der "Gemeinsamen EU-Liste von Drittstaaten für Steuerzwecke" befindet (letzte Aktualisierung der EU-Liste: 24.02.2022).

207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

SDG: 16

Die Verantwortung für die Erfüllung der steuerlichen Verpflichtungen in der Commerzbank obliegt zunächst dem Gesamtvorstand. Der Geschäftsverteilungsplan des Vorstands sieht eine Zuweisung dieser Verantwortung an den Chief Financial Officer (CFO) vor, der sie an den Head of Tax delegiert. Dieser hat die Verantwortung für den Bereich Group Tax inne und nimmt über den GFL die Verantwortung für Steuerthemen des Konzerns wahr (siehe GRI 207-1).

Die Identifikation, das Management sowie das Monitoring von Steuerrisiken erfolgen gemäß der Policy zum Tax Risk Management (TRM) in der Commerzbank. Das TRM dient als ein Frühwarnsystem für Steuerrisiken und soll diese nach den Grundsätzen des International Accounting Standard (IAS) 12 erkennen und bewerten. Außerdem ermöglicht das TRM ein genaues Verständnis der im Konzern bestehenden Steuerrisiken zur Ableitung daraus notwendiger Mitigationsmaßnahmen. Steuerrisiken, die auch unter die Definition operationeller beziehungsweise nicht finanzieller Risiken fallen, werden als solche zusätzlich in das operationelle Risk-Reporting und in den Managementprozess für nicht finanzielle Risiken aufgenommen.

>>

207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

SDG: 16

>>

Das Tax Compliance Management (TCM) der Commerzbank berücksichtigt die 7 Säulen des Prüfungsstandards 980 des Instituts der Wirtschaftsprüfer (IDW) und den entsprechenden "IDW-Praxishinweis 1/2016" hinsichtlich des TCM-Designs. Dies umfasst unter anderem die Durchführung von webbasierten und anderen steuerlichen Tax-Compliance-Schulungen sowie laufende Analysen des Tax-Compliance-Risikos, aus denen die erforderlichen Maßnahmen abgeleitet werden.

Die Einhaltung der Steuervorschriften und des entsprechenden Kontrollrahmenwerkes wird auf mehreren Ebenen überwacht. Zum einen werden für jedes Jahr risikoorientierte TCM-Sicherungsmaßnahmen ausgewählt, die im Laufe des Jahres durchgeführt werden. Die Ergebnisse werden dem Vorstand und dem Prüfungsausschuss präsentiert. Zum anderen unterliegen alle bestehenden Kontrollen dem jährlichen Zyklus zur Überprüfung des internen Kontrollsystems, um deren Angemessenheit und Wirksamkeit zu bewerten. Zusätzlich werden wiederkehrende Audits in Bezug auf Tax Compliance durch die Konzernrevision durchgeführt.

Vorfälle oder Verdachtsfälle steuerlichen Fehlverhaltens können bankintern oder durch Dritte mittels der etablierten Kommunikationskanäle der Compliance-Funktion an die Bank gemeldet werden. Dazu zählen die Whistleblowing-Plattform (siehe GRI 205/103) oder das Suspicious-Activity-Reporting (SAR).

Die Berichterstattung zu Steuern im Geschäftsbericht wird im Rahmen der Jahresabschlussprüfung durch den Wirtschaftsprüfer auditert.

207-3 Einbeziehung von Stakeholdern und Management von steuerlichen Bedenken

SDG: 16

Die Anliegen von Stakeholdern werden im Rahmen der regelmäßigen Kommunikation, zum Beispiel in Besprechungen und in der Berichterstattung, aufgenommen. Bedeutende Steuerthemen und -projekte werden auch dem Vorstand zur Kenntnisnahme beziehungsweise zur Zustimmung vorgelegt. Um in der Entscheidungsfindung die Perspektiven der unterschiedlichen Interessengruppen zu berücksichtigen, werden je nach Fall auch externe Gutachten eingeholt.

Zur Sicherstellung einer partnerschaftlich orientierten Zusammenarbeit mit den Steuerbehörden pflegt Group Tax einen intensiven, transparenten und konstruktiven Austausch mit den zuständigen Finanzbehörden auf lokaler, Landes- und Bundesebene, inklusive Kontakten zu den Finanzministerien.

Group Tax bringt sich zudem aktiv in die Steuerausschüsse verschiedener Institutionen ein, zum Beispiel des Bundesverbands deutscher Banken (BdB) und der Industrie- und Handelskammer (IHK), um rechtzeitig steuergesetzliche Tendenzen zu identifizieren und darauf reagieren zu können. Auch mit den Bankaufsichtsbehörden wird eine regelmäßige oder zumindest anlassbezogene Zusammenarbeit unterhalten.

Im Zusammenhang mit bestimmten Aktiengeschäften um den Dividendenstichtag (sogenannte Cum-ex-Geschäfte) der Commerzbank und der ehemaligen Dresdner Bank in der Vergangenheit ermitteln die Staatsanwaltschaften Frankfurt und Köln. Die Commerzbank kooperiert im Rahmen dieser Untersuchungen vollumfänglich mit den Ermittlungsbehörden. Weitere Informationen finden Sie dazu im [Geschäftsbericht 2021](#) auf den Seiten 136 und 264.

GRI 207 Steuern

207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung)

SDG: 16

Im Rahmen der Geschäftsberichterstattung nach den International Financial Reporting Standards (IFRS) berichtet die Commerzbank ausführlich über ihre Steuerposition. Ein Teil davon ist die länderspezifische Berichterstattung. Diese beinhaltet alle Länder, in denen die Commerzbank mit steuerrelevanten Einheiten vertreten ist, und ist im [Geschäftsbericht 2021](#) auf der Seite 276 aufgeführt. Detaillierte Informationen zu Namen der in den Ländern ansässigen Unternehmen und deren Geschäftszweck sind unter Anhang "(72) Anteilsbesitz" im [Geschäftsbericht 2021](#) auf den Seiten 281 ff. enthalten.

Länderspezifische Berichterstattung	Umsatz	Ergebnis vor Steuern	Steuern vom Einkommen und Ertrag ¹	Mitarbeiter
31.12.2021	Mio. €	Mio. €	Mio. €	Anzahl
Deutschland	7 854	1 161	- 377	28 191
China einschließlich Hongkong und Shanghai	82	19	10	226
Frankreich	38	5	- 3	84
Großbritannien	427	135	- 37	754
Luxemburg	172	103	1	168
Niederlande	15	5	2	34
Polen	750	- 106	130	7 930
Russland	33	15	3	136
Singapur	64	- 4	- 1	379
USA	173	66	3	316
Sonstige	183	5	19	1 201

¹Die im Vergleich zu den nominellen Steuersätzen einzelner Länder abweichenden Steuerquoten resultieren im Wesentlichen aus Effekten im Rahmen der Bilanzierung von latenten Steuern (Nachaktivierung beziehungsweise Wertberichtigung) und aus Steuern für die Vorjahre (zum Beispiel aus der Auflösung beziehungsweise Bildung von Steuerrückstellungen).

2. Ökologie

GRI 302 Energie

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 7-9 / SDG: 7, 12, 13

Betrieblicher Umweltschutz und die systematische Minimierung des Ressourcenverbrauchs der Commerzbank sind wichtige Bestandteile unseres Nachhaltigkeitsverständnisses. Um den ökologischen Fußabdruck der Bank zu verringern, haben wir auch 2021 an den verschiedenen Maßnahmen zur Umsetzung unserer Klimastrategie (siehe GRI 305/103) sowie der stetigen Verbesserung unseres zertifizierten Umwelt- und Energiemanagementsystems gearbeitet. Dies betrifft die Themen Energie, Emissionen sowie Compliance im Umweltbereich.

Da die Commerzbank Umweltschutz als Führungsaufgabe versteht, tragen alle Führungskräfte – angefangen beim Vorstand – die Verantwortung für die Umsetzung der vereinbarten Umweltziele. Innerhalb des Vorstands ist der Chief Operating Officer (COO) zuständig für Umweltthemen.

>>

**GRI 103 Managementansatz
(inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

UNGC: 7-9 / SDG: 7, 12, 13

>>

Das Umwelt- und Energiemanagement ist in der Konzerneinheit Organisation & Security angesiedelt, die direkt an den Konzernvorstand berichtet. Darüber hinaus ist der betriebliche Umweltschutz mit vielen anderen Abteilungen vernetzt, um den Umweltleitlinien der Commerzbank umfassend Geltung zu verschaffen und Einfluss auf die Geschäftstätigkeit der Bank zu nehmen. Maßnahmen im Umwelt- und Energiebereich werden über die Linienfunktionen bis hin zum Gesamtvorstand entschieden. Das Umwelt- und Energiemanagementsystem liefert dem Gesamtvorstand über seine regelmäßigen Berichte hierfür eine erweiterte Entscheidungsgrundlage. Die Commerzbank hat mit ihren Umweltleitlinien klare Regeln für eine umweltverträgliche Geschäftstätigkeit definiert und veröffentlicht.

Die Commerzbank und 13 Tochtergesellschaften im Inland verfügen über ein integriertes Umwelt- und Energiemanagementsystem. Das System wird durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH nach den Standards ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert. Im Jahr 2021 deckte das System 92 % (Vorjahr 95 %) des Strom- und Heizenergieverbrauchs der Commerzbank im In- und Ausland ab. Der verringerte Abdeckungsgrad resultiert aus einem stärkeren Rückgang des Stromverbrauchs im Inland gegenüber dem Ausland. Für alle Standorte der Commerzbank AG im In- und Ausland und somit auch über die Grenze des Umwelt- und Energiemanagementsystems hinaus werden jährlich die lokalen Umwelt- und Energiedaten erhoben. Mithilfe von Leistungsindikatoren (Energy Performance Indicators, EnPIs) werden diese zur Planung, Bewertung und Steuerung der Umweltmaßnahmen eingesetzt.

Mit der langjährigen Erfahrung in der Verifizierung der Umweltdaten für die AG Inland wurden für das Berichtsjahr 2021 erstmals die Umweltdaten auch für unsere Auslandsstandorte extern verifiziert. Die eigentlich für das Berichtsjahr 2023 angestrebte Verifizierung der AG Gesamt konnte damit vorzeitig erreicht werden. Für die Ermittlung der Umweltdaten im Ausland wurden unterschiedliche Quellen herangezogen. Aufgrund von örtlichen Spezifika erreichen diese noch nicht das Qualitätsniveau der Umweltdaten im Inland. Für unvollständige oder qualitativ minderwertige Daten wurden über geeignete Benchmarks Hochrechnungen beziehungsweise Abschätzungen durchgeführt. Dies betraf vor allem den für das interne Reporting erfassten Wasserverbrauch und die Menge an gewerblichen Siedlungsabfällen. Die Pendelverkehrszahlen wurden, wie in den Vorjahren, für das Ausland nicht ermittelt, da die erforderlichen statistischen Basisdaten nicht verfügbar sind.

Die rund 1.000 Gebäude (Stand Ende 2021) 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 (European-Energy-Certificate-System) von Wasserkraftwerken, die nicht älter als 7 Jahre sind, und Windkraftanlagen (maximaler Anteil 20 % pro Jahr).

Im Jahr 2020 wurden zwei neue Energieziele festgelegt. So ist vorgesehen, den Gesamtenergieverbrauch bis 2025 durchschnittlich um 2 % pro Jahr gegenüber 2018 zu senken. Per Ende 2021 wurden bereits 20,4 % gegenüber 2018 eingespart. Außerdem soll der Stromverbrauch pro Vollzeitkraft bis 2025 gegenüber dem Basisjahr 2018 konstant gehalten werden – trotz zunehmender Digitalisierung. Auch dieses Ziel ist bis dato erreicht. Der spezifische Stromverbrauch konnte gegenüber 2018 sogar um 12,2 % gesenkt werden.

>>

GRI 302 Energie

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 7-9 / SDG: 7, 12, 13

>>

Vor allem die Umrüstung von Ventilatoren auf Electronic-commuted (EC)-Technologie mit einem höheren Wirkungsgrad bei reduzierten Geräuschemissionen sowie die Optimierung der Betriebszeiten der Umluftkühlgeräte im Dienstleistungszentrum haben zu weiteren Stromeinsparungen geführt. Auch die fortgesetzte Ausstattung mit LED bei der Beleuchtung lieferte ihren Beitrag.

Die Commerzbank beteiligt sich gemeinsam mit anderen Frankfurter Unternehmen an der Initiative Energieeffizienz-Netzwerke der deutschen Bundesregierung und der Industrieverbände. Neben der Umsetzung energiesparender Maßnahmen geht es bei diesem Projekt um einen intensiven Erfahrungsaustausch zwischen den Unternehmen, unterstützt von unabhängigen Energieberater*innen.

302-1 Energieverbrauch innerhalb der Organisation

UNGC: 7, 8 / SDG: 7, 12, 13

In der Commerzbank werden rund 45 % der Wärmeenergie aus Erdgas und rund 53 % über Fernwärme gewonnen. Für den Carbon Footprint, also den CO₂-Fußabdruck oder auch die CO₂-Bilanz, werden die Umweltdaten für das Inland und die Auslandsniederlassungen getrennt erfasst. Im Ausland werden gut 64 % der Heizenergie mit Erdgas erzeugt. Der Standort Amsterdam wird über eine Wärmepumpe beheizt, die mit Ökostrom versorgt wird. Ölheizungen werden nach und nach durch umweltfreundlichere Systeme ersetzt und tragen mittlerweile nur noch in sehr geringem Umfang zur Wärmeerzeugung bei: Der Anteil von Heizöl als Heizenergiequelle liegt im Inland bei rund 2 %. An den Auslandsstandorten werden keine Ölheizungen betrieben.

Direkter Energieverbrauch der Commerzbank MWh	2019	2020	2021
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
Erdgas	107 120	97 755	61 670
Heizöl	2 174	2 299	2 767
Notstromdiesel	355	246	311
Treibstoff ¹	51 993	29 314	11.111
Gesamt	161 642	129 615	75 859

¹ Ohne Pendelverkehr; für das Ausland konnte der Treibstoffverbrauch nur aus der Fahrleistung (km) und einem angenommenen Durchschnittsverbrauch berechnet werden.

Indirekter Energieverbrauch der Commerzbank AG durch Strom und Fernwärme MWh	2019	2020	2021
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
Energieverbrauch Strom	180 458	169 529	151 534
Energieverbrauch Fernwärme	57 533	49 972	74 271
Gesamt	237 991	219 501	225 805

GRI 302 Energie

302-4 Verringerung des Energieverbrauchs

UNGC: 8, 9 / SDG: 12, 13

Auch das Jahr 2021 war durch die Beschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie geprägt. So konnte der direkte Energieverbrauch der Commerzbank im Vergleich zum Vorjahr um rund 41% gesenkt werden. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten die enthaltenen Treibstoffe, die durch pandemiebedingte Restriktionen im Geschäftsreiseverkehr abermals um mehr als 43 % zurückgingen. Gute Erfahrungen mit webbasierter Online-Kommunikation und die damit verbundene Zeitersparnis haben den Rückgang bei den Dienstreisen gestützt. Zudem wurde 2020 ein energieineffizientes Bürogebäude abgemietet, dessen Erdgasverbrauch wesentlich zu der Einsparung beitragen konnte.

Die indirekten Energieverbräuche zeigen einen Anstieg um 2,9 %, da der Heizenergieverbrauch an den Auslandsstandorten deutlich um rund 17 % zugenommen hat. Dies ist vor allem auf den Zuwachs an Mitarbeiter*innen in Lodz (Polen) und auf den im Aufbau befindlichen Standort in Sofia (Bulgarien) zurückzuführen. Der Stromverbrauch im Ausland stieg ebenfalls an, allerdings nur um moderate 2,5 %. Der Stromverbrauch der Commerzbank AG hingegen ist um 10,6 % zurückgegangen. Hierzu haben ein zunehmender Homeoffice-Anteil von weltweit rund 47 % (Schätzwert im Vorjahr: 40 %) sowie über das Energiemanagementsystem gesteuerte Maßnahmen wie Optimierungen bei Klimaanlage, Beleuchtung, Betriebszeiten und der IT-Infrastruktur beigetragen. Eine witterungsbasierte Anlagensteuerung unterstützte in einem Bürokomplex die erzielte Stromeinsparung von gut 9 %. Der Stromverbrauch im Homeoffice hat mit 2.482 MWh einen Anteil von 1,6 % am Gesamtstromverbrauch.

Der weltweite Geschäftsreiseverkehr ist aufgrund der globalen Reisebeschränkungen mit minus 53 % abermals eingebrochen. Vor allem der Flugverkehr kam mit einem Rückgang um weitere 53 % praktisch zum Erliegen. Bahngeschäftsreisen verringerten sich um 41 %, der Pkw-Geschäftsreiseverkehr ging um 55 % zurück. Gestützt wurde diese pandemiebedingte Entwicklung durch eine Ausweitung des digitalen Kommunikationsangebotes, zum Beispiel Videokonferenzen.

GRI 304 Biodiversität

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

SDG: 13, 14, 15

Biodiversität rückt zunehmend in den Fokus von Debatten zu einer nachhaltigen Entwicklung. Dies zeigt sich auch in Verbindung mit unserer neuen Wesentlichkeitsanalyse, die wir im Berichtsjahr 2021 gestartet haben. Die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse werden künftig auch in unseren Strategieprozess einfließen.

Durch unsere Positionen und Richtlinien zu Umwelt- und Sozialrisiken tragen wir dazu bei, Biodiversität zu schützen. Dabei haben wir klare Ausschlusskriterien definiert (siehe Managementansatz Sustainable Finance). Darüber hinaus berücksichtigen wir vor allem in den Sektoren Land- und Forstwirtschaft sowie Bergbau, wie stark die tätigen Unternehmen in die Biodiversität eingreifen. Dazu zählen beispielsweise der Schutz von Naturschutzgebieten oder anderweitig geschützten Gebieten sowie die Durchführung von Renaturierungsmaßnahmen.

Mit dem Commerzbank-Umweltpraktikum leisten wir, zusammen mit deutschen Nationalparks, schon lange einen Beitrag zum Schutz der Natur und damit der Sicherung wichtiger Lebensräume (siehe [GRI 203-1](#)). Wir werden künftig stärker unseren strategischen Fokus dahingehend erweitern, um uns für die nachhaltige Nutzung und den Schutz der weltweiten Biodiversität zu engagieren.

GRI 304 Biodiversität

304-2 Erhebliche Auswirkungen von Aktivitäten, Produkten und Dienstleistungen auf die Biodiversität

SDG: 13, 14, 15

Siehe [GRI 304](#) / Managementansatz.

GRI 305 Emissionen

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 7-9 / SDG: 12, 13

Der übergreifende Managementansatz für das betriebliche Umwelt- und Energiemanagement GRI 302 gilt auch für 305.

Seit 2015 werden die verbliebenen, nur schwer vermeidbaren Emissionen (inklusive Pendelverkehr der Mitarbeiter*innen von und zur Arbeitsstätte) für die Commerzbank AG Inland kompensiert. Die Commerzbank AG Inland arbeitet somit klimaneutral. Weitere Details zur Klimaneutralität inklusive Kriterien für die Wahl der Projekte sowie Stillegungsbestätigungen der 2021 getätigten Zertifikatekäufe finden sich in unserem Nachhaltigkeitsportal.

Um Reduktionspotenziale bewerten und wirksame Maßnahmen einleiten zu können, sind eine systematische Analyse der Emissionsquellen und die Kenntnis des eigenen CO₂-Fußabdrucks grundlegend. Die Commerzbank geht hierfür den Schritt vom bewährten Öko-Controlling zum CO₂-Accounting. Auf dieser Basis werden CO₂-Substitutionsmaßnahmen wie die Umstellung auf Ökostrom und CO₂-Reduktionsmaßnahmen eingeleitet.

Unsere Dienstreisegerichtlinien für das Inland und für das Ausland verpflichten grundsätzlich zur Beachtung ökologischer Grundsätze. So gilt im Inland die Bahn als bevorzugtes Reisemittel, auf Flugreisen soll weitgehend verzichtet werden. Im Ausland wird vor allem auf die Nutzung von Alternativen (zum Beispiel Telefon-/Videokonferenz) und die Zusammenfassung mehrerer Reisetage hingewiesen. Audio- und Videokonferenzsysteme unterstützen einen direkten Gesprächs- und Dokumentenaustausch auch ohne Reisetätigkeit. Diese Medien können auch mobil, zum Beispiel im Homeoffice, genutzt werden. Mit der Digital-Workplace-Transformation wurden die Leitungskapazitäten für die Homeoffice-Nutzung massiv ausgeweitet und Software-Rollouts höher priorisiert.

Mit der aktuellen Fassung der Bankwagenrichtlinie vom Januar 2022 wurde eine Neufassung dieses Dokuments mit weitreichenden Anpassungen vorgenommen. Für das Fuhrparkmanagement trägt ein neuer externer Dienstleister die Verantwortung. Die bisher geltende Obergrenze des CO₂-Ausstoßes von 160 g/km wurde durch ein begrenztes Fahrzeugangebot abgelöst und dadurch gesenkt. Bei den vier vorkonfigurierten und ausschließlich wählbaren Fahrzeugmodellen handelt es sich um ein Elektrofahrzeug, ein Fahrzeug aus der Kompaktklasse und jeweils eine Limousine und ein Kombimodell der Mittelklasse. Die Bestellung eines Elektrofahrzeugs wird attraktiv durch einen Monatsbeitrag finanziell durch die Bank gefördert. Das Fahrzeugangebot hat eine maximale CO₂-Emission von 130 g/km nach WLTP und liegt damit rund 20% unter der bisherigen Obergrenze. Für das Ausland gilt die International Car Policy. Mit der neuen Fassung (Version 1.3) der International Car Policy (ICP) vom Januar 2022 wird auf mittlerweile 11 länderspezifische Anhänge verwiesen, die lokale Besonderheiten regeln. Das in der Vergangenheit im Inland erfolgreich genutzte Bonus-Malus-System wurde Anfang 2020 auf die Auslandsstandorte übertragen.

>>

**GRI 103 Managementansatz
(inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

UNGC: 7-9 / SDG: 12, 13

>>

Fahrzeuge mit hohen CO₂-Emissionen werden mit einem Aufschlag belastet, umweltfreundliche Fahrzeuge, insbesondere E-Fahrzeuge, werden dagegen finanziell gefördert. In der Zentrale Frankfurt (inkl. Eschborn) stehen in 6 Gebäuden insgesamt 21 Ladesäulen für private Elektrofahrzeuge der Commerzbank-Mitarbeiter*innen bereit.

Das Corporate-Car-Sharing-Konzept hatte 2020 das Poolwagen-Management der Commerzbank abgelöst und zeichnet sich durch deutschlandweit verfügbare, verbrauchsgünstige Modelle aus. Die Fahrzeuge erfüllen die neuesten Abgasnormen (Euro 6d temp) und gewährleisten eine Nutzung auch bei eventuell vorhandenen Fahrverboten in den Innenstädten. Die durchschnittlichen CO₂-Emissionen sollen – auch durch das Angebot von Elektrofahrzeugen – auf unter 100 g/km gesenkt werden (siehe GRI 305-5). Mit dem Corporate-Car-Sharing-Konzept wird die Fahrzeugflotte auch auf dem neuesten Stand der Sicherheitstechnologie gehalten. Aufgrund der heterogenen Anforderungen im Ausland gibt es das Corporate-Car-Sharing-Modell nur im Inland.

Zudem bieten wir unseren Mitarbeiter*innen in Deutschland mit Fahrradangeboten eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln. Zum einen können Commerzbank-Mitarbeiter*innen über Bikelease hochwertige Fahrräder, Pedelecs oder andere E-Bikes für die private und dienstliche Nutzung erwerben. Zum anderen stehen seit 2020 allen Mitarbeiter*innen der Commerzbank die Räder von Call a Bike und seit April 2022 auch die Fahrräder von Nextbike in ganz Deutschland für Dienstreisen zur Verfügung. Bahnreisen der Mitarbeiter*innen sowie die Nutzung der BahnCard haben in den vergangenen Jahren aufgrund digitaler Alternativen (Audio- und Videokonferenzsysteme) stetig abgenommen. Pandemiebedingt ging die Anzahl der Bahnkarten deutlich um mehr als 60 % zurück (BahnCard100: -38,5 %). Die Inlandsgeschäftsfahrten mit der Bahn mit 100 % Ökostrom leisten aber unverändert einen zusätzlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Zudem kompensiert die DB zusätzlich die im vor- und nachgelagerten Prozess verursachten indirekten Emissionen. Zur Förderung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs erhalten Mitarbeiter*innen der AG Inland seit April 2020 einen monatlichen Zuschuss zum Monats- oder Jahresticket.

Mit dem im Jahr 2020 verabschiedeten Klimaziel sollen die CO₂-Emissionen bis 2025 zusätzlich um 30 % reduziert werden (Basisjahr 2018). Mit der im Mai 2021 eingegangenen Net-Zero-Verpflichtung wurde vereinbart, die im eigenen Bankbetrieb verursachten CO₂-Emissionen bis 2040 netto auf null zu reduzieren. Damit soll zugleich die Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels nach dem Pariser Klimaabkommen gewährleistet werden. Das aktuelle Klimaziel bezieht erstmals internationale Commerzbank-Standorte in rund 20 Ländern ein. 2021 wurde gegenüber dem Basisjahr 2018 ein Rückgang der weltweiten CO₂-Emissionen um 40,8 % erreicht. Vom Berichtsjahr 2022 an rechnen wir – nach Lockerungen der Pandemie-Restriktionen – wieder mit deutlich steigenden CO₂-Emissionen. Nicht vermeidbare Emissionen werden weiterhin durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten kompensiert, sodass der Bankbetrieb klimaneutral bleibt. Dies gilt ab 2021 auch für die Auslandsniederlassungen, sodass nunmehr der Bankbetrieb der gesamten Commerzbank AG klimaneutral ist.

**305-1 Direkte THG-Emissionen
(Scope 1)**

UNGC: 7, 8 / SDG: 12, 13

Die Commerzbank ermittelt ihre Treibhausgasemissionen gemäß dem vom Verein für Umweltmanagement und Nachhaltigkeit in Finanzinstituten (VfU) entwickelten Standard. Dieser richtet sich an internationalen Vorgaben der Umwelt- und Klimaberichterstattung aus wie dem Greenhouse Gas (GHG) Protocol, CDP sowie der Global Reporting Initiative (GRI). 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.

>>

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

UNGC: 7, 8 / SDG: 12, 13

>>

In unserer Berichterstattung zu CO₂-Emissionen unterscheiden wir gemäß 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 von Dritten erbrachten Dienstleistungen sowie vor- und nachgelagerten Prozessen). Scope 2-Emissionen können sowohl nach dem tatsächlich gekauften Energiemix ("market-based") als auch nach dem statistischen Ländermix ("location-based") berechnet werden. Für die Berechnung unserer Gesamtemissionen nutzen wir die Market-Based-Scope-2-Emissionen. Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen der AG Inland werden seit 2009 durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH extern verifiziert. Ab dem Berichtsjahr 2021 gilt dies auch für die AG Ausland (Auslandsniederlassungen und Repräsentanzen).

Die CO₂-Emissionen der Commerzbank AG Inland verringerten sich 2021 fortgesetzt pandemiebedingt um 12.298 Tonnen oder 16,3 % gegenüber dem Vorjahr. Für das In- und Ausland betrug der Rückgang 15,3 %. Die Reisetätigkeit unserer Belegschaft hat traditionell großen Einfluss auf die CO₂-Bilanz der Commerzbank. Mit einem weltweiten Anteil von nur 9,8 % (2020: 17 %) zeigt sich – noch deutlicher als im Vorjahr – ein Rückgang aufgrund der Geschäftsreisebeschränkungen. Da Bahn- und Flugverkehr fast zum Erliegen kamen, wurden knapp 77 % aller Dienstreisestrecken der Commerzbank AG Inland beziehungsweise 74 % der AG Gesamt mit dem Auto zurückgelegt.

VfU 2022²

Carbon Footprint der Commerzbank AG ¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2019	2020	2021 ²
Scope 1: direkte THG-Emissionen				
Energieversorgung	AG Inland	21 216	19 365	12 367
	AG Ausland	739	738	744
Erdgas	AG Inland	20 523	18 678	11 529
	AG Ausland	714	702	707
Heizöl	AG Inland	618	653	786
	AG Ausland	0	0	0
Notstromdiesel	AG Inland	76	34	52
	AG Ausland	25	36	37
Dienstreisen (Dienstwagen)	AG Inland	14 122	7 848	2 962
	AG Ausland	128	101	42
Bankwagen ⁴	AG Inland	13 496	7 635	2 823
	AG Ausland	79	79	34
Poolfahrzeuge	AG Inland	626	213	139
	AG Ausland	48	22	8
>>				

GRI 305 Emissionen

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

UNGC: 7, 8 / SDG: 12, 13

Carbon Footprint der Commerzbank AG ¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2019	2020	2021 ²
>>				
Kühl- und Löschmittelverluste				
	AG Inland	767	112	44
	AG Ausland	29	149	422
Kühlmittel	AG Inland	767	112	44
	AG Ausland	29	149	143
Löschmittel	AG Inland	0	0	0
	AG Ausland	0	0	279
Summe Scope 1	AG Inland	36 106	27 326	15 373
	AG Ausland	895	988	1 208
	AG Gesamt	37 001	28 314	16 581
Scope 2: indirekte THG-Emissionen (market-based)				
Energieversorgung				
	AG Inland	7 205	7 142	13 619
	AG Ausland	7 888	5 121	4 624
Strom	AG Inland	0	6	0
	AG Ausland	7 519	4 903	4 101
Fernwärme ⁵	AG Inland	7 205	7 136	13 576
	AG Ausland	369	218	505
Verkehr ⁶	AG Inland			43
	AG Ausland			18
Summe Scope 2 (market-based)	AG Inland	7 205	7 142	13.619
	AG Ausland	7 888	5 120	4 624
	AG Gesamt	15 093	12 262	18 243
Scope 2: indirekte THG Emissionen (location-based)				
Energieversorgung				
	AG Inland	91 129	71 644	68 594
	AG Ausland	7 153	6 259	6 647
Strom	AG Inland	83 924	64 502	54 976
	AG Ausland	6 784	6 041	6 124
Fernwärme ⁵	AG Inland	7 205	7 142	13 576
	AG Ausland	369	218	505
>>				

**305-1 Direkte THG-Emissionen
(Scope 1)**

UNGC: 7, 8 / SDG: 12, 13

Carbon Footprint der Commerzbank AG¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2019	2020	2021²
>>				
Verkehr ⁶	AG Inland			43
	AG Ausland			18
Summe Scope 2 (location-based)	AG Inland	91 129	71 644	68 594
	AG Ausland	7 153	6 259	6 647
	AG Gesamt	98 282	77 903	75 241
Scope 3: sonstige indirekte THG-Emissionen				
Papierverbrauch	AG Inland	4 493	3 601	2 606
	AG Ausland	110	45	26
Energieversorgung	AG Inland	10 408	8 727	8 422
	AG Ausland	1 802	1 381	1 595
Erdgas (aus vor- und nachgelagerten Emissionen)	AG Inland	5 620	5 115	3 425
	AG Ausland	196	192	210
Heizöl (aus vor- und nachgelagerten Emissionen)	AG Inland	122	129	117
	AG Ausland	0	0	0
Notstromdiesel (aus vor- und nachgelagerten Emissionen)	AG Inland	15	7	8
	AG Ausland	5	7	6
Fernwärme (aus vor- und nachgelagerten Emissionen) ⁵	AG Inland	3 574	1 823	3 570
	AG Ausland	71	74	109
EE-Strom (Vorstufen + Umwandlungsverluste)	AG Inland	1 077	1 004	471
	AG Ausland	1 531	901	1 067
Strommix (Homeoffice-Tätigkeit)	AG Inland	0	649	832
	AG Ausland	0	207	203
Dienstreisen mit indirektem Einfluss ⁷	AG Inland	13 075	5 639	3 665
	AG Ausland	3 997	706	223
Flugzeug	AG Inland	3 516	380	228
	AG Ausland	3 791	571	141
Bahn	AG Inland	327	70	70
	AG Ausland	29	9	7
THG-Emissionen aus vor- und nachgelagerten Emissionen aus direktem Straßenverkehr	AG Inland	6 822	3 794	2 115
	AG Ausland	97	76	28
Geschäftsfahrten mit indirektem Einfluss	AG Inland	2 409	1 395	1 252
	AG Ausland	81	50	47
>>				

**305-1 Direkte THG-Emissionen
(Scope 1)**

UNGC: 7, 8 / SDG: 12, 13

Carbon Footprint der Commerzbank AG ¹ (inklusive Repräsentanzen) Angabe in t CO ₂ eq		2019	2020	2021 ²
>>				
Logistikfahrten	AG Inland	3 866	3 781	3 535
Pendelverkehr⁸	AG Inland	33 411	19 216	15 893
Wasser	AG Inland	336	141	115
	AG Ausland	35	23	42
Entsorgung Abfall	AG Inland	74	83	130
	AG Ausland	185	128	111
Summe Scope 3	AG Inland	65 664	41 188	34 366
	AG Ausland	6 130	2 284	1 997
	AG Gesamt	71 793	43 472	36 363
Gesamtsumme	AG Inland	108 975	75 656	63 358
	AG Ausland	14 913	8 392	7 829
	AG Gesamt	123 888	84 048	71 187

¹ Die Verbrauchsdaten der AG Inland inkl. Erhebungsmodus sowie die berechneten CO₂-Äquivalente-Emissionen (CO₂eq) werden seit 2009 durch die DNV Business Assurance Zertifizierung GmbH extern verifiziert. 2021 wurden erstmals alle Auslandsstandorte in die Verifizierung einbezogen. Die Verifizierung erfolgt angelehnt an die ISO 14064-3.

² Für den Berichtszeitraum 01.01. bis 31.12.2021 wurde zur Ermittlung der CO₂eq-Emissionen der aktuelle und erweiterte VfU-Standard (Version 1.0 des Updates (2022) vom März 2022) verwendet. Dieser ist an internationalen Standards der Umwelt- und Klimaberichterstattung wie GRI und GHG Protocol ausgerichtet.

³ Die Abnahme der Verbrauchswerte ist u. a. auf die Restriktionen während der Corona-Pandemie zurückzuführen. Insbesondere die Mobilitätsbeschränkungen, der hohe Anteil an Homeoffice-Tätigkeit sowie die Teilschließungen von Filialen der AG Inland während der Lockdown-Phasen haben mit zu diesem Rückgang beigetragen.

⁴ Durch die Dienstreisebeschränkungen verblieben die Dienstreisen auf niedrigem Niveau. Zudem ist die Anzahl an Bankwagen in der AG Inland um fast 15% zurückgegangen. Der statistisch ermittelte Dienstreiseanteil für Bankwagen der AG Inland liegt bei 25% (Vorjahr: 42%). Außerdem hat sich im Inland der Anteil an elektrisch betriebenen Bankwagen mehr als verzweifacht.

⁵ Der Anstieg bei Fernwärme geht einher mit einem Rückgang bei Erdgas. Das liegt an der verbesserten Zuordnung der Heizenergiequellen in den von der Commerzbank AG im Inland genutzten Mietobjekten und der Umsetzung der Strategie 2024. Die Ermittlung der CO₂eq-Emission für Fernwärme in der AG Inland erfolgte auf Basis eines gewichteten Emissionsfaktors. Im Ausland wird die Standardberechnungsmethode des VfU-Kennzahlenrechners angewandt.

⁶ Elektrofahrzeuge sind im Bericht "Verkehr" neu im VfU-Kennzahlenrechner hinzugekommen. Dieser Wert wurde im Vorjahr unter "Strom" geführt.

⁷ Durch die Dienstreisebeschränkungen (COVID-19-Pandemie) waren insbesondere die Flugreisen weiter rückläufig.

⁸ Pendelverkehr wird aufgrund der verfügbaren Basisdaten nur für die AG Inland erhoben. Die Berechnung erfolgte auf Grundlage von aktuellen Angaben des Statistischen Bundesamtes (Mikrozensus 2020, Stand: 31.01.2022) und der durchschnittlichen Anzahl der Vollzeitkräfte im Jahr. Zusätzlich wurden die tatsächlichen Pendelstrecken der Beschäftigten und der Anteil an ÖPNV-Nutzern (mit Monats-/Jahreskarte) ausgewertet. Zudem fand die durchschnittliche Homeoffice-Quote erneut Berücksichtigung.

GRI 305 Emissionen

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

UNGC: 7, 8 / SDG: 12, 13

CO ₂ -Bilanz der Commerzbank AG nach Scopes Angabe in t CO ₂ eq			
	2019	2020	2021
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
Scope 1	37 001	28 313	16 581
Scope 2 (Market-based)	15 094	12 263	18 243
Scope 2 (Location-based)	98 282	77 903	75 241
Scope 3	71 793	43 472	36 363

Dienstreisen der Commerzbank AG km			
	2019	2020	2021
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
PKW	79 875 356	46 342 276	21 025 926
Bankwagen (AT-Leasing)	68 892 455	40 541 618	16 045 932
Pool-Fahrzeuge	3 488 935	1 265 025	1 031 027
Privat abgerechnete km, Mietwagen und Taxifahrten ¹	7 493 966	4 535 633	3 948 967
Flugreisen	46 404 243	6 157 209	2 906 824
Bahnreisen Konzern	24 249 366	7 605 165	4 473 989

¹Geschäftsfahrten mit indirektem Einfluss liegen für die AG Ausland nicht aufgeschlüsselt nach Privat-, Mietwagen- oder Taxifahrten vor.

305-2 Indirekte energiebedingte THG-Emissionen (Scope 2)

Siehe GRI 305-1.

305-3 Sonstige indirekte THG-Emissionen (Scope 3)

Siehe GRI 305-1.

305-4 Intensität der THG-Emissionen

UNGC: 8 / SDG: 13

Der Rückgang der CO₂-Emissionen pro Vollzeitkraft (VZK) auf 2,42 Tonnen im Jahr 2021 (2020: 2,85 Tonnen) ist vor allem auf weiter bestehende Restriktionen während der Corona-Pandemie zurückzuführen. Insbesondere der Dienstreiseverkehr war hiervon betroffen. Auch der Pendelverkehr nahm – bedingt durch die hohe Homeoffice-Tätigkeit – um weitere 26% gegenüber 2020 ab.

Intensität der Treibhausgasemissionen pro Vollzeitkraft CO ₂ -Emissionen pro VZK ¹ (Scope 1, 2, 3) inkl. Pendelverkehr der Mitarbeitenden ²			
	2019	2020 ³	2021
	AG Gesamt	AG Gesamt	AG Gesamt
Tonnen	4,09	2,85	2,42

¹Vollzeitkräfte.

²Inklusive Repräsentanzen

³Pendelverkehr der AG Inland

GRI 305 Emissionen

305-5 Senkung der THG-Emissionen

UNGC: 8, 9 / SDG: 13

Wir arbeiten an weiteren Maßnahmen, die uns dabei helfen können, CO₂-Emissionen einzusparen. So soll der derzeitige Anteil von 92,2 % an weltweitem Strombezug aus erneuerbaren Energien gesteigert werden. Seit 2020 berücksichtigen wir auch den Stromverbrauch im Homeoffice. Zudem arbeitet die Commerzbank AG Inland seit Anfang 2015 klimaneutral, indem alle unvermeidbaren CO₂-Emissionen des Geschäftsbetriebs inklusive des Pendelverkehrs der Mitarbeiter*innen von und zur Arbeitsstätte kompensiert werden (siehe GRI 305/103).

Im Jahr 2021 betrug der Umfang der THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3 für die Commerzbank AG gesamt) 71.187 Tonnen. Das entspricht einem deutlichen Rückgang um 12.861 Tonnen bzw. 15,3 %. In der Commerzbank AG Inland sind die THG-Emissionen ebenfalls deutlich um 12.298 Tonnen CO₂ oder 16,3 % gesunken. Für detaillierte Informationen siehe auch Leistungsindikator GRI 305-1.

2021 ging der CO₂-Ausstoß beim Firmenwagenleasing (Bankwagen) um 63 % zurück. Die Corona-Pandemie hat wesentlich dazu beigetragen. Auch hat sich der durchschnittliche IST-Verbrauch bei den Bankwagen weiter verringert (Benzin: -23,5 % Diesel: -1,7 %). Bei den Poolfahrzeugen werden seit dem Jahr 2020 keine Benzinfahrzeuge mehr betrieben. Im Corporate-Car-Sharing-Konzept werden ausschließlich Diesel- und Elektrofahrzeuge eingesetzt. Auch mit Umstellung der Poolfahrzeugflotte achten wir darauf, Fahrzeuge der neuesten Abgastechologie im Einsatz zu haben.

Die Corona-Pandemie hat der fortschreitenden Digitalisierung der Commerzbank einen zusätzlichen Schub gegeben. Dienstreisebeschränkungen und das Gebot der Homeoffice-Tätigkeit haben dazu geführt, dass das digitale Kommunikationsangebot deutlich erweitert und technisch verbessert wurde. Dies hat nicht nur den Dienstreiseverkehr verringert, sondern auch einen reduzierten Papierverbrauch um 8,8 % oder 295 Tonnen gegenüber dem Vorjahr unterstützt. Die gesamte Streckenlänge der Dienstreisen ging um 52,7 % oder 31,7 Mio. km gegenüber 2020 zurück. Damit konnten die Emissionen durch Geschäftsreisen um 51,4 % oder 7.353 Tonnen CO₂ weltweit reduziert werden.

Es wird erwartet, dass nach Überwindung der Corona-Pandemie der Dienstreise- und Pendelverkehr wieder ansteigt, aber nicht das Vorkrisenniveau erreichen wird. Mobiles Arbeiten und das technisch erweiterte und verbesserte Kommunikationsangebot werden auch in Zukunft einen Beitrag zum Umweltschutz und zur verminderten CO₂-Intensität des Bankbetriebs leisten.

GRI 307 Umwelt-Compliance

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 7, 8

Der übergreifende Managementansatz für das betriebliche Umwelt- und Energiemanagement unter GRI 302 gilt auch für 307. Darüber hinaus ist das Einhalten gesetzlicher Vorschriften und regulatorischer Vorgaben für die Commerzbank selbstverständlich. Weitere Details zum Umgang mit Umweltrisiken siehe [GRI 102-11](#).

307-1 Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen

UNGC: 8

Für die Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich gab es im Berichtszeitraum keine wesentlichen Bußgelder.

GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 7, 8 / SDG: 12

Die unternehmerische Verantwortung der Commerzbank endet nicht bei internen Prozessen und Aktivitäten, sondern erstreckt sich entlang der Lieferkette. Bei der Entscheidung über externe Lieferant*innen und Dienstleistende spielen daher ökologische, soziale und Governance (ESG)-Kriterien eine wichtige Rolle. Darüber hinaus hat die Commerzbank sich zum Ziel gesetzt, bis 2040 ein 100 % klimaneutrales Lieferantenportfolio zu haben. Beschaffung wird in der Commerzbank über Corporate Procurement abgewickelt. Dieser zentrale Bereich ist in der Konzerneinheit Organisation & Security angesiedelt, die direkt an den Konzernvorstand berichtet. Im Rahmen des zertifizierten Umweltmanagementsystems werden die Prozesse für Einkauf und Lieferantenauswahl intern und extern auditiert.

Die Berücksichtigung einheitlicher Nachhaltigkeitsstandards stellen wir durch verschiedene Regelwerke und Prozesse sicher – auch bei unseren Lieferant*innen und Dienstleistende:

- Die Verhaltensgrundsätze der Commerzbank geben verbindlich vor, dass die Bank die Achtung der Menschen- und Persönlichkeitsrechte auch von ihren Geschäftspartnern erwartet.
- Das Einhalten von Sozialstandards durch die liefernden Unternehmen ist zudem ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung der Commerzbank. Alle Zuliefernde und dienstleistenden Unternehmen, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, stellen sicher, die spezifischen sozialen Anforderungen dieses Regelwerkes einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferant*innen und Dienstleistende zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Verstöße gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung durch eine*n Lieferant*in oder Dienstleister*in können bis zur Beendigung der Geschäftsbeziehung führen.
- Zu integrem Verhalten im Geschäftsverkehr und dazu, die Einhaltung von Umweltstandards zu fordern und zu fördern, verpflichten sich die Lieferant*innen und Dienstleistenden der Commerzbank mit der obligatorischen Unterzeichnung der Vertragsklausel "Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung".
- Das Einhalten von Nachhaltigkeitsstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Gespräche mit den Hauptlieferant*innen der Commerzbank.
- Im Rahmen der Ausschreibungen sind die ESG-Kriterien verpflichtend zu bewerten.
- Bei der Lieferantenauswahl finden zudem anlassbezogene Analysen durch das Reputationsrisiko-Management statt.

308-1 Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft werden

UNGC: 8 / SDG: 12

Die Abfrage nachhaltigkeitsrelevanter Aspekte, wie z. B. vorhandene ISO-Zertifizierungen und Klimaschutzziele, ist fester Bestandteil des Lieferantenmanagements der Commerzbank.

3. Soziales

GRI 401 Beschäftigung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 6 / SDG: 8

Die Commerzbank möchte ihren Mitarbeiter*innen ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld bieten. Unsere Personalpolitik ermöglicht es, die Entwicklung des einzelnen Mitarbeiter*innen ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit in der Commerzbank zu fördern – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Die mit unserer neuen Strategie verbundene tiefgreifende Restrukturierung wird zu einem weiteren Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Hierzu hat sich die Commerzbank bereits frühzeitig im Berichtsjahr mit den Arbeitnehmervertreter*innen auf einen Rahmensozialplan mit dem Ziel eines fairen und möglichst sozialverträglichen Stellenabbaus verständigt.

Es gilt, die Commerzbank zukunftsgerichtet aufzustellen. Durch die Fokussierung auf Digitalisierung und zum Umsetzen der strategischen Agenda benötigt die Commerzbank zukünftig in bestimmten Bereichen verstärkt andere Fähigkeiten und Berufsbilder. Deshalb positionieren wir uns entsprechend für diese Zielgruppe, um so passende Expert*innen zu gewinnen. Gleichzeitig gilt es, dem demografischen Wandel entgegenzuwirken. Initiativen zur Nachwuchssicherung sind in der strategischen Agenda der Personalarbeit verankert. Dazu gehören beispielsweise Traineeprogramme, die den Fokus auf Digitalisierung oder eine eher generalistische Entwicklung legen. Aber auch das umfassende Ausbildungsangebot, innovative Qualifizierungsmaßnahmen sowie die Möglichkeit verschiedener Entwicklungswege sollen die Bank für Nachwuchstalente attraktiv machen.

2021 führte die Bank die Rekrutierungsoffensive für IT-Nachwuchskräfte fort. Insgesamt konnten knapp 90 Nachwuchskräfte für die Erstausbildung und als Trainees eingestellt werden. Sie sollen die Digitalisierung weiter vorantreiben. Durch die Corona-Pandemie mussten wir neue Wege gehen. Die veränderten Umstände erforderten eine hohe Flexibilität, Willen zur Innovation und Tempo. Da die Präsenz-Auswahlverfahren für Trainees zur Rekrutierung zum Teil nicht mehr möglich waren, haben wir die von uns entwickelten Remote-Audits eingesetzt. Auch für unsere Auszubildenden haben wir teilweise auf Remote-Audits oder besondere Interviewverfahren zurückgegriffen. Letztendlich konnten wir die Rekrutierung erfolgreich abschließen und haben positives Feedback von unseren neuen Nachwuchskräften erhalten.

Die Personalarbeit der Commerzbank wurde im Jahr 2021 im Vorstandsressort von Sabine Schmittroth verantwortet und operativ im Bereich Group Human Resources umgesetzt. Leitplanken der Personalarbeit sind unter anderem die Konzern- und die HR-Strategie.

Wie im Vorjahr waren auch 2021 Befragungen der Mitarbeiter*innen inhärenter Bestandteil der Feedbackkultur in der Bank. Bankweit wurden mehr als 40 empirische Studien durchgeführt. Hierzu zählen neben stichprobenbasierten Umfragen projektbezogene Evaluationen sowie Kultur- und Strategiebefragungen auf Bereichs- bzw. Abteilungsebene. Im Fokus der internen Marktforschungsaktivitäten stand die zweite Welle der Transformationsstudie im Rahmen des Projektes "4 People". Hierbei handelt es sich um eine AG-weite Vollerhebung (national und international) mit dem Ziel, Vorstand und oberem Management regelmäßig valide Indikationen zu Motivationslage und Zustimmung zur Strategie der Beschäftigten zu liefern.

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

UNGC: 6 / SDG: 8

Die Fluktuationsquote lag im Berichtsjahr bei 4,9 %. Sie ist damit gegenüber dem Vorjahr um 0,3 Prozentpunkte gestiegen.

>>

**401-1 Neu eingestellte Angestellte
und Angestelltenfluktuation**

UNGC: 6 / SDG: 8

>>

Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Commerzbank AG Inland beträgt rund 21 Jahre. 20 % der Beschäftigten sind bis zu 9 Jahre im Unternehmen angestellt, 18 % zwischen 10 und 19 Jahren und 62 % 20 Jahre oder länger.

Neueinstellung Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht und Region (in Vollzeitäquivalenten)	2019		2020 ¹		2021	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %
Neueinstellungen Mitarbeiter*innen gesamt	560	2,11	1 640	6,15	133	0,55
Nach Alter						
Mitarbeiter*innen unter 30 Jahre	183	0,69	261	0,98	39	0,16
Mitarbeiter*innen 30-50 Jahre	326	1,23	948	3,55	80	0,33
Mitarbeiter*innen über 50 Jahre	51	0,19	431	1,62	14	0,06
Nach Geschlecht						
Weibliche Mitarbeiterinnen	245	0,92	695	2,61	65	0,27
Männliche Mitarbeiter	315	1,19	945	3,54	68	0,28
Nach Region						
Standort Frankfurt	340	1,28	281	1,05	62	0,26
Übriges Deutschland	220	0,83	1 359	5,10	71	0,29

¹ Beinhaltet die Integration der comdirect.

Mitarbeiterfluktuation Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht, Region und Austrittsgründen (in Vollzeitäquivalenten)	2019		2020 ¹		2021	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %
Austritte Mitarbeiter*innen gesamt	1 366	2,11	1 219	4,6	1 186	4,90
Nach Alter						
Mitarbeiter*innen unter 30 Jahre	176	0,7	131	0,5	198	0,82
Mitarbeiter*innen 30-50 Jahre	588	2,2	465	1,7	472	1,95
Mitarbeiter*innen über 50 Jahre	602	2,3	623	2,3	516	2,13
Nach Geschlecht						
Weibliche Mitarbeiterinnen	517	2,0	470	1,8	504	2,08
Männliche Mitarbeiter	849	3,2	749	2,8	682	2,82
Nach Region						
Standort Frankfurt	618	2,4	467	1,8	426	1,76
Übriges Deutschland	748	2,8	752	2,8	760	3,14

>>

GRI 401 Beschäftigung

401-1 Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation

UNGC: 6 / SDG: 8

Mitarbeiterfluktuation Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht, Region und Austrittsgründen (in Vollzeitäquivalenten)	2019		2020 ¹		2021	
	Gesamt	In %	Gesamt	In %	Gesamt	In %
>>						
Nach Austrittsgründen (Auswahl)						
Arbeitnehmer*in-Kündigungen	515	1,9	458	1,7	481	1,99
Arbeitgeber*in-Kündigungen	11	0,04	18	0,07	6	0,03
Einvernehmliche Lösung	692	2,6	623	2,4	606	2,51
Tod	9	0,03	11	0,04	10	0,04

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 1, 6 / SDG: 3

Health-Management ist ein weiteres wesentliches Anliegen in der Personalarbeit der Commerzbank. Ziel ist es, die psychische und physische Gesundheit sowie das soziale Wohlbefinden der Mitarbeiter*innen zu fördern. Zuständig dafür sind im Ressort Group Human Resources das "Health-Management" sowie in Group Organisation & Security das "Safety-Management".

Mit dem gesetzlich geforderten Instrument der Gefährdungsbeurteilung analysieren die Fachkräfte für Arbeitssicherheit aus der Abteilung Safety-Management die Arbeitsbedingungen kontinuierlich und ganzheitlich. Dafür werden beispielsweise wesentliche Veränderungen von Arbeitsinhalten bei Neueinführungen von Software präventiv betrachtet. Darüber hinaus befragen wir regelmäßig Belegschaft und Führungskräfte zu unterschiedlichen Aspekten wie der Arbeitsorganisation oder Führungs- und Teamthemen. Auf diesen Grundlagen werden zielgerichtet Maßnahmen entwickelt und ihre Wirksamkeit anschließend überprüft (siehe GRI 403-2).

Des Weiteren werden die Betriebsstätten von Safety-Management regelmäßig in einem Turnus von 3 bis 5 Jahren begangen, um die Arbeitsstätten zielgerichtet hinsichtlich etwaiger Anpassungsnotwendigkeiten zu begutachten, aber auch, um Führungskräfte und Mitarbeiter*innen in Bezug auf Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz präventiv zu beraten.

Zudem wollen wir Mitarbeiter*innen und Führungskräfte dafür befähigen, eigenverantwortlich die Ressourcen aufzubauen, mit denen sie sich auf veränderte Anforderungen in der Arbeitswelt einstellen können. Dem dient eine Vielzahl von Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungsangebote oder Qualifizierungen – etwa zum Umgang mit Beanspruchung – und Bewegungsaktionen. Dafür arbeitet die Commerzbank auch mit externen Partner*innen zusammen. Die ias-Gruppe ist bundesweit für die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiter*innen zuständig. Sie berät auch das betriebliche Gesundheitsmanagement der Bank, um das Angebot bedarfsorientiert und zielgerichtet zu verbessern und zu erweitern. Die insa Gesundheitsmanagement GmbH liefert Inhalte zu den Themen Bewegung und Ernährung in Form von digitalen oder Präsenzseminaren.

Mehrere Betriebsvereinbarungen zu den Themen "Fairness am Arbeitsplatz", "Suchtprävention", "Betriebliches Eingliederungsmanagement" und "Bildschirmarbeitsplätze" regeln zudem gesundheitsorientiertes Arbeiten in der Bank.

>>

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

SDG: 3

>>

Auch 2021 stellte nicht nur die Commerzbank angesichts einer weltweiten Pandemie vor die große Herausforderung, den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter*innen in Einklang mit den betrieblichen Anforderungen zu bringen. Dazu wurde das weitreichende Hygiene- und Abstandskonzept umgesetzt, das fortlaufend an die aktuelle Situation angepasst wird, und die Möglichkeiten für das mobile Arbeiten erweitert.

403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

SDG: 3

Die Commerzbank verfolgt das Thema Gesundheit seit 2006 strategisch und hat 2005 ein Arbeitsschutz-Management-System (AMS) implementiert, das kontinuierlich überprüft und angepasst wird. Damit werden die Leitmotive und Ziele sowie die organisatorischen Grundsätze beschrieben, die sich die Commerzbank als Handlungsmaxime in Sachen der Arbeitssicherheit gesetzt hat.

Da es sich beim grundlegenden Arbeits- und Gesundheitsschutz um gesetzlich vorgeschriebene Maßnahmen handelt, sind alle Mitarbeitende und Arbeitsplätze im In- und Ausland abgedeckt. Die Inanspruchnahme von freiwilligen Zusatzleistungen wie zum Beispiel des Employee Assistance Program (EAP) ist via Telefon und E-Mail ebenfalls für alle Kolleg*innen gegeben. Während Präsenzseminare aus organisatorischen Gründen vor allem von Beschäftigten an den größeren Standorten besucht werden, können an digitalen Seminarangeboten alle Mitarbeiter*innen ohne Aufwand und Anreise teilnehmen.

403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen

SDG: 3

Mit dem sogenannten Kreismodell zur Durchführung von Gefährdungsbeurteilungen bauen wir seit 2013 den Arbeits- und Gesundheitsschutz und die Prävention kontinuierlich aus. Die Ergebnisse sind Grundlage dafür, entsprechende Maßnahmen gemeinsam mit den Verantwortlichen für den Arbeitsschutz, Mitarbeiter*innen und Führungskräften zu entwickeln und umzusetzen. Diese reichen von baulichen und organisatorischen Veränderungen über Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungsangebote und Qualifizierungsmaßnahmen – etwa zum Umgang mit Beanspruchung – bis hin zu Bewegungsaktionen. Ein beratendes Team von Spezialist*innen unterstützt die verantwortlichen Führungskräfte im Gesamtprozess der Gefährdungsbeurteilung hinsichtlich psychischer Belastungen und projektbezogener Gefährdungsbeurteilungen.

Anlassbezogene Gefährdungsbeurteilungen basieren auf Meldungen über vermutete gesundheitliche Gefährdungen am Arbeitsplatz. Alle Mitarbeiter*innen der AG Inland, also auch Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, HR-Management-Berater, Schwerbehindertenvertretung sowie Betriebsräte, haben die Möglichkeit, eine solche Beurteilung zu initiieren. Zur Meldung einer vermuteten Gefährdung stehen ein Meldeformular und ein Leitfaden mit weiterführenden Informationen zur Verfügung. Der Prozess wird ausgelöst, indem der Einreicher das ausgefüllte Formular der zuständigen Führungskraft zuleitet. Danach informiert die Führungskraft den zuständigen Betriebsrat und gegebenenfalls die Schwerbehindertenvertretung und berät über das weitere Vorgehen. Falls Mitarbeiter*innen Vergeltung befürchten, können sie sich stattdessen direkt an einen Betriebsrat wenden, der die Meldung der vermuteten Gefährdung dann unter Wahrung der Anonymität der Mitarbeiter*innen initiiert. Seitens des Safety-Managements wurde die Unfallanzeige digitalisiert, was zu einer besseren Dokumentation der Unfalluntersuchungen führt und eine einfachere anonymisierte Auswertung erlaubt, um Unfallschwerpunkte identifizieren und gegebenenfalls präventive Maßnahmen ableiten zu können.

403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

SDG: 3

Die Commerzbank bietet ihren Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich bei Gesundheitsthemen an die Betriebsärzte zu wenden. Diese unterliegen der ärztlichen Schweigepflicht und betreuen bei folgenden Themen – bei Bedarf auch langfristig:

>>

403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

SDG: 3

>>

- Körperliche, seelische und soziale Erkrankungen, die möglicherweise arbeitsbedingt entstanden sind oder das Arbeiten beeinflussen
- Gesundheitsgerechte Gestaltung des Arbeitsplatzes
- Arbeitsmedizinische Vorsorgeuntersuchungen, beispielsweise Sehtests bei Bildschirmarbeit
- Wiedereingliederung nach einer Krankheit
- Eingliederung am Arbeitsplatz von Kolleg*innen mit Behinderung
- Beratung zu gesunder Ernährung
- Präventiver Gesundheitsschutz bei dienstlichen Auslandsreisen
- Suchterkrankungen – präventiv und akut

Die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiter*innen wird an den großen Standorten durch Sanitätsstationen ergänzt. Diese stehen insbesondere für Erste Hilfe bei Verletzungen und Erkrankungen zu Verfügung. Zusätzlich gibt es an allen Standorten geschulte Ersthelfer*innen. Leitenden Angestellten der AG Inland bietet die Bank die Möglichkeit, alle 2 Jahre einen Gesundheits-Check-up in Anspruch zu nehmen, bei dem ein Großteil der Kosten übernommen wird.

Auch familiäre Probleme, Stress, Konflikte, psychische Belastungen und Ähnliches beschäftigen und beanspruchen in der heutigen Lebens- und Berufswelt viele Menschen. Für alle Mitarbeiter*innen, Führungskräfte und für im Haushalt lebende Angehörige bietet die Commerzbank daher das Employee Assistance Program (EAP). Grundsätzlich steht das Angebot Beschäftigten der AG Inland in Deutschland zur Verfügung, kann aber auch von Beschäftigten aus dem Ausland, bei Bedarf auch in englischer Sprache, genutzt werden. Das externe Beratungsteam, bestehend aus erfahrenen Expert*innen aus Bereichen wie Medizin, Psychologie und Sozialpädagogik, bietet kompetente Unterstützung in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen. Selbstverständlich unterliegen die Berater*innen der gesetzlichen Schweigepflicht und weder Vorgesetzte noch Personalverantwortliche werden über die Inanspruchnahme des EAP informiert. Bei Bedarf und auf eigenen Wunsch vermitteln die Beratenden an Spezialist*innen wie Fachkliniken, Familienservices, Fachberatungsstellen, Ärzt*innen, Psychotherapeut*innen oder Coaches weiter. Auch Führungskräfte können das EAP nutzen, um sich mit Fragestellungen, die sich aus ihrer Rolle ergeben, an die Beratung zu wenden, beispielsweise zu einer gesundheitsorientierten Führung der Mitarbeiter*innen oder zur Vorbereitung auf schwierige Gespräche mit Mitarbeiter*innen. Auch zu Fragen rund um Corona haben sich Mitarbeiter*innen an das EAP gewandt, aufgrund der umfangreichen Informationsangebote der Bank zum Thema kam es aber zu keiner hohen Inanspruchnahme.

Darüber hinaus hat die Commerzbank das eingeführte "Stufenmodell zur psychologischen Betreuung nach Banküberfällen" weiter umgesetzt, um Beteiligte in solch einer Belastungssituation bestmöglich zu unterstützen. Dazu zählen definierte Ansprechpartner*innen in Human Resources sowie ein umfassendes psychologisches Folgeangebot, auch im Rahmen des EAP.

Nach häufigen krankheitsbedingten Ausfällen oder einer längeren Krankheit ist der Schritt zurück in den Arbeitsalltag manchmal schwierig. Unser betriebliches Eingliederungsmanagement (BEM) unterstützt die Mitarbeitenden dabei. Es tritt als gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren in Kraft, wenn Mitarbeiter*innen krankheitsbedingt insgesamt für 6 Wochen oder mehr innerhalb von 12 Monaten nicht am Arbeitsplatz waren. Unerheblich ist, ob die Mitarbeiter*innen wegen einer Dauererkrankung oder wegen mehrerer unterschiedlicher Krankheiten gelehrt haben.

>>

403-3 Arbeitsmedizinische Dienste

SDG: 3

>>

Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Maßnahmen zur Unterstützung der Mitarbeiter*innen im Rahmen des BEM umfassen zum Beispiel die Anschaffung eines ergonomischen Stuhls oder eines höhenverstellbaren Schreibtischs, Reduzierung der Arbeitszeit oder Veränderung der Arbeitszeitlage und Vereinbarung von festen oder flexiblen Homeoffice-Tagen. Das BEM kann auch Hinweise auf externe Seminare zum Thema Rückenfitness oder Stress geben, deren Teilnahme die Bank finanziell bezuschusst.

403-4 Mitarbeiterbeteiligung, Konsultation und Kommunikation zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

SDG: 3

Verschiedene Gremien innerhalb der Bank beraten und entscheiden über Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Der zentrale Arbeitsschutzausschuss repräsentiert alle Mitarbeiter*innen der Commerzbank im Inland. Seine Aufgaben sind durch das Arbeitssicherheitsgesetz vorgeschrieben und umfassen unter anderem die Beratung über Präventionsmaßnahmen zu Unfall- und Gesundheitsgefahren und die Erarbeitung eines Arbeitsschutzmanagementsystems. Auch die Besetzung des Ausschusses ist gesetzlich vorgegeben. Protokolle der Sitzungen, die viermal im Jahr stattfinden, sind für alle Beschäftigten einsehbar.

Seit 2010 gibt es zudem einen "Beschäftigtenbeirat Gesundheit", dem 45 Mitarbeiter*innen angehören. Diese bilden einen Querschnitt der gesamten Bank ab. In den mindestens zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen wird ein breites Spektrum an Themen, die das physische, psychische und soziale Wohlergehen der Mitarbeiter*innen betreffen, gesammelt und diskutiert. Die wichtigsten Themen werden mit dem Personalvorstand und dem Gesamtbetriebsratsvorsitzenden aufgenommen, die so einen direkten Einblick in die gesundheitliche Situation der Mitarbeitenden erhalten. Alle 4 Jahre wird der Beirat über eine bankweite Ausschreibung und ein sich anschließendes Auswahlverfahren besetzt.

Auch der Gesamtbetriebsrat befasst sich im Ausschuss für Diversity, Gesundheit und Soziales mit allem rund um die Themen Vereinbarkeit von Familie und Beruf, soziale Angebote und Gesundheit. Er tagt alle 2 Monate. Zudem nimmt die Schwerbehindertenvertretung an den Sitzungen des Betriebsrats und dessen Ausschüssen sowie allen Sitzungen des Arbeitsschutzausschusses teil, achtet darauf, dass Regeln der Inklusion eingehalten werden, und bringt entsprechende Vorschläge bei der Einführung neuer Produkte ein.

Mitarbeiter*innen können alle Informationen zu Gesundheitsschutz und Arbeitssicherheit im Intranet der Commerzbank abrufen. Dort werden auch die zahlreichen Angebote der Bank vorgestellt und Informationsblätter zu verschiedenen Themen, zum Beispiel ergonomisches Arbeiten oder Augentraining, zur Verfügung gestellt.

403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

SDG: 3

Um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten, absolvieren alle internen und externen Mitarbeiter*innen verpflichtend einmal im Jahr eine onlinebasierte Sicherheitsunterweisung. Diese wird von den Führungskräften durch eine ortsspezifische Unterweisung ergänzt. Die Betriebsbeauftragten wie Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer*innen, Etagenbeauftragte und Brandschutzhelfer*innen werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geschult und die regelmäßigen Weiterbildungen sichergestellt. Hinzu kommt eine halbjährliche Unterweisung der Filialmitarbeitenden wegen Unfallverhütungsvorschriften und der besonderen Anforderungen aus dem Bankbetrieb (Geldbearbeitung).

Daneben bieten zahlreiche Qualifizierungsangebote der Bank Informationen und Ratschläge rund um die Themen Arbeitssicherheit und Gesundheit. Die Commerzbank will ihre Mitarbeiter*innen dadurch fördern und sie bei den Herausforderungen, die sich durch die Digitalisierung ergeben, begleiten. Die Angebote umfassen unter anderem:

>>

403-5 Mitarbeiterschulungen zu Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

SDG: 3

>>

- Audioevents und Präsenzvorträge zu allgemeinen gesundheitlichen Themen, wie Sport, Schlaf und Ernährung, sowie zu Herausforderungen der Mitarbeiter*innen in ihrem Arbeitsalltag, zum Beispiel Stress, Zeitmanagement und digitale Medien
- Kompakte Gesundheits-Check-ups zum Beispiel zur Rücken- oder Herzgesundheit, die den Teilnehmenden eine erste Rückmeldung zu ihrem Gesundheitsstatus und zugleich Empfehlungen, diesen zu verbessern, geben
- Zuschüsse zu externen Stressmanagement-Seminaren, die Strategien und Methoden vermitteln, um mit Stresssituationen besser umzugehen beziehungsweise die Ursachen leichter zu erkennen. Ziel ist, dass belastende Stresssituationen möglichst gar nicht erst entstehen

403-6 Förderung der Gesundheit der Mitarbeiter

SDG: 3

Die Commerzbank unterstützt verschiedene Programme zur Gesundheitsförderung. So stehen den Mitarbeiter*innen in den bundesweit rund 150 Betriebssportgruppen mehr als 40 Sportarten zur Verfügung. Neben der Gesundheitsförderung wird dabei gleichzeitig das betriebliche Zusammengehörigkeitsgefühl gepflegt. 2021 nutzten circa 11.000 Mitarbeiter*innen diese Angebote (teilweise mit coronabedingten Einschränkungen). Regelmäßig finden überregionale Turniere und deutsche Meisterschaften statt. Eine weltweite Bewegungsaktion erreichte alle Mitarbeiter*innen, auch die mobil von zu Hause arbeiten, und half insbesondere durch die Zeit von Social Distancing. Ein Podcast mit dem leitenden Betriebsarzt informiert regelmäßig zu medizinischen Themen rund um Corona. In den Sommermonaten haben unsere Betriebsärzt*innen eine Vielzahl von Mitarbeiter*innen an Standorten bundesweit mit einer kostenfreien Corona-Schutzimpfung versorgt. Somit leistet die Commerzbank einen aktiven Beitrag zur Bekämpfung der Corona-Pandemie.

In der Commerzbank ist der Umgang mit Stressreaktionen und Überforderung schon lange kein Tabuthema mehr. Bank und Gesamtbetriebsrat gehen offen und offensiv mit dem Thema um. Mit einem umfassenden und präventiven Ansatz möchte die Bank den Betroffenen möglichst frühzeitig Informationen zu Unterstützungsformaten anbieten. Das im Jahr 2011 gegründete Netzwerk für Mitarbeitende "Horizont" möchte dazu beitragen, Mitarbeiter*innen in der Commerzbank zum Thema Burn-out-Syndrom (psychischer und physischer Erschöpfungszustand) zu sensibilisieren sowie Vorurteile und Hemmschwellen abzubauen. Es bietet eine Austauschplattform und geschulte Ansprechpartner*innen für betroffene Mitarbeiter*innen. Diese stellen auf Wunsch Kontakt zu verschiedenen Anlaufstellen sowie internen und externen Expert*innen her.

Auch das Thema Sucht geht die Commerzbank aktiv an. Wir unterstützen Mitarbeiter*innen zum Beispiel dabei, Nichtraucher*in zu werden. Expert*innen der ias-Gruppe beraten Betroffene in einem persönlichen Gespräch und helfen, aus der Fülle von Kursen und Hilfsmitteln den passenden "Weg zur*zum Nichtraucher*in" zu finden. Bei der regelmäßigen Teilnahme eines Kurses erstattet die Bank einen Teil der Kosten. Zudem wurde das Suchtkrankenhelfer-Netzwerk gegründet, in dem jeder Betroffene schnell, unkompliziert und vertrauensvoll den ersten Kontakt zu einem der Suchtkrankenhelfer aufnehmen kann. Diese Helfer*innen – allesamt Mitarbeiter*innen der Commerzbank – wissen, wovon sie reden, denn sie sind selbst suchtkrank, leben jedoch seit mehreren Jahren suchtmittelfrei und möchten aus dieser Erfahrung heraus andere dabei unterstützen, den ersten Schritt heraus aus der Sucht zu wagen.

Als Arbeitgeberin möchte die Commerzbank ihren Mitarbeiter*innen, wo möglich, eine attraktive und ernährungsphysiologisch ausgewogene Bewirtung anbieten. In den Gebäuden der Zentrale und an weiteren großen Standorten gibt es daher Kantinen. Diese bieten täglich ein reichhaltiges Angebot aus veganen, vegetarischen und fleischhaltigen Produkten an. Alle Informationen zu Kalorien und Zusatzstoffen sind für die Mitarbeiter*innen am Kantineingang einsehbar.

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

403-7 Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz
SDG: 3

Diese Angabe ist für die Commerzbank als Finanzdienstleister nicht anwendbar.

403-8 Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind
SDG: 3

Das Arbeitsschutz-Management-System (AMS), das regelmäßig intern geprüft wird, erfasst 100 % der Mitarbeiter*innen der Commerzbank AG Inland.

403-9 Arbeitsbedingte Verletzungen
SDG: 3

2021 gab es insgesamt 538 Arbeitsunfälle. Das entspricht einer Quote von 16,4 je 1.000 Menschen. Schwere Unfälle (d.h. Rekonvaleszenzzeit mehr als 6 Monate) oder Todesfälle waren nicht zu verzeichnen. Damit ergab sich noch einmal eine signifikante Reduzierung unter dem bereits sehr niedrigen Niveau des Jahres 2020 (-26,4 %) und auch unterhalb der Quoten der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung. Dies ist insbesondere auf die Homeoffice-Tätigkeiten im Rahmen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Im Berichtsjahr ereignete sich kein Unfall mit Todesfolge.

Ein Anwachsen von psychischen Belastungen wegen der langen Homeoffice-Phasen konnte nicht festgestellt werden.

Anzahl der Arbeitsunfälle Commerzbank AG Inland ¹ nach Region und Geschlecht			2019			2020 ¹			2021		
	Standort Frankfurt	Übriges Deutschland	Gesamt	Standort Frankfurt	Übriges Deutschland	Gesamt	Standort Frankfurt	Übriges Deutschland	Gesamt		
Arbeits- und Wegeunfälle ² weibliche Mitarbeiterinnen	52	113	165	28	100	128	9	76	85		
Arbeits- und Wegeunfälle ² männliche Mitarbeiter	43	40	83	20	32	52	13	29	42		
Arbeits- und Wegeunfälle² gesamt	95	153	248	48	132	180	22	105	127		
Davon reine Betriebsunfälle	22	53	75	10	33	43	5	34	39		

¹ inkl. aller Töchter im Inland. ² Mehr als 3 Tage Arbeitsunfähigkeit.

403-10 Arbeitsbedingte Erkrankungen

Die Krankenquote der Commerzbank AG Inland lag im Jahresdurchschnitt für 2021 bei 4,0 % (2020: 4,1 %), wobei Dauerkrankte nicht eingeschlossen sind.

GRI 404 Aus- und Weiterbildung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)
UNGC: 6 / SDG: 5, 8, 10

Um Mitarbeiter*innen langfristig an die Commerzbank zu binden und ihre Qualifikationen gewinnbringend für die Entwicklung unseres Unternehmens einzusetzen, wollen wir ihre Fähigkeiten frühzeitig entdecken und ausbauen.
>>

GRI 404 Aus- und Weiterbildung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 6 / SDG: 5, 8, 10

>>

Das Talent-Management verfolgt daher einen ganzheitlichen Ansatz. Es beginnt mit dem Rekrutieren und Weiterentwickeln von Auszubildenden und reicht über das Begleiten von akademischen Nachwuchskräften in erste Zielfunktionen bis hin zur Personalentwicklung für Fach- und Führungskräfte sowie Projektmanager*innen.

In der Commerzbank kommen verschiedene Personalführungsinstrumente zum Einsatz, die entweder als freiwilliges Angebot zu jeder Zeit von Mitarbeiter*innen genutzt werden können, zum Beispiel die Leistungsbeurteilung zur Standortbestimmung, oder als wiederkehrende Prozesse die individuelle Entwicklung der einzelnen Mitarbeiter*innen unterstützt, zum Beispiel der Entwicklungsdialo. Ziel der Personalführungsinstrumente ist es, den kontinuierlichen Auf- und Ausbau von Kompetenzen und Skills bei den Mitarbeiter*innen zu unterstützen und das Handeln der Mitarbeiter*innen an den strategischen Zielen der Bank auszurichten.

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

UNGC: 6 / SDG: 5, 8

2021 haben wir inklusive Selbstlernmedien und Präsenzveranstaltungen insgesamt 490.533 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter*innen der Commerzbank AG Inland investiert. Insgesamt nahmen 34.252 Mitarbeiter*innen an Schulungen teil, die auf der zentralen Lernplattform angeboten wurden. Gezählt wurden auch Mitarbeiter*innen, die die Bank im Verlauf des Jahres verlassen haben, sowie externe Mitarbeiter*innen. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter*in und Jahr betrug im Berichtszeitraum 14,32 Stunden. Wir berichten die Stunden nicht aufgeschlüsselt nach Kategorie der Mitarbeitenden. Diese Daten liegen nicht vor, da sie in Bezug auf die Weiterbildung bei der Commerzbank nicht wesentlich und damit nicht steuerungsrelevant sind. Weiterbildung wird in der Commerzbank bedarfsbezogen angeboten.

Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeitende nach Geschlecht	2019	2020 ^{2, 3}	2021 ¹
Stundenzahl pro Jahr weibliche Mitarbeiterinnen	16,36	18,04	13,98
Stundenzahl pro Jahr männliche Mitarbeiter	15,93	18,36	14,43
Stundenzahl pro Jahr gesamt	16,15	18,18	14,32

¹ Der Rückgang der durchschnittlichen Stundenzahl ist unter anderem darin begründet, dass für Nicht-Präsenzangebote weniger Zeit für eine Schulung aufgewandt werden muss. Außerdem wurden bei Pflichtschulungen "Wissens-Check" eingeführt, durch die sich der Lernaufwand ebenfalls verringern ließ.

² Beinhaltet nur Qualifizierungen, die auf der zentralen Lernplattform absolviert wurden.

³ Ohne comdirect.

Neben der zentralen Lernplattform für Commerzbank-spezifische Inhalte wurden im Jahr 2021 mehrere Kooperationen mit externen Anbietern gestartet bzw. ausgebaut, die fachspezifische Lerninhalte online zur Verfügung stellen.

Auch für die Erstausbildung Bankkauffrau/-mann steht den Auszubildenden ein externes Lernportal zur Verfügung, auf dem über 70.000 Videos und Aufgaben aufgerufen bzw. bearbeitet wurden.

Von den im Dezember 2021 in der Commerzbank AG Inland beschäftigten 29.601 Mitarbeiter*innen befanden sich 906 in einer Berufsausbildung (572 Auszubildende und 334 Studierende dualer Studiengänge). Zusätzlich waren 275 aktive Mitglieder des Studienkreises (Werkstudierendenprogramm der Commerzbank), 58 Studierende der Frankfurt School of Finance & Management (FSFM) neben ihrem Studium und 191 Trainees beschäftigt.

>>

GRI 404 Aus- und Weiterbildung

404-1 Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem

UNGC: 6 / SDG: 5, 8

>>

2021 hat die Commerzbank 262 Nachwuchskräfte in der Erstausbildung (129 Auszubildende und 133 Studierende dualer Hochschulen) eingestellt. Darüber hinaus begrüßten wir 384 studentische Praktikant*innen, 79 Praktikant*innen von Fachoberschulen, 159 neue Mitglieder im Studienkreis, 33 Studierende an der FSFM sowie 99 Trainees. Im Jahr 2021 haben wir 70,8 % der ausgelernten Auszubildenden und Studierenden dualer Studiengänge übernommen.

Ausbildung ¹ in der Commerzbank AG Inland	2019	2020 ^{2,3}	2021
Weibliche Auszubildende	327	367	358
Männliche Auszubildende	465	571	548
Stundenzahl pro Jahr gesamt	792	938	906
Ausbildungsquote (in % des Stammpersonals)	3,1	3,6	3,7
Übernahmequote (in %)	76,3	69,7	70,8

¹ Aufgrund von einer Umstellung im Erfassungssystem sind die Daten nicht verfügbar

² Beinhaltet nur Qualifizierungen, die auf der zentralen Lernplattform absolviert wurden.

³ Ohne comdirect.

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

SDG: 8

In einer Lernplattform bündeln wir alle Angebote unter einem Dach und ermöglichen lebenslanges berufsbezogenes Lernen. Mitarbeiter*innen werden bestärkt, ihre berufliche und persönliche Weiterentwicklung noch aktiver mitzugestalten und gemeinsam mit ihrer Führungskraft die eigene Entwicklung in die Hand zu nehmen. Internationale Einheiten haben eigene Angebotskataloge außerhalb der Lernplattform.

Um die Mitarbeiter*innen für den Wandel durch die Digitalisierung des Bankwesens zu qualifizieren und ihre Fähigkeiten kontinuierlich weiterzuentwickeln, bietet die Commerzbank zahlreiche fakultative und obligatorische Qualifizierungsbausteine wie Seminare, Workshops oder E-Learnings. Die unterschiedlichen Anforderungen erfordern zielgruppenadäquate Lern- und Informationsformate.

In der Corona-Pandemie hat die Commerzbank ihre Qualifizierungsangebote bereits letztes Jahr ausgeweitet und konnte auf diese zurückgreifen. Im Auszubildendenbereich wurden die für die IHK-Prüfung notwendigen Präsenzseminare auf Onlineformate umgestellt. Für Professionals wurden neue außerfachliche Webseminare entwickelt und angeboten – insbesondere Themen wie virtuelle Kommunikation, Motivation und Führung wurden stark nachgefragt. Darüber hinaus wurden verstärkt E-Learnings zu Fachthemen etabliert, die es ermöglichen, dass Mitarbeiter*innen zeitunabhängig Lerninhalte abrufen können.

Auch Personalentwicklung und individuelle Entwicklungskonzepte wurden unter anderem mit onlinegestützten Formaten im Hinblick auf die digitale Strategie neu ausgerichtet.

Darüber hinaus begegnen wir der zunehmend digitalen Arbeitswelt im Konzern mit einer angepassten Arbeitsorganisation: Mobile technische Anwendungen, agiles Arbeiten sowie Flexibilität bei Arbeitsort und Arbeitszeiten sind nur einige Stichworte hierfür.

>>

404-2 Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

SDG: 8

>>

In einem Arbeitskreis aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertreter*innen wurde eine Gesamtbetriebsvereinbarung "mobiles Arbeiten" entwickelt und im April 2020 in Kraft gesetzt. Mobiles Arbeiten ermöglicht es, von Zeit zu Zeit ortsungebunden zu arbeiten. Vorab stimmen sich Beschäftigte und Führungskraft flexibel, anlassbezogen und individuell über den Arbeitsort miteinander ab. Die Vereinbarung zielt damit auf eine flexible Gestaltung von Arbeitszeit und -ort unter Berücksichtigung betrieblicher Erfordernisse und privater Interessen der Mitarbeiter*innen, die Motivation der Mitarbeiter*innen durch eigenverantwortliches Arbeiten, die Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und eine bessere Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ab. Durch den Wegfall von Wegstrecken zwischen Wohnung und betrieblichem Arbeitsplatz zählt das mobile Arbeiten auch auf den Umweltschutz ein. Mobiles Arbeiten wird vermehrt auch für die an den ausländischen Standorten beschäftigten Mitarbeiter*innen angeboten; die jeweiligen länderspezifischen Regelungen finden sich in lokalen Policies. Im Rahmen der Corona-Pandemie wurden die Möglichkeiten aus dem Homeoffice zu arbeiten, über die Gesamtbetriebsvereinbarung hinaus ausgeweitet. Das heißt, die Bank bietet allen Mitarbeiter*innen an, ihre Tätigkeiten im Homeoffice auszuführen, und empfiehlt eindringlich, dieses Angebot wahrzunehmen.

Mitarbeiter*innen stehen drei gleichwertige Laufbahnen mit klar strukturierten Qualifizierungs- und Entwicklungsmöglichkeiten zur Verfügung: die Fachlaufbahn, die Führungslaufbahn und die Projektlaufbahn inklusive der entsprechenden Qualifizierungsbausteine.

404-3 Prozentsatz der Angestellten, die eine regelmäßige Beurteilung ihrer Leistung und ihrer beruflichen Entwicklung erhalten

UNGC: 6 / SDG: 8

Mit dem Entwicklungsdialog gibt es einen regelmäßigen, onlinegestützten Personalentwicklungsprozess für alle Mitarbeiter*innen und Führungskräfte in der AG Inland sowie an allen ausländischen Standorten. Ziel ist es, dass die Führungskraft mit jedem ihrer Mitarbeiter*innen regelmäßig über die erforderlichen Kompetenzen und Skills für aktuelle und zukünftige Anforderungen spricht und bei Bedarf Qualifizierungsmaßnahmen vereinbart. Zusätzlich werden im Rahmen des Entwicklungsdialogs Talente identifiziert und im Führungsteam die strategischen Weichen für Personaleinsatz und -entwicklung gestellt.

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 1, 6 / SDG: 5, 8

Unser Diversity-Management arbeitet seit fast drei Jahrzehnten für ein konzernweites offenes, faires und vorurteilsfreies Umfeld. Schwerpunkte bilden hierbei die Themen Gleichstellung der Geschlechter und die Inklusion von Menschen mit Behinderungen sowie die Förderung der kulturellen Vielfalt. Für uns ist Vielfalt ein Erfolgsfaktor für die Entwicklung der Bank. Weltweit sind Mitarbeiter*innen aus rund 120 Nationen im Konzern beschäftigt. Die unterschiedliche Herkunft belebt und bereichert das Miteinander. Verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen führen zu neuen Ideen.

Die konzernweite Verankerung von Diversity & Inclusion erfolgt seit vielen Jahren durch eine Councilstruktur mit Vertreter*innen aus allen Bereichen der Bank. Das zentrale Gremium zur strategischen Ausrichtung ist das "Global Diversity Council", das unter dem Vorsitz des für Personal zuständigen Vorstandsmitglieds tagt. Die Beteiligung aller Geschäftsbereiche und die Unterstützung durch regionale Councils an verschiedenen Auslandsstandorten ermöglichen es, länderspezifische Unterschiede und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Das Diversity-Management ist in sieben Handlungsfeldern organisiert: "Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf", "Chancengleichheit und Geschlechtervielfalt", "Sexuelle Orientierung und Identität", "Generationenvielfalt", "Kulturelle Vielfalt", "Inklusion von Menschen mit Behinderungen" und "Religion, Glaube, Weltanschauung".

Die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein wesentlicher Bestandteil unserer Diversity-Strategie. Die Commerzbank hat 2018 als erste Bank in Deutschland einen "Aktionsplan zur Inklusion" auf Basis der UN-Behindertenrechtskonvention veröffentlicht. Damit verpflichten wir uns, bis 2023 wesentliche Ziele und Maßnahmen umzusetzen, um die Situation von Menschen mit Behinderungen in der Commerzbank zu verbessern. Dies schließt sowohl Mitarbeiter*innen als auch Kund*innen und Lieferant*innen der Bank ein. 2021 haben wir weiter an der Umsetzung der Maßnahmen gearbeitet. Ein barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und zu den Arbeitsmitteln haben dabei ebenso hohe Priorität wie die Umsetzung von Barrierefreiheit in unseren digitalen Angeboten auf Kundenseite. Hinsichtlich des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes, das 2021 in Kraft getreten ist, sehen wir uns gut vorbereitet. Hier profitieren wir an vielen Stellen von unseren Aktivitäten zu Inklusion, die wir bereits gestartet haben. Zudem hat der Vorstand 2021 ein bankweites Projekt zur Umsetzung der gesetzlichen Anforderungen beschlossen.

Seit mehr als 2 Jahrzehnten bauen wir unsere Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Privatleben kontinuierlich aus und bieten unseren Mitarbeiter*innen gezielte Angebote für jede Lebenslage an, auch mit kombinierbaren Bausteinen bei der Pflege von Angehörigen. Dazu gehört auch die Unterstützung von Eltern im Homeoffice durch virtuelle Kinderbetreuung bzw. die Ausnahmegbetreuung in den Kids&Co - Einrichtungen während der Covid-Pandemie. Die Commerzbank ist Träger des dauerhaften Zertifikats "Audit Beruf und Familie". Wie schon im Vorjahr hat auch der Gruner + Jahr-Verlag unser Engagement 2021 mit der Auszeichnung "Bester Arbeitgeber für Frauen" gewürdigt.

Ein hohes Maß an zeitlicher und örtlicher Flexibilität ist ein zentraler Faktor, um den Wandel der Arbeitswelt im Unternehmen umzusetzen. Um es unseren Mitarbeiter*innen zu erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren, bietet die Commerzbank den Mitarbeiter*innen unterschiedliche Teilzeitmodelle und Gestaltungsmöglichkeiten an: zum Beispiel eine befristete "Schnupper-Teilzeit" oder das Jobsharing, bei dem sich zwei Mitarbeiter*innen in Teilzeit eine Stelle teilen. Die Teilzeitquote der Commerzbank hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht, von 21 % Ende 2011 auf 30,5 % Ende 2021.

>>

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 1, 6 / SDG: 5, 8

>>

Möglichkeiten längerer Freistellungsphasen (bis zu 6 Monate) bieten sich im Rahmen unserer Sabbatical-Optionen. Hierzu haben wir eine Betriebsvereinbarung geschlossen, bei der Zeiten "angespart" werden können, um eine längere berufliche Auszeit zu ermöglichen. Im Jahr 2021 haben 102 Mitarbeitende ein Sabbatical in Anspruch genommen. Daneben existieren verschiedene Angebote zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (siehe GRI 404-2).

Wegen der seit 2020 bestehenden Corona-Pandemie schuf die Commerzbank für ihre Mitarbeiter*innen die Voraussetzungen, mit ausgeweiteten Möglichkeiten für das Arbeiten von zu Hause und befristeten bezahlten Freistellungen Engpässe zu überbrücken. Daneben hat das Diversity-Management spezielle Online Seminare etabliert, die sich vor allem mit den Herausforderungen in der Familie unter den besonderen Umständen beschäftigen.

Mit unserer betrieblichen Kinderbetreuung bieten wir bundesweit circa 300 Kinderbetreuungsplätze. Mit im Vergleich zu kommunalen Angeboten längeren Öffnungszeiten auch in den Schulferien bieten wir für viele Eltern in der Bank das eindeutig attraktivere Angebot. Auch 2021 konnte ein großer Teil der Kinderbetreuungsangebote in der bisherigen Form jedoch nicht genutzt werden. Mit virtueller Kinderbetreuung für Kolleg*innen, die mobil arbeiten, und virtuellen Workshops und Austauschformaten konnten wir weiterhin viele Eltern entlasten und den Kindern ein abwechslungsreiches Angebot machen. Die virtuelle Kinderbetreuung wurde im Jahr 2021 insgesamt 2.823 mal genutzt. Eine bundesweite Ausnahme- und Ferienbetreuung stand den Mitarbeiter*innen im Jahr 2021 kostenfrei an 20 Tagen pro Kind zur Verfügung. Die Ausnahmebetreuung haben in Deutschland im Jahr 2021 315 Kinder an 1.318 Tagen genutzt. Bei den Ferienprogrammen gab es 1.003 Nutzungen.

Neben der Kinderbetreuung bieten wir ebenso eine umfangreiche Unterstützung für Mitarbeiter*innen, die Angehörige pflegen. Grundlage ist unsere "Betriebsvereinbarung Pflege", die 2015 für die Gesamtbank geschlossen wurde. Mit einer älter werdenden Belegschaft gewinnt die Pflege von Angehörigen an Bedeutung. Entsprechend werden unsere Workshops und Beratungsangebote zur Pflege zunehmend nachgefragt.

Die 7 Netzwerke für Beschäftigte, die durch das Diversity-Management der Commerzbank unterstützt werden, leisten einen weiteren wichtigen Beitrag zu einer lebendigen und vielfältigen Unternehmenskultur und unterstützen damit unsere Ziele im Diversity-Management. Insgesamt rund 1.500 Mitarbeiter*innen sind bei Arco (LGBT*IQ), dem Frauennetzwerk Courage, bei Fokus Väter, Cross Culture (Interkulturalität), Ideal (Mitarbeiter*in mit Behinderungen), dem christlichen Netzwerk Ichthys und dem Netzwerk Pflege engagiert. Mit eigenen Veranstaltungen und Projekten machen die Netzwerke auf sich und ihre Arbeit aufmerksam, zum Beispiel beim Diversity-Tag. Darüber hinaus bieten sie den Beschäftigten die Gelegenheit, sich über alle Ebenen hinweg zu vernetzen und weiterzuentwickeln.

Die Commerzbank engagiert sich seit rund 20 Jahren für einen offenen Umgang mit dem Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität von Kund*innen, Mitarbeiter*innen und Geschäftspartner*innen. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten Liveevents auch 2021 ausfallen. Dennoch haben wir während der "Pride Season" mit vielen Aktionen Initiative gezeigt: Das Commerzbank-Hochhaus sowie das Logo der Bank in allen digitalen Anwendungen zeigten sich in Regenbogenfarben. In allen Filialstandorten signalisierten Regenbogenaufkleber im Eingangsbereich, dass sich die Bank für eine vorurteilsfreie Gesellschaft einsetzt. Auch über die sozialen Medien transportierten wir diese Botschaft in vielfältiger Weise.

>>

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 1, 6 / SDG: 5, 8

>>

Neben dem bankinternen Väternetzwerk hat die Commerzbank bereits im Jahr 2004 mit der Väter gGmbH ein unternehmensübergreifendes Väternetzwerk initiiert, über das seitdem regelmäßig Vorträge, Workshops oder Webinare und eine unternehmensübergreifende Austauschplattform für Väter angeboten werden. Von allen Mitarbeiter*innen, die in der Commerzbank Elternzeit nehmen, lag der Anteil der Väter 2021 bei 13,1 % (2020: 12,8 %). Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit (innerhalb des Kalenderjahrs 2021) betrug bei Frauen 9 Monate und bei Männern 2 Monate.

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

UNGC: 6 / SDG: 5

Vielfältige Teams zeigen häufig bessere Leistungen und sind auch mit Blick auf die Internationalisierung und den demografischen Wandel für den Unternehmenserfolg unverzichtbar. Obwohl mit circa 53 % eine knappe Mehrheit der Commerzbank-Belegschaft aus Frauen besteht, sind diese auf den Führungsebenen noch nicht in gleichem Maße vertreten. Aus diesem Grund wurden in den vergangenen Jahren die Rahmenbedingungen rund um die Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben weiter verbessert, um insbesondere Frauen neue Karrieremöglichkeiten zu eröffnen. Hierzu gehören das Angebot der betrieblichen Kinderbetreuungsmöglichkeiten, innovative Teilzeitmodelle – auch für Führungskräfte – und die Ausweitung der Möglichkeiten, von zu Hause zu arbeiten.

Im Gender Diversity Index der Boston Consulting Group 2021 zu Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen belegt die Commerzbank den 5. Platz der 99 aufgelisteten börsennotierten Unternehmen. Neben dem Anteil weiblicher Führungskräfte in Vorständen und Aufsichtsräten fließt auch das Verhältnis der Durchschnittsvergütung beider Geschlechter ein. Mit 77,5 von 100 Punkten im Jahr 2021 (bei einem Index-Durchschnitt von 49,6) und der stetigen Verbesserung im Vergleich zu den Vorjahren beweist die Commerzbank, dass sie ihre Verantwortung für Chancengleichheit ernst nimmt und Maßnahmen erfolgreich umsetzt.

Präsenz- und Austauschformate sowohl für Einsteigerinnen als auch für Frauen, die bereits in der Bank tätig sind, konnten 2021 pandemiebedingt nur teilweise oder in anderer Form weitergeführt werden. So gab es vermehrt virtuelle Veranstaltungen für alle Beschäftigten der Bank im Rahmen des “Forums Diversity“ mit über 4.500 Anmeldungen zu den verschiedensten Themen unserer Diversity-Dimensionen.

Programme wie “Keep in touch“ (10 bis 30 % Teilzeit für bis zu 12 Monate nach Geburt eines Kindes) oder eine “Rückkehrgarantie nach der Elternzeit“ wurden weiterhin angeboten. Insbesondere “Keep in touch“ hat sich zu einem erfolgreichen Teilzeitangebot entwickelt. Das Angebot wurde 2021 von insgesamt 198 Mitarbeiter*innen genutzt. Das Programm “Management-Experience“ bietet Mitarbeiter*innen die Möglichkeit, sich als Führungskraft oder Projektmanager*in auf vorübergehend vakanten Stellen auszuprobieren.

In den vergangenen Jahren konnte die Commerzbank ihren Frauenanteil in Führungspositionen damit konzernweit auf mehr als 33 % steigern. Einen Anteil von 40 % über alle Führungsebenen bis Ende 2030 hat sich unser Vorstand bereits als nächste Zielmarke gesetzt. Der Anteil von Frauen in Führungspositionen lag Ende 2021 konzernweit bei 33,7 % (2020: 33,3 %). Alle Bereiche der Commerzbank Aktiengesellschaft haben die explizite Aufgabe, im Rahmen von Stellenbesetzungen geeignete Mitarbeiterinnen aktiv anzusprechen. Ziel ist es, die Quote der Kandidatinnen für Managementpositionen bei Neubesetzungen weiter zu erhöhen.

>>

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

UNGC: 6 / SDG: 5

>>

Weitere Informationen zum Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand sowie der folgenden ersten und zweiten Führungsebene finden sich im [Geschäftsbericht 2021](#) auf den Seiten 5 und 20 f. sowie in den Diversitätskonzepten und Zielquoten in Bezug auf den Vorstand und Aufsichtsrat (Seite 32) im Corporate-Governance-Bericht.

Anteil weiblicher Mitarbeiterinnen der Commerzbank AG Inland nach Führungsebenen¹ in Prozent			
	2019	2020	2021
Frauenanteil der Commerzbank insgesamt	51,8	51,7	51,7
Frauenanteil der Führungsebenen 1-4 gesamt	29,6	30,4	31,1
4. FE – Gruppenleiterin	40,1	40,5	40,6
3. FE – Abteilungsleiterin	25,9	27,2	27,6
2. FE – Bereichsleiterin	16,6	18,5	22,5
1. FE – Bereichsvorständin	17,1	17,5	15,8

¹ Ohne Nachwuchskräfte.

Alters- und Geschlechtsstruktur der Mitarbeiter*innen der Commerzbank AG Inland						
	2019		2020		2021	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
bis 19	151	200	166	230	128	191
20-24	558	697	609	804	535	712
25-29	801	873	793	967	667	846
30-34	1 056	952	1 043	1 030	912	947
35-39	1 278	949	1 292	1 026	1 204	955
40-44	2 037	1 641	1 981	1 556	1 830	1 363
45-49	2 844	2 381	2 699	2 254	2 400	1 958
50-54	3 350	3 349	3 434	3 292	3 291	3 089
55-59	2 465	2 655	2 523	2 677	2 763	2 915
ab 60	479	699	474	751	538	801

Im Jahr 2021 hat die Bank durchschnittlich 1.751 schwerbehinderte Mitarbeiter*innen beschäftigt. Dies entspricht 5,89 % aller Arbeitsplätze in der Commerzbank AG Inland (2020 6,05%). Die gesetzliche Vorgabe von 5 % Beschäftigten mit Behinderung hat die Commerzbank Aktiengesellschaft in den vergangenen Jahren stets übertroffen. Mittlerweile gilt unser Augenmerk auch verstärkt dem Nachwuchs: 2021 wurde unsere Recruiting Guideline neu gefasst mit dem Ziel, Vielfalt und Inklusion weiter zu fördern.

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit

405-2 Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern

UNGC: 6 / SDG: 5, 8, 10

Die Gehaltsstruktur der Commerzbank kann in einer Gesamtübersicht am besten durch die Tarifgruppen dargestellt werden, da individuelle Gehälter als vertrauliche Information geschützt sind und ihre Weitergabe, einschließlich zu statistischen Auswertungen nach Geschlecht oder anderen Kriterien der Vielfalt, entsprechend eingeschränkt bleibt. Im Hinblick auf das Geschlechterverhältnis in den verschiedenen Tarifgruppen ergibt sich für Deutschland folgendes Bild:

Gehaltsstruktur der Commerzbank AG Inland: Geschlechterverhältnis in den einzelnen Tarifgruppen in Köpfen	2019		2020		2021	
	weiblich	männlich	weiblich	männlich	weiblich	männlich
AT	5 911	10 460	5 927	10 336	5 840	9 906
Azubi	372	465	367	571	358	548
Sonstige	71	111	104	119	46	75
TG 1-3	10	6	30	9	24	4
TG 4-6	2 178	632	2 377	707	2 031	593
TG 7-9	6 521	2 722	6 349	2 845	5 969	2 651

GRI 406 Nichtdiskriminierung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 6 / SDG: 10

Ein vorurteilsfreies Arbeitsumfeld, geprägt von gegenseitigem Respekt und Akzeptanz ist eine Grundvoraussetzung für ein leistungsfähiges Klima. Wir dulden in der Commerzbank keine Diskriminierung. Jede Form von benachteiligender Behandlung von Personen aufgrund von Abstammung, Alter, Behinderungen, Geschlecht, Herkunft, körperlichen Fähigkeiten, Nationalität, politischen Betätigungen, Religion oder sexueller Identität stellt einen Verstoß gegen die Menschenwürde dar und verletzt Persönlichkeitsrechte. Die Commerzbank und der Gesamtbetriebsrat haben sich deshalb bereits 2004 in einer Betriebsvereinbarung verständigt, Diskriminierung ebenso wie Mobbing und sexuelle Belästigung zu unterbinden. Dafür wurden gemeinsam Maßnahmen zur Vorbeugung, Verfahren zum Umgang mit Beschwerden und Sanktionen definiert.

Die Commerzbank und der Gesamtbetriebsrat haben sich 2021 auf eine erweiterte Betriebsvereinbarung zum "partnerschaftlichen Verhalten am Arbeitsplatz" verständigt. Diese ist zudem ein deutliches Zeichen der Bank gegen jede Form der Diskriminierung, darunter ausdrücklich auch zu fremdenfeindlichen Aspekten.

Mitarbeiter*innen haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen. Betroffene Mitarbeiter*innen können außerdem das Employee Assistance Program (EAP) in Anspruch nehmen.

Eine schnelle Reaktion auf jedwede Diskriminierung und Belästigung sehen wir als klare Verpflichtung. Mit unserem Diversity-Management gehen wir aber seit vielen Jahren einen wesentlichen Schritt weiter, indem wir Gruppen von Mitarbeiter*innen, die vor allem in der Vergangenheit in der Gesellschaft Benachteiligungen erfahren haben, besonders unterstützen. Unsere Netzwerke von Mitarbeiter*innen für Frauen in der Bank (Courage) und Lesben, Schwulen, Bi- und Transsexuellen - LGBT*IQ - (Arco) zählen zu den größten unternehmensinternen Netzwerken und tragen wesentlich zu einer Kultur der Toleranz und des Miteinanders bei. Auch die Inklusion von Menschen mit Behinderungen ist ein Bestandteil unserer Diversity-Strategie (siehe GRI 405/103).

>>

GRI 406 Nichtdiskriminierung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 6 / SDG: 10

>>

Die Commerzbank setzt sich für einen offenen Umgang mit dem Thema sexuelle Orientierung und geschlechtliche Identität ein. Mit innovativen Maßnahmen, Workshops und Informationsveranstaltungen wirbt das Diversity-Management für Vielfalt im Unternehmen. Unsere Aktivitäten werden mindestens zweimal im Jahr im Global Diversity Council unter der Leitung von Personalvorständin Sabine Schmittroth vorgestellt und bewertet. Auch die Umsetzung gesetzlicher Vorgaben wie des Gesetzes zur Gleichstellung der Geschlechter und des Barrierefreiheitsstärkungsgesetzes wird in diesem Gremium geprüft und Maßnahmen diskutiert.

Mit unseren zahlreichen Mitgliedschaften in vielen Organisationen zur Gleichstellung und zu Diversity & Inclusion zeigen wir, dass wir als Unternehmen auch eine gesellschaftliche Verpflichtung wahrnehmen. Wir gehören als Gründungsmitglied zur "Charta der Vielfalt", sind im Beirat von "Prout@Work", sind im "Genderdax" gelistet und sind Unterzeichner der UN Women Empowerment Principles. Zudem lassen wir uns regelmäßig durch das "Audit Beruf & Familie" und "Total E-Quality" zertifizieren.

Unsere Mitgliedschaft in der "Charta-der-Vielfalt" leben wir intensiv: So beteiligen wir uns in jedem Jahr aktiv an bundesweiten Aktionen wie dem Diversity Tag und der "Pride Season". Zudem sind wir mit unseren "Best D&I Practices" gerne Ansprechpartner für neue Charta-Mitglieder. Dies hat viele positive Effekte. Die Commerzbank wird als Arbeitgeber*in wahr genommen, der der Förderung von Vielfalt und Inklusion positiv gegenüber steht und sich überzeugend für die Gleichstellung einsetzt. Auch unsere Kund*innen beachten immer stärker, welche Werte ein Unternehmen vertritt. 2021 hat sich die Commerzbank gemeinsam mit 26 Chartas der Vielfalt in Europa unter dem Motto "United in Diversity" am European Diversity-Monat beteiligt. Besonderes Highlight im Diversity-Monat war die Unterzeichnung der tschechischen Charta der Vielfalt durch die Commerzbank in Prag. Inhaltlich wurde mit den Veranstaltungen und über 4.500 Teilnahmen an über 50 Formaten die ganze Bandbreite von Diversity aufgezeigt.

406-1 Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen

UNGC: 6 / SDG: 10

Mitarbeiter*innen, denen ein Fehlverhalten in Bezug auf Diskriminierung nachgewiesen wurde, müssen damit rechnen, dass die Commerzbank alle arbeitsrechtlichen Optionen prüft. In besonders gravierenden, strafrechtlich relevanten Fällen werden die Behörden eingeschaltet. 2021 hat sich kein solcher Fall ereignet. Im Berichtsjahr gab es im EAP insgesamt 28 Kontakte zum übergreifenden Themenfeld "Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung". Das entspricht etwas über einem Prozent von rund 2.400 gesamten EAP-Kontakten im Jahr 2021.

GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 2, 3 / SDG: 8

Die Commerzbank bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter*innen im Commerzbank-Konzern arbeitet in Mitgliedsstaaten der Europäischen Union (EU). Diese Länder haben die Standards der ILO gesetzlich verankert. Die nationalen gesetzlichen Vorgaben setzt die Commerzbank selbstverständlich um. Hierzu zählt nicht zuletzt die im Grundgesetz Art. 9 verankerte Vereinigungs- und Koalitionsfreiheit. Als Unternehmen mit Sitz in Deutschland ist die Commerzbank zudem an die Leitsätze für multinationale Unternehmen der Organisation für wirtschaftliche Zusammenarbeit und Entwicklung (OECD) gebunden. Außerdem bekennt sich die Commerzbank bereits seit 2006 zu den Prinzipien des UN Global Compact (UNGC). Damit verpflichtet sie sich unter anderem, die Vereinigungsfreiheit und die wirksame Anerkennung des Rechts auf Kollektivverhandlungen zu wahren, für die Beseitigung aller Formen der Zwangsarbeit und die Abschaffung von Kinderarbeit einzutreten sowie sich für die Beseitigung von Diskriminierung bei Anstellung und Erwerbstätigkeit einzusetzen.

GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

407-1 Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte

UNGC: 3 / SDG: 8

Die Zusammenarbeit zwischen der Arbeitnehmer- und Arbeitgeberseite der Commerzbank ist von gegenseitigem Respekt und Vertrauen geprägt. Die gemeinsam getroffenen Betriebsvereinbarungen tragen den Zielen der Bank ebenso Rechnung wie den sozialen Interessen der Mitarbeiter*innen. Das gilt auch für die Zukunft. Es sind keine Fälle bekannt, bei denen in der Commerzbank Rechte in Bezug auf Vereinigungsfreiheit oder Beteiligungsrechte auf tarif- oder betriebsverfassungsrechtlicher Ebene nicht eingehalten wurden.

Auch von unseren Lieferant*innen erwarten wir, die Vereinigungsfreiheit zu respektieren, und haben dies im [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) festgehalten.

GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 2 / SDG: 12

Siehe [GRI 308/103](#).

414-1 Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden

UNGC: 2 / SDG: 12

Siehe [GRI 308-1](#).

414-2 Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen

UNGC: 2 / SDG: 12

Alle Zuliefernde und Dienstleistende, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, verpflichten sich, die spezifischen sozialen Anforderungen aus dem [Standard für eine nachhaltige Beschaffung](#) einzuhalten und ihrerseits die eigenen Zuliefernden und Dienstleistenden zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Die Einhaltung von Sozialstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Lieferantengespräche. Im Falle von Verstößen gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung werden Zuliefernde gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Zuliefernde wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten oder Sozialstandards aufgelöst.

GRI 415 Politische Einflussnahme

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 10 / SDG: 16

Die Commerzbank steht im kontinuierlichen 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. Dies dient dem Interesse unserer Kund*innen sowie einer langfristigen Planungssicherheit.

Als Schnittstelle zwischen Bank und Politik formuliert der Bereich Public Affairs der Commerzbank Positionen zu relevanten politischen und regulatorischen Themen. Vor Ort unterstützen die Verbindungsbüros in Berlin und Brüssel sowie eine Verbindungsstelle zum internationalen Bankenverband Institute of International Finance (IIF) in Washington. Mit ihrer Interessenvertretung ist die Bank Bestandteil des demokratischen Meinungsbildungsprozesses und will am Gemeinwohl orientierte, sachgerechte und fundierte Entscheidungen fördern.

>>

GRI 415 Politische Einflussnahme

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 10 / SDG: 16

>>

Im Vordergrund steht hierbei, banken- sowie wirtschafts- und finanzpolitische Themen zu erörtern. So unterstützen wir Politik und Verwaltung beim Auf- und Ausbau branchenbezogenen Wissens als Grundlage für sachgerechte Entscheidungen. Wir sind im [Transparenzregister der EU](#) erfasst und berichten über dortige Aktivitäten, handelnde Personen und jährliche Aufwendungen im Rahmen der politischen Meinungsbildung.

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 sowie speziell definierten Ausschlusskriterien in Konflikt stehen. Spenden, die zu einem Interessenkonflikt führen könnten, sind nicht zugelassen. Als Spendenempfänger ausgeschlossen sind vom Verfassungsschutz beobachtete Vereinigungen und Sekten sowie Organisationen, vor denen das Deutsche Zentrum für soziale Fragen ausdrücklich warnt.

415-1 Parteispenden

UNGC: 10 / SDG: 16

Die Commerzbank tätigt gemäß ihrer konzernweit gültigen Spendenrichtlinie keine Spenden an politische Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker*innen.

GRI 417 Marketing und Kennzeichnung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 7 / SDG: 12

Fairness gegenüber unseren Kund*innen bedeutet für uns eine ganzheitliche und verständliche Beratung zu Finanzprodukten, ihren Risiken und möglichen Alternativen entlang der langfristigen Bedürfnisse der Kundschaft sowie eine transparente und nachvollziehbare Dokumentation des Beratungsprozesses. Wir verfolgen beispielsweise unseren Anspruch, fair und kompetent zu beraten, mit den Finanzplanungstools [Kundenkompass](#), Strategie- und Unternehmerdialog. Der damit verbundene Beratungsprozess, bei dem die spezifischen Bedürfnisse von Privat- oder Unternehmerkund*innen zu individuellen Lösungen und Finanzplänen führen, wurde bereits mehrfach ausgezeichnet.

Zudem haben wir in den vergangenen Jahren neue Produkte und Dienstleistungen mit besonderem Nutzen für unsere Kundschaft eingeführt. Dazu zählen unter anderem Konten mit Sicherheitsgarantie, der "Ratenkredit Online", der Ausbau der Banking-App zum Ratenkredit oder die anbieterunabhängige Baufinanzierung. Wir bieten mit dem Basiskonto allen Kunden Zugang zur Bank und über die Commerzbank-Banking-App auch einfache Services. Relevante Unterlagen für Kunden gibt es meist in Deutsch und Englisch.

Die Commerzbank trifft umfassende Vorkehrungen, um wirtschaftskriminelle Handlungen zu verhindern, aufzudecken und adäquat zu behandeln. Unser Ziel ist es, das Vermögen unserer Kundschaft und das der Bank zu schützen. Vor diesem Hintergrund wurden im Jahr 2021 umfangreiche Maßnahmen durchgeführt, um unsere Kund*innen sowie Mitarbeiter*innen über die derzeit gängigsten Betrugsmaschen zu informieren und hiervor zu schützen.

Großen Nutzen für Kund*innen haben datenbasierte Präventionsmaßnahmen, mit denen Überweisungsbetrug und die damit verbundenen Schäden vermieden werden. Dadurch können Betrugsversuche frühzeitig aufgedeckt und Verluste minimiert werden. Zwei Betrugsmuster – der sogenannte CEO-Fraud und Ransomware-Angriffe – sind weiterhin aktuell: Für den CEO-Fraud, bei dem Firmenkunden betrügerisch veranlasst werden, Zahlungen zu leisten, hält die Commerzbank unter anderem ein Schulungsangebot für Kund*innen in Deutschland und an ausgewählten europäischen Standorten bereit.

>>

GRI 417 Marketing und Kennzeichnung

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

UNGC: 7 / SDG: 12

>>

Bei Ransomware-Angriffen werden die IT-Systeme von Firmenkunden mit Schadprogrammen verschlüsselt und erst nach einer Lösegeldzahlung wieder freigegeben. Hier unterstützt die Commerzbank ihre Kundschaft ebenfalls, unter anderem durch ein umfangreiches Beratungs- und Schulungsangebot. Eine weitere aktuelle Betrugsmasche ist der sogenannte Boiler Room Fraud. Hierbei handelt es sich um eine besonders perfide Art des Anlagebetrugs, bei denen Anleger durch Techniken des Social Engineering um ihr Vermögen gebracht werden. Nachdem sich die Anleger*innen auf einer entsprechenden Webseite zu Finanz- oder Geldanlageprodukte registriert hat, erhält er in der Regel Anrufe eine*r vermeintlichen Makler*in meist mit einer ausländischen Rufnummer.

Diese*r Makler*in versucht die Bedenken des Angerufenen zu zerstreuen, indem zunächst die Investition kleinerer Beträge gefordert wird. Auf einer Internetseite, zu der die Anleger*innen einen Onlinezugang erhält, können sie die vermeintliche Wertentwicklung ihrer Investitionen. In der Folge versucht die*der Makler*in dann mittels bestimmter Techniken, möglichst viel Vertrauen zu den Anleger*innen aufzubauen, das Vertrauen in die Hausbank und Familienmitglieder zu erschüttern und die Anleger*innen zu weiteren Investitionen zu veranlassen. Hierzu hat die Bank entsprechende Warnhinweise und Informationen sowie Kontaktmöglichkeiten auf ihren Internetseiten veröffentlicht.

417-1 Anforderungen für die Produkt- und Dienstleistungsinformationen und Kennzeichnung

SDG: 12

Im Zuge der Information unserer Kund*innen über die Chancen und Risiken von Finanzprodukten erstellen wir Geeignetheitserklärungen zu Beratungsgesprächen und stellen den Kund*innen alle relevanten Produktinformationen zur Verfügung. Hierzu zählen unter anderem regulatorisch vorgeschriebene Informationsblätter wie Produktinformationsblatt (PIB), Basisinformationsblatt (BIB) oder die wesentlichen Anlegerinformationen (WA).

GRI 418 Schutz der Kundendaten

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

SDG: 12

Nur mit zufriedenen Kund*innen kann der Commerzbank-Konzern nachhaltig erfolgreich sein. Deshalb richten wir unser Angebot an den Interessen unserer Kundschaft aus und zählen deren Zufriedenheit zu den wichtigsten Kennzahlen beim Bewerten unseres Geschäftserfolgs. Daneben sind der Schutz der Daten unserer Kundschaft und die Wahrung des Bankgeheimnisses in Zeiten zunehmender Digitalisierung von größter Bedeutung. Deshalb wurde Datensicherheit als eines von drei Schwerpunktthemen für verantwortungsvolles Banking in die strategischen Maßnahmen aufgenommen. Die Umsetzung datenschutzrechtlicher Pflichten erfolgt durch ein Governance-Modell mit definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, Policies und Richtlinien, standardisierten Prozessen sowie Kontrollmechanismen.

Mit der zunehmenden digitalen Vernetzung von Staat, Wirtschaft und Gesellschaft werden Cybersicherheit und -widerstandsfähigkeit immer wichtiger. Dabei betrachtet die Commerzbank nicht nur die eigenen Informationen, Räumlichkeiten und IT-Systeme, sondern auch die der Kundschaft und Dienstleistenden inklusive gegebenenfalls unabhängiger Transportwege. Cybersicherheit ist ein starker Treiber von Kundenvertrauen und damit auch ein wichtiger Wettbewerbsfaktor. Die Finanzindustrie als Teil der kritischen Infrastruktur unterliegt erweiterten gesetzlichen Anforderungen.

Dieser Entwicklung, einschließlich zukünftiger Herausforderungen beim Managen der Cyberrisiken, wollen wir angemessen Rechnung tragen. Die Steuerung der Cyber- und Informationssicherheitsrisiken erfolgt durch den Konzernbereich "Group Risk Management - Cyber Risk & Information Security" (GRM-CRIS).

>>

**GRI 103 Managementansatz
(inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

SDG: 12

>>

Der Bereich obliegt der Hoheit des Group Chief Information Security Officer (CISO). Neben bereits etablierten Sicherheitsfunktionen wie dem Information-Security-Management-System (ISMS) liegt der Fokus von GRM-CRIS auf dem angemessenen Managen des Cyberrisikos sowie der Stärkung der Cyberresilienz der Commerzbank. Dies umfasst auch die Information-Security-Incident-Management-Fähigkeiten. Zur Abdeckung der sogenannten menschlichen Komponente setzt die Commerzbank ergänzend auf ein hohes Sicherheits- und Risikobewusstsein ihrer Mitarbeiter*innen. Dieses wird im Rahmen einer speziellen Awareness-Kampagne zur Informationssicherheit, die mit dem Outstanding Security Performance Award ausgezeichnet wurde, stetig gefördert. Zusätzlich adressiert GRM-CRIS die Wechselwirkungen der Cyber- und Informationssicherheitsrisiken zu Risiken aus anderen Risikobereichen wie zum Beispiel HR, Procurement, Business-Continuity-Management und physische Sicherheit. Weiterhin ist die Commerzbank Gründungsmitglied des Vereins German Competence Centre against Cybercrime (G4C e. V.), der mit dem Bundeskriminalamt kooperiert. Ziel des Vereins ist es, Schutzmaßnahmen, die vor Cyberkriminalität schützen, aufzubauen und zu optimieren, um Schaden von seinen Mitgliedern und deren Kund*innen abzuwenden.

Grundlage für den rechtmäßigen Umgang mit personenbezogenen Daten und kundenbezogenen Informationen bildet die Konzern-Datenschutz-Policy. Sie enthält unter anderem konzernweit geltende Grundsätze für das Erheben, Verarbeiten, Verwenden und internationale Übermitteln von personenbezogenen Daten. Es liegt in der Verantwortung der Unternehmensbereiche und Konzerngesellschaften, diese Grundsätze umzusetzen.

Die Mitarbeiter*innen des betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Commerzbank unterstützen die Geschäftseinheiten im In- und Ausland und überwachen das gesetzeskonforme Einhalten datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Damit unsere Mitarbeiter*innen für die Themenfelder Datenschutz und Datensicherheit sensibilisiert und informiert bleiben, gibt es regelmäßige Schulungen, obligatorische Lernprogramme zum Datenschutz sowie ein Seminar zur Datenschutzpraxis oder das Angebot individueller Informationsveranstaltungen.

Der Einsatz von Big Data und Advanced Analytics (BDAA) ist für die Commerzbank von zentraler strategischer Bedeutung. Das effiziente und ganzheitliche Verarbeiten von Daten bietet allen Segmenten und Konzernbereichen große Chancen: als Entscheidungsgrundlage bei der Steuerung operativer Prozesse, für detailliertere und schnellere Analysen, für verbesserten Kundenservice und Cross-Selling. Um den hohen Datenschutzstandards Rechnung zu tragen, arbeitet die Bank mit Pseudonymisierung, Anonymisierung und Mikrosegmentierung.

418-1 Begründete Beschwerden in Bezug auf die Verletzung des Schutzes und den Verlust von Kundendaten

SDG: 12

Im Verhältnis zur großen Zahl von rund elf Millionen Kund*innen in Deutschland und rund 5,5 Millionen Kund*innen in Polen, Tschechien und der Slowakei sowie rund 28.000 Firmenkundenverbänden, multinationalen Konzernen, Finanzdienstleistern und institutionellen Kund*innen weltweit gab es auch 2021 eine vergleichsweise geringe Zahl von Beschwerden zum Datenschutz. Bei der Commerzbank im Inland beispielsweise gingen im Berichtsjahr 266 Kundenbeschwerden beim Datenschutzbeauftragten ein. In den meisten Fällen wurde reklamiert, dass Daten der Kundschaft unbefugt genutzt oder an Dritte zur Kenntnis gelangt seien. Allerdings erwies sich ein Großteil der Fälle nach Prüfung als unbegründet. Von diesen Beschwerden wurden einige direkt den Datenschutz-Aufsichtsbehörden vorgebracht. 2021 wurden dem Datenschutzbeauftragten keine Fälle von Datendiebstahl gemeldet.

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

SDG: 12

Gesetzes- und richtlinienkonformes Verhalten ist die Grundlage jeder unternehmerischen Verantwortung. Der Compliance-Bereich der Commerzbank hat umfangreiche Weisungs- und Eskalationsrechte sowie Informations- und Untersuchungsbefugnisse, um seine Vorgaben konzernweit durchzusetzen.

Die Schwerpunkte der Compliance-Aktivitäten liegen im Verhindern und Aufdecken von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation), Betrug, Bestechung, Korruption und anderen kriminellen Aktivitäten im Umfeld der Geschäftstätigkeit sowie dem Anlegerschutz. Darüber hinaus sorgen wir für den Schutz von Insiderinformationen und sonstigen vertraulichen Daten über unsere Kund*innen und ihre Geschäfte nach dem Need-to-know-Prinzip. Integrität und Compliance sind integrale Bestandteile unserer Unternehmenskultur und erfordern das verantwortungsvolle Handeln jedes Einzelnen, damit seine Tätigkeiten im Einklang mit den maßgeblichen Gesetzen, freiwilligen Selbstverpflichtungen wie den global verbindlichen Verhaltensgrundsätzen und internen Richtlinien stehen.

Das segmentübergreifende Netzwerk "Culture of Integrity" hat die Aufgabe, die Kultur der Integrität durch gezielte Initiativen zu inspirieren und die Entwicklung zu messen. Mithilfe gezielter Kommunikationsformate sensibilisieren wir zum Beispiel regelmäßig über Praxisbeispiele für richtiges Verhalten in Grauzonen, geben Hinweise für mögliche Rechtsverstöße und wie man richtig reagiert. Begleitet wird dies durch das freiwillige Onlinetraining "Checkpoint Integrity", in dem man das Handeln in Grauzonen trainieren kann.

Ebenfalls zu Culture of Integrity gehört ein gezieltes Verbessern des Anweisungswesens, um den Mitarbeiter*innen einen klaren und übersichtlichen Handlungsrahmen für ihr tägliches "Tun" zu geben. Dabei steht einerseits im Vordergrund, die Qualität zu erhöhen sowie Anweisungen zu reduzieren. Andererseits aber auch die nachhaltige Verbesserung und Weiterentwicklung von Comrules, des internen Portals für Anweisungen. Die regelmäßige Durchführung des Decision Boards (segmentübergreifendes Entscheidungsgremium zum Umgang mit Fehlverhalten) und die etablierte Evidenzstelle (anonymisierte Sammlung und Aufbewahrung von Fehlverhaltensvorfällen) sind ebenfalls nachhaltige Bestandteile der Initiative, ebenso wie Maßnahmen zu "Know your Employee" wie zum Beispiel eine etablierte Zuverlässigkeitsprüfung.

Um besonders integrires Verhalten zu fördern und Mitarbeiter*innen mit Vorbildfunktion auszuzeichnen, hat die Commerzbank den "Culture of Integrity Award" ins Leben gerufen. Prämiiert werden Mitarbeiter*innen oder Teams, die sich beim Thema Integrität und Schutz von Kunden- und Bankinteressen besonders hervortun. Im Geschäftsjahr 2021 erhielten zwei Mitarbeiter*innen der Niederlassung Saarbrücken den Preis und konnten sich gegen 33 Mitnominierte durchsetzen. Durch ihr besonders aufmerksames, engagiertes und integrires Verhalten ist es ihnen gelungen, Kontoeröffnungsbetrug mit gefälschten Ausweispapieren aufzudecken. Sie haben durch ihr proaktives Handeln und das Einschalten der Polizei großen monetären sowie auch Reputationsschaden für die Commerzbank vermieden.

Das Konsequenzenmanagement der Bank dient dazu, Verstöße gegen Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen im Konzern möglichst einheitlich ahnden zu können. Fehlverhalten von Mitarbeiter*innen, die mindestens eine schriftliche Ermahnung erfordern, werden zentral dokumentiert, soweit erforderlich werden die entsprechenden Compliance-Abteilungen bei Verstößen zur Bewertung hinzugezogen. Durch die Etablierung eines einheitlichen Meldeprozesses, eines Decision Boards für homogene Entscheidungen sowie einer Evidenzstelle als "zentrales Gedächtnis" können wir die "Kultur der Integrität" der Commerzbank stärken. Wir schaffen Transparenz über und damit Vergleichbarkeit von Konsequenzen aus Fehlverhaltensfällen.

>>

GRI 419 Sozioökonomische Compliance

GRI 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) SDG: 12

>>

Die anonyme (um Personendaten bereinigte) Abbildung dieser in der Evidenzstelle ermöglicht die Auswertung von Fehlverhalten in Relation zur beschlossenen Maßnahme und das Erkennen von Optimierungsbedarfen bei Regeln und Anweisungen. Für die Mitarbeiter*innen der Commerzbank gibt der mit dem Konsequenzenmanagement geschaffene Rahmen Sicherheit für einheitliches Vorgehen bei gleich gelagerten Fällen.

419-1 Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften im sozialen und wirtschaftlichen Bereich SDG: 16

Im Berichtsjahr wurden der Commerzbank AG keine wesentlichen Bußgelder auferlegt. Angaben zu laufenden rechtlichen Verfahren zum Jahresende 2021 enthält der [Geschäftsbericht 2021](#) (Seite 135 f.).

4. Sustainable Finance

Managementansatz

SF 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

Finanzinstitute spielen eine wichtige Rolle bei der Begrenzung der Erderwärmung, zu der sich die Staatengemeinschaft mit dem Pariser Klimaabkommen von 2015 verpflichtet hat. Dort wurde als eines von drei Zielen vereinbart, die globalen Finanzströme in Projekte und Technologien zu lenken, die Treibhausgasemissionen vermindern und eine klimaresistente Entwicklung fördern. Ziel ist eine schrittweise Dekarbonisierung der Industrie mithilfe finanzwirtschaftlicher Instrumente. Das kann beispielsweise durch die Förderung erneuerbarer Energien erfolgen oder durch den Verzicht auf bestimmte Geschäfte wie die Kohlefinanzierung.

Dieser "Sustainable Finance" genannte Beitrag der Finanzindustrie für eine nachhaltige Entwicklung bietet uns als Bank zahlreiche Chancen: Energiewende und CO₂-Reduktion erfordern neue Technologien und Produkte, die mit hohen Investitionen verbunden sind. Zudem wächst das Interesse von Investor*innen sowie unserer Kundschaft an nachhaltigen Anlagemöglichkeiten. Deswegen entwickeln wir Produkte und Dienstleistungen, die diesen Veränderungen gerecht werden und dabei ökologischen oder sozialen Nutzen entfalten. Gleichzeitig wollen wir negative Auswirkungen unserer Geschäftstätigkeit auf Umwelt und Gesellschaft verhindern und Risiken vermeiden oder verringern, die sich daraus ergeben könnten.

Portfoliosteuerung

Wir haben damit begonnen, das Kreditportfolio der Commerzbank unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu betrachten, um es künftig danach zu steuern. Unser Fokus liegt dabei auf den mit der Geschäftstätigkeit verbundenen CO₂-Emissionen. Die CO₂-Intensität des Kreditportfolios der Bank soll über branchenspezifische Zielwerte auf die Anforderungen des Pariser Klimaschutzabkommens gesteuert werden. Mit der freiwilligen Selbstverpflichtung zur Net-Zero Banking Alliance haben wir uns zum Ziel gesetzt, eine auf netto null reduzierte CO₂-Bilanz des gesamten Kredit- und Investmentportfolios der Bank bis spätestens 2050 zu erreichen. Um dieses Vorgehen nachvollziehbar zu gestalten und auf eine wissenschaftlich fundierte Basis zu stellen, hat sich die Commerzbank der [Science Based Targets Initiative](#) (SBTi) angeschlossen. Diese setzt sich für die Reduktion von Treibhausgasen auf Basis von wissenschaftlich berechneten Zielvorgaben ein. Hierdurch können Unternehmen ihre Klimapolitik fundiert an den Zielen des Pariser Klimaabkommens ausrichten und dem Klimawandel effektiv entgegenwirken.

>>

SF 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

>>

Mit der SBTi-Methode werden wir die mit unserem Kreditportfolio verbundenen CO₂-Emissionen (die sogenannten “Financed Emissions“) berechnen und reduzieren, um schließlich unser Net-Zero-Commitment zu erreichen. Dabei wollen wir zukünftig alle gemäß SBTi-Methode vorgegebenen Portfolios steuern, mit besonderem Fokus auf die emissionsintensiven Sektoren. Dies sind unter anderem Energieerzeugung, fossile Brennstoffe, Automobilherstellung, Produktion von Zement, Eisen und Stahl. Das – nach SBTi optionale – Portfolio der privaten Baufinanzierung planen wir ebenfalls in diese Steuerung aufzunehmen. Im Berichtsjahr haben wir die erforderlichen Schritte zur Datenerhebung und Berechnung der CO₂-Emissionen (Emissionsintensitäten) fortgesetzt. Für die ersten Portfolios Energieerzeugung und Automobilherstellung haben wir entsprechende Ziele für 2030 zur Reduktion der Emissionsintensitäten formuliert und diese Anfang 2022 kommuniziert. So soll die mit dem Energieerzeugungs-Kreditportfolio verbundene CO₂-Intensität um mehr als 75 % sinken, die des Automobilhersteller-Portfolios um mehr als 45 %. Bis Ende 2022 haben wir uns dazu verpflichtet, diese Ziele zu vervollständigen.

Klimarisikomanagement

Die mögliche künftige Betroffenheit des Kreditportfolios von physischen und transitorischen Risiken haben wir 2021 erneut im Rahmen von Szenarioanalysen untersucht. Dafür haben wir unser Portfolio in verschiedenen wissenschaftlichen Klimaszenarios der Internationalen Energieagentur (IEA 1,8°C-Szenario für Übergangsriskien), des Network for Greening the Financial System (NGFS Net-Zero-2050-Szenario und Delayed-Transition-Szenario für Übergangsriskien) und des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC 3-4°C-Szenario für physische Risiken) getestet.

Um die Effekte aus Klimarisiken im Kreditgeschäft aktiv zu managen, entwickeln wir unsere Prozesse und Methoden im Risikomanagement konsequent weiter. Die Kreditentscheidung für Unternehmen und institutionelle Kunden umfasst im Rahmen der individuellen Risikobewertung auch – sofern relevant – die Betroffenheit durch Klimarisiken und die Widerstandsfähigkeit dagegen. Dabei kombinieren wir schrittweise die spezifischen Erkenntnisse aus den Szenarioanalysen mit der individuellen Risikoanalyse auf Kundenebene. Wir gehen portfoliospezifisch vor und tragen so den Unterschieden hinsichtlich der Betroffenheit und den Risikotreibern angemessene Rechnung. In den besonders relevanten Portfolios (große Unternehmen, Spezialfinanzierungen und gewerbliche Immobilienfinanzierung) haben wir die qualitative Risikoanalyse in der Einzelkreditentscheidung um spezifische Aspekte zur Analyse von Klimarisiken ergänzt.

Die Ergebnisse der Analysen werden in einer strukturierten Bewertung (“Score“) aggregiert, die in die Entscheidungsprozesse integriert wird und auch im Rahmen der Portfolioanalyse und -steuerung eingesetzt werden kann. Im Zielbild wollen wir Klimarisiken – soweit möglich – in die quantitative Kreditrisikoanalyse integrieren und sie damit in der Prozesskette (unter anderem Pricing, Reporting) vollständig reflektieren.

Außerdem unterstützt die Bank seit September 2020 die [Task Force on Climate-related Financial Disclosures](#) (TCFD). Die TCFD-Empfehlungen bilden den Rahmen für den Umgang mit dem Klimawandel und die Berichterstattung dazu. Für das Berichtsjahr 2021 orientieren wir uns in unserem [nichtfinanziellen Bericht](#) erstmals an den Anforderungen der TCFD.

Im Jahr 2021 wurde außerdem eine umfassende, risikoartenübergreifende Materialitätsanalyse für Klima- und Umweltrisiken auf Basis von Szenarien durchgeführt.

>>

SF 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

>>

Durch die Risikoarten-Verantwortlichen wurden alle im Rahmen der Risikoinventur als für den Commerzbank-Konzern grundlegend wesentlich eingeschätzten Risikoarten untersucht und die Materialität von transitorischen und physischen Risiken für die jeweilige Risikoart beurteilt. Die Einschätzung erfolgte je nach Risikoart auf qualitativer und/oder quantitativer Basis. Im Ergebnis der Analyse wurde der Einfluss von Klima- und Umweltrisiken für die Risikoarten Kreditrisiko, Marktrisiko, Operationelles Risiko (einschließlich Compliance- und Cyber-Risiko), Reputationsrisiko und Geschäftsrisiko als materiell eingeschätzt.

Die Erkenntnisse der Materialitätsanalyse fließen sowohl in die Erstellung der Geschäftsstrategie, der Gesamtrisikostrategie und der Teilrisikostrategien als auch in weitere Kernelemente des bankinternen Prozesses zur Sicherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung (Internal Capital Adequacy Assessment Process – ICAAP), wie beispielsweise das interne Stresstestrahmenwerk, sowie in das Risikotragfähigkeitskonzept ein. Somit ist die Materialitätsanalyse für Klima- und Umweltrisiken ein integraler Bestandteil der Risiko-Governance des Commerzbank-Konzerns.

Reputationsrisiko-Management

Neben Klimarisiken existieren weitere Risiken für Umwelt und Gesellschaft, die sich aus unserem Kerngeschäft ergeben. Diese werden im Reputationsrisiko-Management der Commerzbank bewertet. Die Bank hat eine klare Haltung zu kontrovers diskutierten Themen wie zum Beispiel Waffen, Palmöl, Abholzung und Agrarrohstoffe oder fossile Energien. Im [“Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft“](#) beschreiben wir detailliert den Prozess, wie wir diese Risiken steuern. Zudem enthält das Rahmenwerk alle branchenspezifischen Anforderungen, beispielsweise zu Abholzung und Agrarrohstoffen, Bergbau, Energie, Öl und Gas. Branchenübergreifende Anforderungen betreffen Menschenrechte und indigene Völker. Für besonders kritische Produkte, Geschäfte oder Geschäftsbeziehungen wurden Ausschlusskriterien formuliert. Hierzu gehören beispielsweise Finanzierungen für jegliche Öl- und Gasförderprojekte oder den Neu- oder Ausbau von Kohleminen, Kohleinfrastruktur und Kohlekraftwerken. Mitte 2022 werden wir zudem ein ESG-Framework veröffentlichen, das unsere umfassende Steuerung transparent macht.

Bei der inhaltlichen Definition von Menschenrechten bezieht sich die Commerzbank auf international akzeptierte Normen wie die Allgemeine Erklärung der Menschenrechte. 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 (UN). Mit dem Bekenntnis zum [UN Global Compact](#) hat sich die Commerzbank unter anderem verpflichtet, den Schutz der internationalen Menschenrechte zu unterstützen und sicherzustellen, sich nicht an Menschenrechtsverletzungen mitschuldig zu machen.

Bei der Bewertung von Nachhaltigkeitsrisiken hat die Commerzbank Aktiengesellschaft regulatorische Anforderungen immer im Blick. Jedoch beschränkt sie sich nicht auf das rechtlich Notwendige, sondern stellt auch bei legalen Geschäften die Frage nach der Legitimität. Ein Beispiel dafür ist die Waffenrichtlinie: Wir erkennen zwar grundsätzlich das Selbstverteidigungsrecht von Staaten an und stellen die Notwendigkeit einer angemessenen Ausrüstung der Bundeswehr oder von NATO-Partnern nicht infrage. Dennoch machen wir die Finanzierung von Rüstungsgütern von den involvierten Ländern und von der Art des zu finanzierenden Rüstungsguts abhängig. Wir beteiligen uns generell nicht an Finanztransaktionen, die einen Bezug zu sogenannten “kontroversen Waffen“ haben. Außerdem sind Rüstungsexporte in Konflikt- und Spannungsgebiete durch unsere Waffenrichtlinie ausgeschlossen.

>>

**SF 103 Managementansatz
(inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

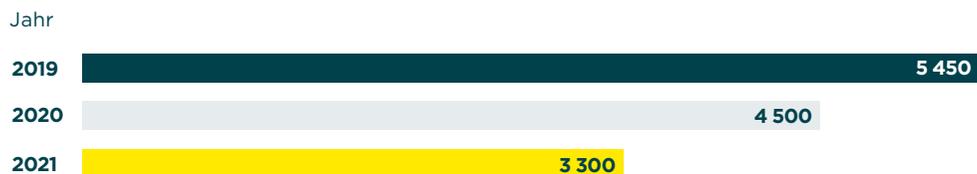
>>
Hier sind wir restriktiver, als es regulatorisch vorgeschrieben ist, und nehmen auch Länder auf die Ausschlussliste, die nicht von Sanktionen oder Embargos betroffen sind. Die Länderliste wird quartalsweise sowie anlassbezogen geprüft und angepasst.

Das Reputationsrisiko-Management der Commerzbank legt somit die Voraussetzungen und Grenzen für die Geschäftstätigkeit fest und bewertet Geschäfte, Produkte und Kundenbeziehungen differenziert. Der Prüfprozess startet auf der Marktseite: Sobald ein von der Bank als sensibel definiertes Themenfeld tangiert wird, ist das Reputationsrisiko-Management einzubinden. Dort wird eine intensive Recherche möglicher ökologischer oder sozialer Risiken durchgeführt, die mit den bestehenden oder potenziellen Geschäftspartnern beziehungsweise dem Geschäftsinhalt verbunden sein könnten. Hierbei greift die Abteilung auf Informationen und Berichte von Nichtregierungsorganisationen und Analysten ebenso zurück wie auf Medienberichte und Unternehmensveröffentlichungen. Für die Prüfung definierter Schwellenwerte im Bereich fossile Brennstoffe werden beispielsweise Listen der NGO Urgewald herangezogen. Die Analyse wird durch ein differenziertes Votum abgeschlossen. Die Bewertung erfolgt anhand einer fünfpoligen Skala und kann bis zur Ablehnung des Produktes, des Geschäfts oder der Geschäftsbeziehung führen.

2021 prüfte das Reputationsrisiko-Management der Commerzbank rund 3.300 Geschäfte, Geschäftsbeziehungen und Produkte mit Bezug zu besonderen ökologischen, sozialen und ethischen Themen (2020: 4.500 Voten). Der Rückgang der Voten resultierte aus einer Abnahme der in der Commerzbank durchgeführten Trade-Finance-Transaktionen in nahezu allen Branchen. Diese Entwicklung ist auf ein Zusammenspiel von Effekten zurückzuführen. Hierzu zählt insbesondere die durch die Corona-Pandemie negativ beeinflusste Weltwirtschaft, aber auch der Rückgang der Trade-Finance-Transaktionen insgesamt im Jahr 2021. Darüber hinaus führte eine weitere interne Fokussierung auf Geschäftsbeziehungen (beispielsweise im Bereich Abholzung und Agrarrohstoffe) zu einer verminderten Anzahl von Votierungsvorgängen.

Aufgrund der besonderen Risiken, die mit den Themen fossile Brennstoffe und Rüstung verbunden sind, hat der Vorstand der Commerzbank Aktiengesellschaft dazu jeweils eine eigene verbindliche Richtlinie verabschiedet, die viele entsprechende Geschäfte und Geschäftsbeziehungen als prüfpflichtig festlegt und Ausschlusskriterien definiert. So unterzieht das Reputationsrisiko-Management beispielsweise jede bestehende und potenzielle Kundenbeziehung aus diesen Sektoren einer kritischen Einzelfallprüfung. Hierbei werden Transformationsbemühungen und das Einhalten definierter Schwellenwerte kritisch geprüft. Auch die Finanzierungen von Rüstungslieferungen werden gemäß Richtlinie auf Einzelfallbasis geprüft. 2021 wurde die Kohlerichtlinie überarbeitet und durch eine überarbeitete Richtlinie für fossile Brennstoffe ersetzt, die zum 1. Januar 2022 in Kraft getreten ist. Sie beinhaltet die Anforderungen der Commerzbank Aktiengesellschaft an Kunden sowohl aus dem Kohlesektor als auch aus dem Öl- und Gassektor.

Prüfanfragen im Reputationsrisiko-Management im Jahresvergleich



>>

SF 103 Managementansatz
(inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

>>

Verteilung der Risikobewertung 2021 auf verschiedene Branchen		2020	2021
		Anzahl Voten	Anzahl Voten
Branche			
Öl und Gas		870	566
Energie		939	606
Rüstung		984	914
Land- und Forstwirtschaft		392	155
Bergbau		405	360
Textil		304	314
Weitere Branchen		573	410
Gesamt		4 467	3 325

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter*innen für die geschäftliche Relevanz nicht finanzieller Themen erfolgt unter anderem über einen regelmäßigen Newsletter. Eine Ausgabe 2021 widmete sich beispielsweise dem zuvor neustrukturierten Themenfeld Abholung und Agrarrohstoffe und erläuterte die neuen Anforderungen für Geschäfte und Geschäftsbeziehungen in den betroffenen Sektoren. Hinzu kommen Präsentationen an ausgewählten Standorten, die Teilnahme an internen Gremien sowie ein kontinuierlicher Austausch mit der Marktseite zu den Bewertungsprozessen und kontroversen Themen. Reputationsrisiko-Prüfungen finden nicht nur bei Neugeschäften statt, sondern auch bei Prolongationen sowie aus gegebenem Anlass. Das Reputationsrisiko-Management steuert originäre Reputationsrisiken über einen qualitativen Ansatz.

Die Abteilung Reputationsrisiko-Management liegt im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Die Steuerung von Reputationsrisiken ist Teil der Gesamtrisikostrategie der Commerzbank. Stellt das Reputationsrisiko-Management im Rahmen einer Prüfung ein erhebliches Reputationsrisiko fest, wird stets das obere Management informiert. In gravierenden Fällen (hohes Reputationsrisiko) hat das Reputationsrisiko-Management die Möglichkeit ein Veto einzulegen, welches nur im Rahmen einer Eskalation zum Konzernvorstand durch die Marktseite behoben werden kann. Zur Sensibilisierung und frühzeitigen Identifikation von Risikokonzentrationen werden alle erheblichen und hohen Reputationsrisiko-Voten in Form eines Reports vierteljährlich dem Vorstand und dem Risikoausschuss des Aufsichtsrats vorgestellt.

Um das Reputationsrisiko-Management weiterzuentwickeln, beobachtet die Commerzbank fortlaufend potenziell ökologisch und sozial relevante Themen und prüft deren mögliche Einbettung in die Prozesse und Bewertungskriterien der Bank. Alle sensiblen Themenfelder, Positionen und Richtlinien werden kontinuierlich überprüft und bei Bedarf aktualisiert. Auch die Votierungs- und Reportingprozesse werden bedarfsweise angepasst.

Das Reputationsrisiko-Management führt aufgrund der zunehmenden Bedeutung von Klima- und Umweltrisiken jährlich eine szenariobasierte ICAAP-Materialitätsanalyse für Klima- und Umwelt-Auswirkungen auf Reputationsrisiken durch. Mittels folgender, als potenziell wesentlich erachteter Szenarien wird eine expertenbasierte quantitative Einschätzung

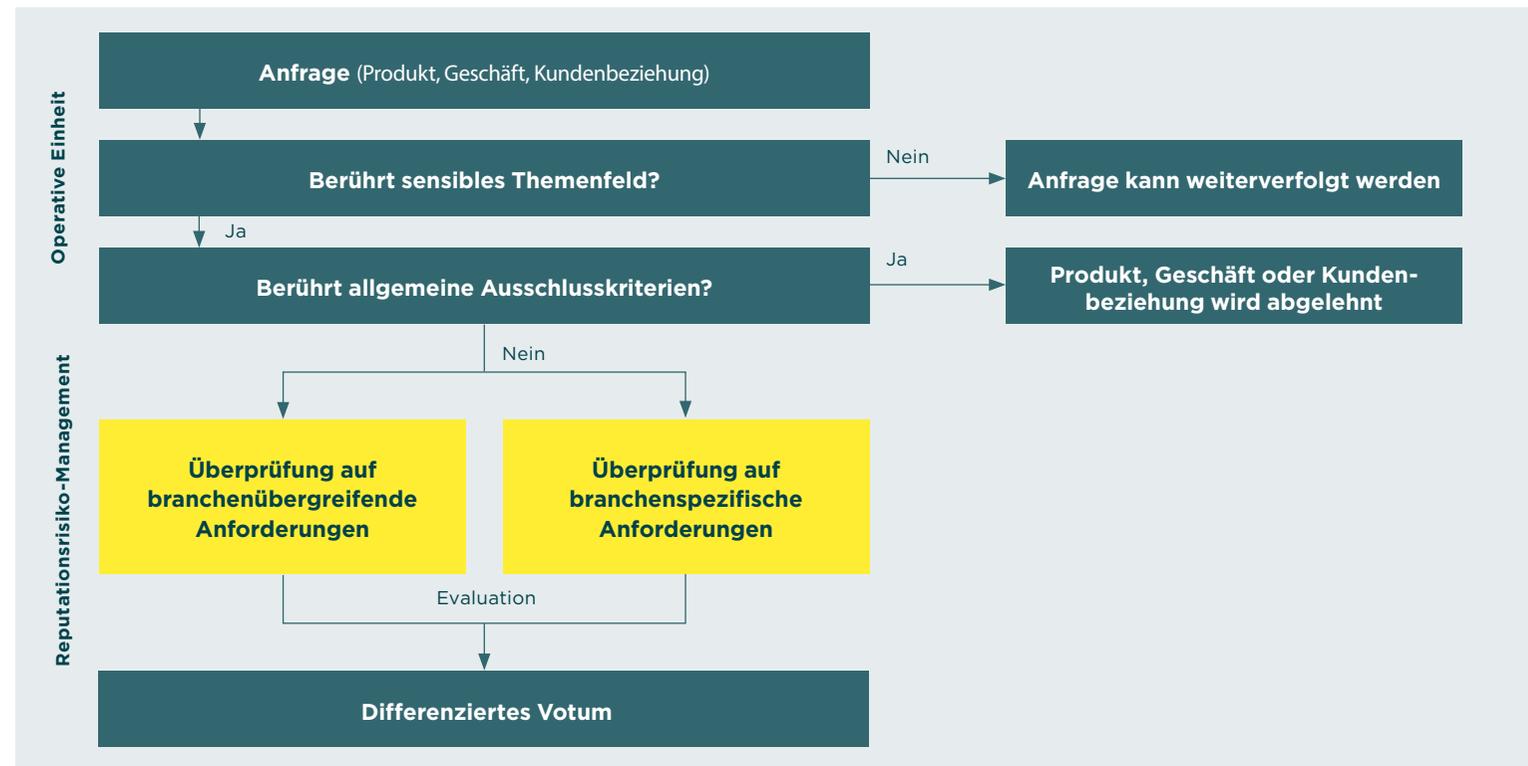
>>

**SF 103 Managementansatz
(inklusive 103-1, 103-2, 103-3)**

- >> beispielsweise anhand von Volumeneinbrüchen über fehlende Gebühreneinnahmen bis hin zum eventuellen Aussteuern von Geschäft abgeleitet:
- Sanktionen des öffentlichen Sektors
 - Greenwashing
 - Geschäftsbeziehungen zur CO₂-intensiven Industrie
 - Rating-Downgrade

Umwelt- und Klimarisiken wurden hierbei als wesentliche Treiber des Reputationsrisikos identifiziert, Greenwashing stellte sich als materielles Reputationsrisiko heraus. Als erste, wesentliche Maßnahmen zur Risiko-Mitigierung wurden neben der regelmäßigen Quantifizierung des Risikos die Berichterstattung hierüber und die Berücksichtigung in der Risikotragfähigkeit ergriffen. Darüber hinaus wurde ein Regel-Monitoring zum Thema Greenwashing etabliert.

Funktionsweise der Steuerung von Umwelt- und Sozialrisiken in der Commerzbank



>>

Managementansatz

SF 103 Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)

>>

Projektfinanzierung, Kundenengagement, Produktentwicklung, Kreditgeschäft

Der größte Teil unserer Cashflow-orientierten Projekt- und strukturierten Finanzierungen wird in Europa abgewickelt. Dabei überwachen wir die Einhaltung der nationalen Umweltrichtlinien im Rahmen einer sorgfältigen Projektprüfung (Due Diligence). Bei der Finanzierung dieser Projekte arbeiten wir entweder mit supranationalen Institutionen wie der International Finance Corporation (IFC) oder nationalen Exportkreditversicherungen zusammen. Somit gelten automatisch die Standards der supranationalen Institutionen oder der nationalen Exportkreditversicherungen (Common Approaches) der OECD.

Der Commerzbank ist bewusst, dass Banken über die eigene Unternehmensgrenze hinaus einen Einfluss auf Fragen der Nachhaltigkeit nehmen können. Aus diesem Grund spricht sie beispielsweise Firmenkunden aktiv auf Nachhaltigkeitsthemen an – etwa im Rahmen unserer Mitgliedschaft an der Bremer Baumwollbörse. Dies erfolgt bei Bedarf, etwa um unklare Sachverhalte bilateral zu klären oder Voraussetzungen für Bankdienstleistungen abzustimmen.

Unsere nachhaltigen Produkte werden mit Blick auf regulatorische Anforderungen, Marktanalysen und Input unserer Fach- und Produktexpert*innen entwickelt. Dabei werden klassische Produktentwicklungsmethoden, agile Methoden und der Austausch mit unseren Kund*innen herangezogen. Die Priorisierung der Entwicklung unterschiedlicher Produkte resultiert aus den Vorgaben der Nachhaltigkeitsstrategie im Einklang mit wirtschaftlichen Abwägungen und der Erfüllung regulatorischer Vorgaben. Im Firmenkundensegment setzen wir auf Risiko- und Vertriebsdaten, um die Umwelt-, Sozial- und Unternehmensführungs- (im Englischen ESG)-Dimensionen unseres Portfolios zu bewerten und eine dezidierte Potenzialanalyse für neue Produkte durchzuführen. Im Ergebnis haben wir Sektoren identifiziert, die zum einen neue nachhaltige Geschäftschancen, zum anderen die Begleitung der Transformation von unseren Kund*innen durch darauf abgestimmte Advisory Services und Finanzierungsprodukte ermöglichen. Der Vertrieb und die Kreditabteilungen arbeiten eng zusammen, um den Besonderheiten der ESG-Thematik Rechnung zu tragen.

Verantwortung im Kreditgeschäft geht für das Privatkundensegment aber noch weiter: “Responsible Lending“ ist ein ganzheitlicher Beratungsansatz, der auch auf mögliche Veränderungen der wirtschaftlichen Situation der Kund*innen achtet. Für diesen Fall gibt es im Risikobereich der Bank spezielle Einheiten, die sich mit der Risikofrüherkennung beschäftigen. Zu ihrer Aufgabe gehört es, Kundschaft mit sich abzeichnenden finanziellen Problemen frühzeitig – und damit möglichst vor dem Auftreten existenzieller Probleme – zu identifizieren und gemeinsam Maßnahmen zu vereinbaren, die im Idealfall in einen geregelten Rückzahlungsprozess münden.

SF1 Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen

SF1 Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen UNGC: 1-6 / SDG: 1, 11

Produkte und Dienstleistungen, die einen speziellen sozialen Nutzen aufweisen, lassen sich nicht klar von den übrigen Produkten und Dienstleistungen trennen, da der soziale Nutzen wesentlich von den Kaufmotiven der Kund*innen abhängt, die sich einer Bewertung durch uns entziehen. Dennoch gibt es eine Reihe von Angeboten speziell im Privatkundengeschäft, die einen sozialen Nutzen beinhalten. Dazu zählen insbesondere Wohneigentum und Altersvorsorge. Unser Bruttobauspargeschäft hatte im Jahr 2021 einen Umfang von rund 1,4 Mrd. Euro.

>>

SF1 Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen

SF1 Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen

UNGC: 1-6 / SDG: 1, 11

>>

Im Niedrigzinsumfeld stehen ein Eigenkapitalaufbau für den späteren Eigentumserwerb sowie langfristige Zinssicherung bei Baufinanzierung und Modernisierungsmaßnahmen im Fokus. Daneben sind die Absicherung von Lebensrisiken und die private Altersvorsorge unverändert kundenrelevante Beratungsthemen. Im Berichtsjahr wurden im Versicherungsgeschäft geförderte Riester- und Basisrentenverträge mit einer Bewertungssumme von rund 120 Mio. Euro vermittelt. Zu unserem Vorsorgeportfolio gehören darüber hinaus Produkte zur Risikoabsicherung wie Risikolebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie weitere Produkte zum Aufbau einer Altersvorsorge (Privatrenten).

Zur Unterstützung der Kreditprogramme des Bundes, insbesondere über die KfW, zur Abmilderung der sozialen und ökonomischen Folgen der Corona-Pandemie, haben wir mit Unterstützung der Smart-Automation-Technologie den KfW-Schnellkredit und den KfW-Unternehmerkredit automatisiert. Durch das Wegfallen vieler manueller Schritte bei der Antragstellung konnten wir die Anfragen schneller bearbeiten, die Durchlaufzeiten verkürzen, die Datenqualität erhöhen und viel mehr Kunden sehr schnell solche Mittel zur Verfügung stellen.

Um Privatkund*innen finanziell zu entlasten, die infolge der Corona-Pandemie von Einnahmeausfällen etwa durch Kurzarbeit betroffen sind, haben wir für Ratenkredite und Baufinanzierungen Ratenpausen angeboten, die über die gesetzlich vorgegebenen Stundungen hinausgehen. Zur zeitnahen Bearbeitung der vielen Anträge für alle Produkte haben wir zusätzliche Ressourcen aufgebaut. Zudem haben wir unsere Kunden rechtzeitig über das Ende der Pause informiert.

SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

UNGC: 7-9 / SDG: 7, 12, 13

Für die weltweiten Bestrebungen, den Klimawandel einzudämmen, braucht es neben geeigneten politischen Rahmenbedingungen und neuen Technologien vor allem auch ausreichend finanzielle Mittel. Damit sind Geschäftschancen für die Commerzbank verbunden. Daher haben wir uns dazu verpflichtet, bis 2025 mehr als 300 Mrd. Euro für die nachhaltige Transformation zu mobilisieren. Zugleich leisten wir mit dem Finanzieren grüner Technologien und klimaschonender Geschäftsideen aber auch einen konkreten Beitrag für eine erfolgreiche Transformation in eine CO₂-arme und nachhaltige Wirtschaft.

Für die Commerzbank ist Sustainable Finance solcher Technologien und Geschäftsideen kein neues Thema: So gehören Unternehmens- und Projektfinanzierungen entlang deren Wertschöpfungskette bereits seit den 1980er-Jahren zum Portfolio und sind für uns auch in Zukunft ein Wachstumsfeld. Kerngeschäft des Center of Competence Energy (CoC Energy) mit seinen Standorten in Hamburg und New York ist die weltweite Finanzierung von Wind- und Solarparks sowie angrenzenden Technologien.

Die finanzierten Anlagen werden insbesondere von unabhängigen Stromproduzenten, Projektentwicklern, institutionellen Investoren und Energieversorgungsunternehmen betrieben. Heute zählen wir zu den größten Finanzierern erneuerbarer Energien in Europa und konnten im abgelaufenen Jahr unseren internationalen Portfolioanteil weiter ausbauen. Bei den Neuabschlüssen 2021 sind neben Finanzierungen für Wind- und Solarparks in Deutschland auch neue Projekte in Finnland, Frankreich, den Niederlanden und den USA hervorzuheben. Dort haben wir unter anderem einen der ersten Offshore-Windparks des Landes finanziert. Das Kreditengagement des CoC Energy (Exposure at Default) umfasste 2021 rund 5,3 Mrd. Euro (2020: 5,1 Mrd. Euro).

>>

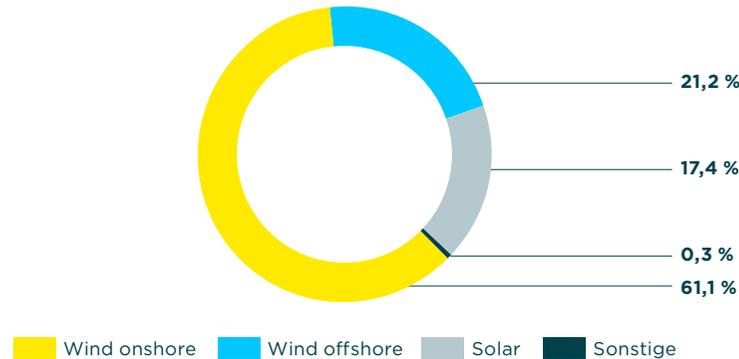
SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

UNGC: 7-9 / SDG: 7, 12, 13

>>

Projektfinanzierung erneuerbarer Energien nach Technologien

Projektfinanzierung 2021 (% of EaD) (EaD 2021 100% = 4,7 Mrd. €)



Die Commerzbank bezieht Nachhaltigkeitsaspekte auch bei der Entwicklung klassischer Finanzierungslösungen ein. Wir beraten Firmenkunden über die Vorteile öffentlicher Förderkredite wie der KfW-Energieeffizienzprogramme oder der Klimaschutzinitiative für den Mittelstand der KfW. Mit einem Anteil von rund 5 % an den gewerblichen Nachhaltigkeitsprogrammen der KfW sind wir in Deutschland einer der wesentlichen Vermittler bei der Nutzung dieser Fördermittel für entsprechende Investitionen des Mittelstands.

Einen weiteren Beitrag zum Klimaschutz leisten wir bei der Vergabe von Immobilienkrediten, indem wir energetisch effizientes Bauen und Erwerben mit attraktiven Finanzierungsbedingungen unterstützen. Mit der im September 2019 eingeführten "Grünen Baufinanzierung" fördern wir den Bau, die Modernisierung oder den Erwerb eigen- oder fremdgenutzter Gebäude, deren Endenergiebedarf unter 75 Kilowattstunden (kWh) pro Quadratmeter Nutzfläche liegt, mit einem zusätzlichen Zinsrabatt von 0,10 % auf unsere attraktiven Finanzierungsbedingungen.

Mit dem Green CBU+ (Commerzbank-Universal-Darlehen), einem Individualkredit für Unternehmer*innen, werden nachhaltige gewerbliche oder private Investitionen finanziert. Dazu zählen zum Beispiel solche, die den Verbrauch von Ressourcen wie Benzin, Strom oder Wasser um mindestens 30 % reduzieren oder eine positive Wirkung auf den CO₂-Ausstoß haben. Wir fördern die Finanzierung solcher Vorhaben mit einem günstigeren Kundenzins.

Auch im Anlagegeschäft wollen wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung leisten und die damit verbundenen Geschäftschancen nutzen. Dazu gehören etwa das Angebot nachhaltiger Fonds, die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in die Vermögensverwaltung sowie nachhaltige Kapitalmarktinstrumente.

Bereits 2007 hat eine damalige Tochtergesellschaft der Commerzbank den weltweit ersten Green Bond federführend begleitet. Seitdem haben wir zahlreiche Kunden beim Vorbereiten und Platzieren von nachhaltigen Anleihen unterstützt.

>>

SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

UNGC: 7-9 / SDG: 7, 12, 13

>>

So begleitete die Commerzbank Aktiengesellschaft allein im Berichtsjahr die Emission von 57 Sustainable Bonds mit einem Gesamtvolumen von mehr als 62,3 Mrd. Euro als Lead-Managerin (2020: 46,3 Mrd. Euro). Hierzu zählten auch eine Reihe innovativer Transaktionen, wie beispielsweise im April 2021 der weltweit erste von einer Bank begebene Sustainability-linked Bond oder die Emission einer dreißigjährigen grünen Bundesanleihe im Mai 2021. Weiterhin engagieren wir uns in unterschiedlichen Interessensvereinigungen und Fachverbänden und tragen so aktiv zur Weiterentwicklung des Marktes für nachhaltige Anleihen bei. Insgesamt hat die Bank bereits mehr als 155 nachhaltige Anleihen begleitet.

Bereits 2020 hat die Commerzbank den zweiten eigenen Green Bond (nach einer ersten Emission im Oktober 2018) mit einem Emissionsvolumen von 500 Mio. Euro begeben. Mit dem Erlös finanziert die Bank Projekte im Bereich der erneuerbaren Energien. Die Anleihe hat eine Laufzeit von 5,5 Jahren mit einem Kündigungstermin im März 2025 und einem Kupon von 0,75 % pro Jahr. Dem Bond sind Kredite für Onshore- und Offshore-Windprojekte und Solarprojekte in Deutschland, weiteren europäischen Ländern sowie Nordamerika zugeordnet. Die durch den Green Bond finanzierten Projekte führen zu CO₂-Einsparungen von rund 850.000 Tonnen pro Jahr. Bereits seit 2014 ist die Commerzbank Unterzeichner der Green Bond Principles. Seit Januar 2020 ist die Bank Partner der Climate Bonds Initiative.

Die Commerzbank ist Teilnehmer am europäischen Emissionsrechtehandel (EU-ETS). Sie berät Unternehmen bei der Beschaffung von Emissionsrechten beziehungsweise -zertifikaten sowie beim damit verbundenen Risikomanagement und setzt daraus resultierende Handelsstrategien für Kunden um. Hinzu kommt die Möglichkeit zur freiwilligen Kompensation des CO₂-Fußabdrucks eines Unternehmens, das nicht dem verpflichtenden EU-ETS unterliegt. Als Mitglied der Carbon Pricing Leadership Coalition (CPLC) der Weltbank beteiligt sich die Bank darüber hinaus an den weltweiten Diskussionen zur CO₂-Bepreisung.

Daneben arrangiert, strukturiert und platziert die Commerzbank für Unternehmen unterschiedlichster Branchen nachhaltige Schuldscheindarlehen und Konsortialkredite in Form von Green Loans oder ESG-linked Loans. ESG-linked Loans, auch Positive Incentive Loans genannt, sind eine vergleichsweise neue, aber sehr dynamisch wachsende Produktkategorie. Bei dieser Art von Konsortialkrediten werden die Konditionen an Nachhaltigkeitskriterien geknüpft, etwa das ESG-Rating des Kreditnehmers. Je besser sich die Kriterien entwickeln, desto geringer fallen die Zinsen aus – und umgekehrt. 2021 war die Commerzbank Aktiengesellschaft an 50 Green oder ESG-linked Loans mit einem Gesamtvolumen von 84,5 Mrd. Euro beteiligt. Seit 2017 nehmen wir an Arbeitsgruppen der Loan Market Association teil, um die Implementierung von Nachhaltigkeit im Konsortialkreditgeschäft aktiv mitzugestalten.

Auch im Privatkundensegment gewinnt das Angebot nachhaltiger – und damit auch ökologischer – Investments weiter an Bedeutung. Hier leisten wir unseren Beitrag für eine nachhaltige Entwicklung und nutzen die damit verbundenen Geschäftschancen. Durch strategische Partnerschaften mit ausgewählten Fondsgesellschaften bieten wir nachhaltige Investments (unter anderem Aktien- und Rentenfonds) in Bereichen wie Klimaschutz, Solar- und Windenergie an und integrieren Nachhaltigkeitsaspekte in die Vermögensverwaltung sowie nachhaltige Kapitalmarktinstrumente. Gleichzeitig stellen wir prozessual sicher, dass unter anderem gezielte Investitionen in gesellschaftlich kontroverse Branchen wie Rüstung oder Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe ausgeschlossen werden.

>>

SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

UNGC: 7-9 / SDG: 7, 12, 13

>>

Im Rahmen von Aktionskonditionen haben wir im gesamten Jahr 2021 in unterschiedlichen Aktionszeiträumen eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsfonds im Onlinebanking und in den Filialen ohne Ausgabeaufschläge beziehungsweise Kaufgebühren angeboten, um weitere Kund*innen für diese Anagemöglichkeit zu gewinnen. Mit dem Impactfonds klimaVest von Commerz Real haben Privatanleger*innen die Möglichkeit, in nachhaltige Sachwerte im Bereich erneuerbare Energie zu investieren. Beim Motiv-Investing der comdirect können Kund*innen gezielt in ihre Interessen und Überzeugungen investieren, unter anderem in das Thema Nachhaltigkeit. Dafür stellt comdirect ausgewählte Fonds, ETFs und Aktien bereit. Darüber hinaus stehen comdirect-Kund*innen weitere nachhaltige Anlageprodukte zur Verfügung.

SF3 Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde

SF3 Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde

UNGC: 1-10 / SDG: 10

Die Commerzbank bietet ihren Kund*innen bei der Geldanlage zunehmend Möglichkeiten, am wachsenden Markt verantwortungsvoller Investments teilzuhaben, etwa über Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Anbieter für private und institutionelle Kund*innen.

Vermögende Privat- und Firmenkunden können bei uns eine individuelle Vermögensverwaltung unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten vereinbaren, bei der die Titelselektion neben Ausschlusskriterien auch Nachhaltigkeitsratings berücksichtigt.

Unser Asset-Management hat sich im September 2020 zu den Principles for Responsible Investment (PRI) verpflichtet. Damit bekennt sich das Asset-Management der Commerzbank zu verantwortungsbewussten Investitionsentscheidungen. Seit dem Basisjahr 2017 haben wir das Gesamtvolumen der Nachhaltigkeits-Vermögensverwaltung auf gut 600 Mio. Euro vervierfacht. Darüber hinaus beschritt unser gesamtes Asset-Management bereits im Jahr 2020 neue Wege im Sinne einer umfassenden Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsrisiken. Alle Mandatslösungen, die auch in Einzelwerte wie Aktien oder Anleihen investieren, berücksichtigen seitdem bestimmte Ausschlusskriterien sowie Mindestanforderungen an Nachhaltigkeitsratings im Rahmen des Selektionsprozesses für die Titelauswahl.

Seit 2018 arbeiten Commerzbank und Bergwaldprojekt e.V. in verschiedenen Projekten eng zusammen.

Die Gesamtkooperation mit dem Bergwaldprojekt e.V. – darunter auch im Rahmen unserer nachhaltigen Vermögensverwaltung – hat dadurch an 37 Standorten die beeindruckende Aufforstungsfläche von über eine Million Quadratmeter öffentlichem Wald erreicht, was einer Größe von mehr als 160 Fußballfeldern entspricht.

Außerdem erhalten institutionelle Investor*innen, die ihr Aktienresearch von der Commerzbank beziehen, auch quantitative Nachhaltigkeitskennziffern von Arabesque S-Ray sowie tiefgehende Analysen von ESG-Faktoren zu bestimmten Einzelwerten. Commerzbank-Research bewertet Unternehmen zusammen mit Arabesque S-Ray in Bezug auf die Erfüllung der Prinzipien des UN Global Compact und erstellt einen ESG-Score. Diese Informationen werden den Kunden zusätzlich zu den fundamentalen Aktienvoten zur Verfügung gestellt.

>>

SF3 Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde

UNGC: 1-10 / SDG: 10

>>

Bei der betrieblichen Altersvorsorge in der Commerzbank berücksichtigt der Konzern im Inland insofern Nachhaltigkeitsaspekte, die der Auswahl der Asset-Manager für den Pensionsplan deren Unterzeichnung der UN Principles for Responsible Investment (PRI) Grundvoraussetzung sind.

Bei den Eigenanlagen der Bank spielen Nachhaltigkeitsaspekte eine immer wichtigere Rolle. Im Rahmen der Liquiditätssteuerung investiert die Commerzbank vermehrt in nachhaltige Anleihen und baut ein eigenes ESG-Portfolio auf. Zu diesem Zweck plant die Bank, vermehrt Eigenanlagen in Green, Social und Sustainability Bonds zu investieren. Bis Ende 2021 betrug das Volumen bereits 1,6 Mrd. Euro, was einem Anteil von mehr als 5 % des Liquiditätsportfolios entsprach.



COMMERZBANK



Die Bank an Ihrer Seite