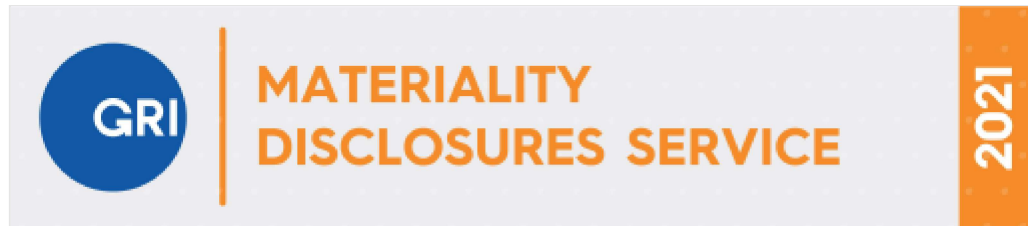


Bilanz nach der Global Reporting Initiative

Die Commerzbank berichtet über ihre



Nachhaltigkeitsleistung für das Jahr 2020 nach den Standards der Global Reporting Initiative (GRI). Dieser Bericht wurde in Übereinstimmung mit den GRI-Standards Option: „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).

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-Inhaltsindex

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

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-1	Name der Organisation Commerzbank AG		
102-2	Aktivität, Marken, Produkte und Dienstleistungen In zwei Geschäftsbereichen – Privat- und Unternehmerkunden sowie Firmenkunden – bietet die Bank ein umfassendes Portfolio an Finanzdienstleistungen. Privat- und Unternehmerkunden profitieren im Zuge der Integration der Comdirect von den Leistungen einer der modernsten Onlinebanken Deutschlands in Verbindung mit 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	<p>Die Commerzbank ist auf allen Kontinenten präsent; im Firmenkundengeschäft ist sie in knapp 40 Ländern vertreten. Im Ausland war die Bank per 31. Dezember 2020 mit 6 wesentlichen Konzerngesellschaften, 20 operativen Auslandsniederlassungen (2019: 20) sowie 30 Repräsentanzen und Financial Institutions Desks (2019: 30) an allen wichtigen Finanzplätzen der Welt vertreten. Der Schwerpunkt der internationalen Aktivitäten liegt dabei auf Europa. Für Details zur weltweiten Präsenz siehe <u>Geschäftsbericht 2020</u> (Umschlag hinten).</p>
102-5	Eigentumsverhältnisse und Rechtsform	<p>Die Commerzbank AG ist eine Aktiengesellschaft nach deutschem Recht. Zum 31. Dezember 2020 befanden sich rund 35 % der Commerzbank-Anteile im Besitz der Bundesrepublik Deutschland sowie unserer überwiegend in Deutschland beheimateten Privataktionäre. Rund 65 % aller Commerzbank-Aktien entfielen auf institutionelle Investoren, darunter insbesondere die Capital Group, Cerberus, Blackrock und der über die Norges-Bank beteiligte norwegische Staat. Der Streubesitz, der sogenannte Free Float, lag bei knapp 80 %.</p>
<p><u>Aktionärsstruktur</u> (PDF, 32 kB)</p>		
102-6	Belieferte Märkte	<p>Die Commerzbank ist die führende Bank für den Mittelstand und starker Partner von rund 30.000 Firmenkundenverbänden sowie rund 11 Millionen Privat- und Unternehmerkunden in Deutschland. Die Commerzbank wickelt rund 30 % des deutschen Außenhandels ab und ist im Firmenkundengeschäft international in <u>knapp 40 Ländern</u> vertreten. Die Bank konzentriert sich auf den deutschen Mittelstand, Großunternehmen sowie institutionelle Kunden. Im internationalen Geschäft begleitet die Commerzbank Kunden mit einem Geschäftsbezug zu Deutschland und Unternehmen aus ausgewählten Zukunftsbranchen.</p>
102-7	Größe der Organisation	<p>Im Jahr 2020 erwirtschaftete der Commerzbank-Konzern mit knapp 48.000 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Bruttoerträge von rund 8,2 Milliarden Euro. Das operative Ergebnis betrug –233 Mio. Euro und das den Commerzbank-Aktionären zurechenbare Konzernergebnis –2.918 Mio. Euro. Die Bilanzsumme lag zum 31. Dezember 2020 bei 506,9 Mrd. Euro.</p>
<p><u>Zentrale Unternehmenskennzahlen Commerzbank-Konzern</u> (PDF, 28 kB)</p>		
102-8	Informationen zu Angestellten und sonstigen Mitarbeitern	6
<p>Zum Jahresende 2020 waren 29.601 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die Commerzbank AG Inland tätig. Hinzu kamen 3.482 Mitarbeiter, die in der Commerzbank AG Ausland beschäftigt waren. Sofern nicht anders angegeben, beziehen sich die Mitarbeiterangaben im Folgenden auf die Beschäftigten der Commerzbank AG Inland. Gegenüber dem Vorjahr stieg die Zahl der Beschäftigten in der Commerzbank AG Inland um 186 an. Die Mehrheit der Mitarbeiter hat einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Derzeit arbeiten rund 30 % unserer Mitarbeiter in Teilzeit. Der Anteil der externen Personen in der Commerzbank ist nicht signifikant.</p>		

[Gesamtbelegschaft Commerzbank AG Inland nach Geschlecht und Beschäftigungsart](#) (PDF, 28 kB)
[Geschlechterverteilung Commerzbank AG Inland nach Beschäftigungsverhältnis und Vertrag](#) (PDF, 28 kB)
[Belegschaft Commerzbank AG Inland nach Arbeitsorten und Vertrag](#) (PDF, 28 kB)

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 und GRI 414/103.

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

Wichtige personelle und geschäftspolitische Ereignisse werden im [Geschäftsbericht 2020](#) (Seite 92 f.) detailliert dargestellt:

- Personelle Veränderungen des Vorstands und Aufsichtsrats haben zu unterschiedlichen Zeitpunkten im Jahr 2020 stattgefunden.
- Der Verkauf des Geschäftsbereichs Equity Markets & Commodities wurde im Mai wirtschaftlich abgeschlossen.
- Die Commerzbank hat die Komplettübernahme der Comdirect am 2. November 2020 erfolgreich abgeschlossen. Nach der Verschmelzung führen Commerzbank und Comdirect ihr jeweiliges Leistungsangebot zunächst unverändert fort.
- Die Commerzbank hat erfolgreich zwei Additional-Tier-1-Anleihen begeben.
- Die regulatorischen Kapitalanforderungen an die Commerzbank wurden im Rahmen der jährlichen Überprüfung und im Zuge von methodischen Veränderungen reduziert.
- Die Commerzbank hat ihren zweiten eigenen Green Bond mit einem Emissionsvolumen von 500 Mio. Euro begeben.
- Im Februar 2021 veröffentlichte die Commerzbank die „Strategie 2024“. Mit der neuen Strategie plant die Bank, ihr Geschäftsmodell zu fokussieren und zu digitalisieren, in allen Bereichen die Kosten erheblich zu reduzieren und ihre Profitabilität bis 2024 deutlich zu erhöhen.

102-11**Vorsorgeansatz oder Vorsorgeprinzip**

Wir wollen alle Möglichkeiten nutzen, um Risiken für unser Geschäft zu vermeiden 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 2020](#) (Seite 123 ff.).

Klimarisiken gehören zu den größten Herausforderungen unserer Zeit. Wir als Bank sehen unsere Verpflichtung darin, die

12

Auswirkungen unserer Finanzierungen zu überprüfen und in der Folge unsere Portfolios nach dem Pariser Klimaziel zu steuern. Im Juni 2020 hat die Commerzbank die Klimaschutzselbstverpflichtung des deutschen Finanzsektors unterzeichnet. Darin verpflichten wir uns, unser Kreditportfolio bis Ende 2022 nachvollziehbar nach den Grundsätzen des Pariser Klimaabkommens zu steuern – mit dem Ziel, die Erderwärmung auf deutlich unter 2 Grad zu begrenzen. 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. 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 Nachhaltigkeitsaspekte eine besondere Rolle spielen. Der Fokus liegt dabei auf ethisch, sozial oder ökologisch 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 oder Mitarbeiter beim Rohstoffabbau in Entwicklungs- und Schwellenländern betreffen. Das Reputationsrisiko-Management legt Voraussetzungen und Grenzen für die Geschäftstätigkeit der Commerzbank fest, indem es 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

17

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

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 (Entsprechungserklärungen 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)

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](#)
- [ERFF – European Retail Financial Forum](#)
- [CEPS - Centre for European Policy Studies](#)

2 Strategie

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-14	<p>Erklärung des höchsten Entscheidungsträgers Sehr geehrte Damen und Herren,</p> <p>Treibhausgase konsequent reduzieren. Darum drehen sich aktuell alle Klimaaktivitäten. Bereits 2015 von 197 Staaten verabschiedet, ist das Pariser Klimaabkommen heute für nahezu alle Akteure aus Politik und Wirtschaft die Basis für eigene CO2-Reduktionsstrategien. Die EU-weite Klimaneutralität soll spätestens 2050 umgesetzt und Deutschland soll bereits 2045 klimaneutral sein. Denn nur, wenn es uns gelingt, die Erderwärmung gemäß des Pariser Klimaziels zu begrenzen, können wir dem Klimawandel wirksam entgegenzutreten. Uns als Finanzinstitut kommt dabei eine besondere Rolle zu: Als strategischer Partner wollen und werden wir unsere Kunden dabei unterstützen, ihre eigenen Klima- und Nachhaltigkeitsziele zu verwirklichen; denn gemeinsam können wir am meisten für den Klimaschutz tun.</p> <p>Dieser Anspruch ist in der Commerzbank bereits heute fest verankert. Das war mir von Anfang an bewusst, als ich im Januar dieses Jahres den Vorstandsvorsitz übernommen habe. Bei erneuerbaren Energien, zum Beispiel, umfasst das Commerzbank-Portfolio Finanzierungen in Höhe von 5,1 Milliarden Euro. Damit gehören wir unverändert zu den führenden Unternehmen in diesem Bereich. 2020 haben wir außerdem 31 Green und Social Bonds mit einem Volumen von insgesamt mehr als 46 Milliarden Euro federführend begleitet, darunter auch die erste grüne Bundesanleihe. Und mit „Klimavest“ haben wir den ersten Impact-Fonds für private Anleger in Deutschland auf den Markt gebracht.</p> <p>Nachhaltigkeit ist ein Querschnittsthema, das einer konsequenten und ganzheitlichen Steuerung bedarf. Deshalb haben wir Ende des vergangenen Jahres unsere bisherigen Aktivitäten im neu geschaffenen Bereich Group Sustainability Management gebündelt. Strategisch weitreichende Entscheidungen werden seit Januar dieses Jahres im Group Sustainability Board getroffen, das ich leiten darf. Hier sind noch weitere wichtige Entscheidungsträger aus allen relevanten Bereichen der Bank vertreten – denn Nachhaltigkeit wird bei uns ganzheitlich gedacht und gesteuert.</p> <p>Diese bankweite Zusammenarbeit zahlt sich schon jetzt aus: Im ersten Quartal 2021 haben wir die Kernelemente unserer Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet und uns ambitionierte Ziele gesetzt.</p>	1-10	<u>7,</u> <u>9,</u> <u>13</u>

- Wir gehören zu den Erstunterzeichnern der Net-Zero Banking Alliance von UNEP FI. Bis 2050 stellen wir die CO₂-Emission unseres gesamten Kredit- und Investmentportfolios auf netto null.
- Bis 2025 werden wir 300 Milliarden Euro für nachhaltige Finanzprodukte mobilisieren.
- Wir gehen mit gutem Beispiel voran und stellen die CO₂-Emissionen unseres eigenen Bankbetriebs bereits 2040 auf netto null. Von unseren Lieferanten erwarten wir bis 2040 mindestens Klimaneutralität.

„Net Zero“ ist wesentlich strenger als Klimaneutralität. Ein Unternehmen darf nur genau so viel CO₂ abgeben, wie es der Atmosphäre auch dauerhaft wieder entzieht. Grundsätzlich gilt, Emissionen bestmöglich zu vermeiden. Eine Kompensation ist nur in begründeten Ausnahmefällen möglich und kann nur durch einen zertifizierten Abbau von Treibhausgasen vorgenommen werden. Das sind reale Projekte, bei denen zweifelsfrei nachgewiesen werden kann, dass sie der Atmosphäre dauerhaft CO₂ entziehen.

Zur verlässlichen Messung unseres Reduktionsfortschritts setzen wir auf wissenschaftsbasierte CO₂-Reduktionsziele der Science-based Targets Initiative, der wir als erste deutsche Bank im September 2020 beigetreten sind. Und für eine transparente Fortschrittdarstellung nutzen wir die Empfehlungen der Task Force on Climate-related Financial Disclosures. Unseren ersten nicht finanziellen Bericht nach TCFD wollen wir für das Geschäftsjahr 2021 vorlegen.

Selbstverständlich fließen auch immer soziale Aspekte sowie Kriterien einer guten Unternehmensführung in unsere unternehmerischen Entscheidungen ein. Hierfür steht, zum Beispiel, dass wir in diesem Jahr zum dritten Mal in Folge im Global-100-Index der nachhaltigsten Unternehmen weltweit von Corporate Knights gelistet sind.

Dieser Nachhaltigkeitsbericht ist nach den Standards der GRI erstellt und umfasst alle wesentlichen Entwicklungen der Bank im Berichtsjahr. Er ist gleichzeitig unser Fortschrittsbericht 2020 nach dem UN Global Compact. Dessen 10 Prinzipien für Menschen- und Arbeitnehmerrechte, Umweltschutz und Bekämpfung der Korruption sowie die 17 Sustainable Development Goals der Vereinten Nationen sind die Basis unserer Nachhaltigkeitsarbeit.

Wir möchten alle unsere Stakeholder transparent über unsere Nachhaltigkeitsinitiativen und -aktivitäten informieren. Dazu gehört seit 2005 unsere jährliche GRI-Bilanz. Sie vermittelt einen umfassenden Einblick in alle wesentlichen Aspekte von Environmental, Social, Governance, kurz ESG, in der Commerzbank.

Mit besten Wünschen
Ihr
Manfred Knof
Vorstandsvorsitzender der Commerzbank AG

Wichtige Auswirkungen, Risiken und Chancen

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 Kunden bilden eine tragende Säule für die nachhaltige Geschäftsentwicklung. Mit unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gehen wir partnerschaftlich um – auch und gerade in Zeiten großer Umbrüche und wirtschaftlicher Herausforderungen. Die von 2021 an anstehende tiefgreifende Restrukturierung wird zu einem weiteren Wegfall von Arbeitsplätzen führen. Auch dabei wird die Commerzbank alles daransetzen, gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern faire Lösungen für den Stellenabbau zu vereinbaren (siehe GRI 401/103).

Auch 2020 war ein herausforderndes Jahr. Es hat uns eindrücklich vor Augen geführt, wie wichtig es ist, dass jeder Einzelne Verantwortung für das gesellschaftliche Miteinander übernimmt. Die Corona-Pandemie hat den Alltag von uns allen verändert. Der Schutz der Gesundheit hat für die Commerzbank in der Corona-Pandemie oberste Priorität. Die Commerzbank hat einen Krisenstab eingerichtet, der auf die jeweiligen Entwicklungen reagiert, neue Maßnahmen beschließt und koordiniert. Oberstes Ziel ist es, unsere Mitarbeiter und Kunden zu schützen. Dies umfasst unter anderem die zeitweise Schließung vieler Filialen, die Einschränkung von Dienstreisen und einen geteilten Geschäftsbetrieb. Um Kontakte zu vermeiden, arbeitet ein großer Teil der Belegschaft mobil von zu Hause. Als Anerkennung für zusätzliche Belastungen erhielten alle aktiven Mitarbeiter und Nachwuchskräfte der Commerzbank im In- und Ausland zum Jahresende pauschal eine Sonderzahlung in Höhe von 500 Euro. Gleichzeitig haben wir es ermöglicht, in dieser belastenden Zeit weiterhin an der Seite unserer Kunden und Kundinnen zu stehen.

Mit der Mitte Februar 2021 veröffentlichten „Strategie 2024“ haben wir Nachhaltigkeit als eine unserer vier strategischen Säulen noch stärker im Geschäftsmodell verankert. Wir sind davon überzeugt, dass Nachhaltigkeit ganzheitlich betrachtet werden muss. Dabei verstehen wir Nachhaltigkeit über alle 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. Eingang in die neue Strategie hat unter anderem das bereits 2019 gestartete und 2020 fortgesetzte Projekt „Nachhaltigkeit 5.0“ gefunden. Darin wurden für alle Segmente und Bereiche konkrete Maßnahmen definiert, die Orientierung geben und in den kommenden Jahren umgesetzt werden sollen. Das 2017 verabschiedete, 100 Ziele umfassende Nachhaltigkeitsprogramm wurde planmäßig nach drei Jahren mit einer letzten Statusmeldung abgeschlossen.

Nachhaltigkeit betrifft alle Bereiche der Bank. Daher werden wir das Thema weiter in unser Kundenangebot, die Risikosteuerung und den Bankbetrieb integrieren. Einerseits befähigen wir unsere Kunden zu ihrer nachhaltigen Transformation. Dazu gehört, dass wir unsere Kunden 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. Für den eigenen Bankbetrieb strebt die Bank bereits für 2040 an, die CO₂-Emissionen auf null zu senken. Von unseren Lieferanten erwarten wir bis 2040 mindestens Klimaneutralität. Außerdem haben wir uns das Ziel gesetzt, bis 2025 das Volumen für nachhaltige Finanzprodukte auf 300 Milliarden Euro erhöhen. Den starken Anstieg werden wir unter anderem über Anleiheemissionen für unsere Firmenkunden, Vermögensverwaltungsprodukte für Firmen- und Privatkunden sowie unsere grünen Baufinanzierungen für Privatkunden erreichen.

3 Ethik und Integrität

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-16	<p>Werte, Grundsätze, Standards und Verhaltensnormen</p> <p>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 Fairness aus.</p> <p>Wir verpflichten uns, Gesetze, Richtlinien, Marktstandards sowie bankinterne Leitlinien einzuhalten. Außerdem bekennen wir uns bereits seit 2006 zu den global anerkannten Grundsätzen des <u>UNGC</u>.</p> <p>Als zentrales Dokument sind die global verbindlichen <u>Verhaltensgrundsätze</u> („Code of Conduct“) zu nennen. Diese geben Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen einen Handlungsrahmen für korrektes und ethisch einwandfreies Verhalten bei der täglichen Arbeit und werden in weiteren Anweisungsdokumenten konkretisiert. Sie machen deutlich, was die Commerzbank von den Mitarbeitern im Konzern erwartet: Es gilt nicht nur, Gesetze, Regularien und interne Vorschriften einzuhalten, sondern auch, die ethischen Standards und Werte des Konzerns im Geschäftsalltag zu leben.</p> <p>Wichtige Grundsätze für verantwortungsvolles Handeln bilden außerdem die</p>	10	<u>16</u> , <u>12</u>

- Unternehmenskultur mit den 5 ComWerten Kundenorientierung, Leistung, Integrität, Teamgeist und Mut,
- Leitlinien zur unternehmerischen Verantwortung in den 6 Dimensionen Gesetzestreue und Transparenz, Verankerung im Kerngeschäft, Sensibilisierung der Mitarbeiter, Stakeholder-Dialog, Bekenntnis zum UNGC 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.

4 Unternehmensführung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-18	<p>Führungsstruktur</p> <p>Der Vorstand der Commerzbank leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung im Unternehmensinteresse. Er ist dabei den Belangen von Aktionären, Kunden, Mitarbeitern und 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.</p> <p>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 <u>Geschäftsbericht 2020</u> der Bericht des Aufsichtsrats (Seite 6–18) sowie die Erklärung zur Unternehmensführung (Seite 27–34).</p>		<u>12</u>
102-19	<p>Delegation von Befugnissen</p> <p>Im Dezember 2020 wurde der neue Bereich Group Sustainability Management gegründet, der dem Vorstandsvorsitzenden unterstellt ist. Damit unterstreicht die Commerzbank die strategische Bedeutung des Themas und berücksichtigt die Anforderungen von relevanten Stakeholder-Gruppen wie Kunden und Investoren. In Fortführung des bisherigen Nachhaltigkeitsmanagements wird der neue Bereich als Dreh- und Angelpunkt die bestehenden Nachhaltigkeitsaktivitäten koordinieren und weiterentwickeln sowie neue anstoßen. 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.</p> <p>Zu diesem Zweck wurde zum Beispiel die „Sustainability Group“ als Nachfolgerin des „Sustainable Finance Committees“ ins Leben gerufen. Das interne 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.</p> <p>Das Konzernprojekt „Nachhaltigkeit 5.0“, das unternehmerische Verantwortung noch stärker in der Bank verankern sollte, wurde im Jahr 2020 weitergeführt. Am Projekt beteiligt waren die</p>		

Kundensegmente, das Risikomanagement und zahlreiche andere Konzernbereiche. Die Verantwortung für das Gesamtprojekt wurde von Konzern- und Bereichsvorständen übernommen. Die Projektteams haben sich ambitionierte Ziele gesetzt und an der Umsetzung beschlossener und der Entwicklung neuer Maßnahmen wird weitergearbeitet.

Aus dem Konzernprojekt sind weiterführende Projekte in verschiedenen Einheiten der Bank entstanden und einige Inhalte wurden in Linienfunktionen überführt. In einem nächsten Schritt wurde daher im Mai 2021 eine strategische Initiative zum Thema Nachhaltigkeit aufgesetzt, die eine Klammer um alle Nachhaltigkeitstätigkeiten in Linie und Projekten bildet. Sie soll eine enge Verknüpfung übergreifender Themen, koordiniertes Vorgehen und stringentes Tracking/Reporting ermöglichen.

[Nachhaltigkeit in der Commerzbank AG \(PDF, 39 kB\)](#)

102-20

Zuständigkeit auf Vorstandsebene für ökonomische, ökologische und soziale Themen

Um die nachhaltige Ausrichtung des Geschäftsmodells in allen Bereichen voranzutreiben, hat die Commerzbank im Februar 2021 ein eigenes Entscheidungsgremium zum Thema Nachhaltigkeit eingerichtet. Mit dem 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. 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 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 2020 nachzulesen, die Besetzung des Aufsichtsrats auf den Seiten 20 und 21.

102-25

Interessenkonflikte

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 2020 (Seite 15, 31, 82).

16

102-26

Rolle des höchsten Kontrollorgans bei der Festlegung von Zielen, Werten und Strategien

Schwerpunkt der Aufsichtsratsstätigkeit bildete 2020 die strategische Entwicklung der Bank. Der Aufsichtsrat setzte sich in zwei ganztägigen Strategiesitzungen zusammen mit dem Vorstand mit der neuen Strategie der Bank auseinander. Zusätzlich haben einige ausgewählte Aufsichtsratsmitglieder wesentliche strategische Themen mit den jeweilig zuständigen Vorstandsmitgliedern in mehreren Strategieworkshops diskutiert. Weiterhin hat sich der Aufsichtsrat intensiv mit den Auswirkungen der Corona-Pandemie auseinandergesetzt und stand dem Vorstand beratend zur Seite. Schließlich befasste sich der Aufsichtsrat intensiv mit Personalthemen insbesondere mit der Nachfolge des Vorstandsvorsitzenden, von zwei Vorstandsmitgliedern sowie mit der Nachfolge für den Aufsichtsratsvorsitzenden und weiteren drei Aufsichtsratsmitgliedern. Darüber hinaus wurde in den ordentlichen Sitzungen die aktuelle Geschäftslage der Bank eingehend mit dem Vorstand erörtert. Weitere Themen waren die wirtschaftliche und finanzielle Entwicklung der Bank, die Risikolage, die Strategie und deren Umsetzungsstand, die Unternehmensplanung, die Entwicklung des Aktienkurses, Compliance-Themen, das Risikomanagementsystem, das interne Kontrollsystem sowie das Thema Nachhaltigkeit. 2020 fanden zusätzlich zu den beiden Strategietagen insgesamt 14 Aufsichtsratssitzungen statt. Details zu den einzelnen Sitzungen finden sich im [Geschäftsbericht 2020](#) (Seite 6–10).

102-27 Gesammeltes Wissen des höchsten Kontrollorgans

Im Berichtsjahr fanden regelmäßig Weiterbildungen für den Aufsichtsrat statt. Es wurden unter anderem ausführlich die Themen Nachhaltigkeit/ESG und Cyberrisiko im Aufsichtsratsplenium vorgestellt.

Zu Aus- und Fortbildungsmaßnahmen des Aufsichtsrats berichten wir im [Geschäftsbericht 2020](#) (Seite 15).

102-35 Vergütungspolitik

5

Unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiter unterhalb der Vorstandsebene erfolgt 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 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 können zusätzlich weitere Angebote der betrieblichen Altersversorgung zu Sonderkonditionen wahrnehmen. Daneben bietet die Commerzbank ihren Mitarbeitern die Möglichkeit, Autos, Fahrräder oder IT-Geräte auch für den privaten Gebrauch über die Bank zu leasen. Mitarbeiter in Deutschland erhalten seit April 2020 einen Mobilitätszuschuss 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. Die jährlich vom Aufsichtsrat gesetzten Ziele für die variable Vergütung fördern die langfristige Entwicklung der Commerzbank. Hierzu gehören auch ESG-Ziele, wie beispielsweise spezifische Ziele hinsichtlich der Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheit, des demografischen Wandels, des Risiko- und Reputationsmanagements sowie Compliance-Ziele. Für das Geschäftsjahr 2021 hat der Aufsichtsrat den Anteil der ESG-Ziele, insbesondere mit der Bankstrategie abgestimmter Umweltziele, weiter ausgebaut.

Detaillierte Angaben zur Vergütung von Vorstand und Aufsichtsrat enthält der Vergütungsbericht im Geschäftsbericht 2020 (Seite 35–61).

5 Einbeziehung von Stakeholdern

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
102-40	<p>Liste der Stakeholder-Gruppen</p> <p>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:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aktionären/Investoren • Forschung/Wissenschaft • Kunden und Kundinnen • Lieferanten • Medien • Mitarbeitenden • Mitbewerbern/Finanzbranche • Nichtregierungsorganisationen • Politik • Zivilgesellschaft 		
102-41	<p>Tarifverträge</p> <p>In Deutschland ist das Recht auf gewerkschaftliche Vereinigung grundrechtlich festgeschrieben. Die Gewerkschaften informieren die Beschäftigten regelmäßig über ihr Rechte und üben ihre Vereinigungsfreiheit aus. Die Commerzbank unterliegt einer Lohnvereinbarung, die die Gehälter der Tarifmitarbeiter über den</p>	3	8

Manteltarifvertrag für das private Bankgewerbe regelt. Auch die Gehälter der am niedrigsten eingruppierten Mitarbeiter liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn. Somit bekennen wir uns zu fairen und existenzsichernden Löhnen für alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Der Prozentsatz der Mitarbeiter, die unter Tarifverträge fallen, beträgt 43,7 % (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 und
102-44 Wichtige Themen und hervorgebrachte Anliegen**

12

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.

Kunden

Alle Einheiten des Konzerns binden ihre Kunden und Kundinnen aktiv ein, um deren Interessen systematisch zu berücksichtigen. Experten tauschen sich in verschiedenen Formaten mit Kunden aus, damit Ideen und Anregungen in die (Weiter-)Entwicklung von Services und Produkten einfließen können. Das „UX-Studio“ der Commerzbank unterstützt dabei mit Erkenntnissen über Anforderungen und Bedürfnisse von Nutzern. UX steht für User Experience und damit für das Erlebnis vor, während und nach dem Nutzen eines Produktes. In UX-Research-Studien werden Kunden, Nichtkunden und Mitarbeiter frühzeitig im gesamten Entwicklungsprozess und im Livebetrieb involviert, um die Kundenzentrierung der Commerzbank sicherzustellen. Die Comdirect setzt für die Kundeneinbindung auf die Internetplattform „Comdirect Community“, auf der sich Kunden und Finanzmarktinteressierte über Produkte und andere Finanzthemen mit der Bank austauschen können.

Auch in unserem Privatkundensegment ist und bleibt es der Anspruch, die Aktivitäten, Produkte und Prozesse auf die Kunden auszurichten und ihren Anliegen bedarfsgerecht und mit hoher Qualität zu begegnen. Dazu wird auf unterschiedlichen Kontaktkanälen kontinuierlich Kundenfeedback aufgenommen. Als Messgröße dient dabei unter anderem der Net Promoter Score (NPS), ein international anerkannter Standard zur Bewertung von Kundenzufriedenheit. Commerzbank-Kunden sind im Sinne des NPS mehrheitlich Promotoren ihrer Filiale (57 %).

Im Mittelpunkt der Unternehmerkunden-Studie 2020 stehen die Corona-Pandemie und das Krisenmanagement von Unternehmern. Befragt wurden rund 3.500 Freiberufler, Handwerker sowie Gewerbetreibende in ganz Deutschland, die einen Jahresumsatz von bis zu 15 Mio. Euro haben. Zu diesen gehören sowohl Commerzbank-Kunden als auch Kunden anderer

Banken. Die Ergebnisse zeigen, dass nahezu jeder zweite Unternehmer in Deutschland hart von der Corona-Krise getroffen wurde. Jeder Vierte hat während der Krise staatliche Unterstützung in Form von Zuschüssen einer Landesförderbank in Anspruch genommen – meist waren das weniger als 10.000 Euro. Unternehmen können der Corona-Krise aber auch etwas Positives abgewinnen: Knapp 40 % sagen, dass sich die Innovationskraft gesteigert hat, und gut jeder Dritte nutzt neue Technologien.

Im Rahmen einer weiteren Studie zum gleichen Thema wurden Unternehmerkunden aus dem Commerzbank-eigenen Kundenpanel Anfang November 2020 befragt. Drei Viertel waren zu dem Zeitpunkt davon überzeugt, dass der schlimmste Teil der Pandemie noch nicht überwunden sei und es noch nicht wieder aufwärts gehe. Um den Fortbestand ihres Unternehmens zu sichern, bauen die Unternehmerkunden ihre Angebote online und remote aus, sie strukturieren ihre Unternehmen neu, erhöhen ihre Werbeausgaben und ergreifen Maßnahmen zur Liquiditätssteuerung.

Die Themen des Mittelstands stehen im Fokus der Commerzbank-Initiative „Unternehmerperspektiven“. Einmal jährlich befragt sie 2.000 Eigentümer und Manager der ersten Führungsebene aus Unternehmen ab einem Jahres Umsatz von 2 Mio. Euro und unterschiedlicher Branchen. 2020 / 2021 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 der Mittelständler beleuchtet. Aufgrund der Corona-Krise wurde sie erst im April 2021 veröffentlicht. Von Juli bis Oktober 2020 wurde eine Nachbefragung von 700 Unternehmen durchgeführt, die den Einfluss der Pandemie auf die Nachhaltigkeitsstrategien ermittelte. Die interaktiven Veranstaltungen fanden nach der Veröffentlichung im Juni 2021 statt. Wir setzten hierbei zunächst auf digitale Formate, im Rahmen derer die Teilnehmer die Gelegenheit hatten, die Studienergebnisse mit Experten aus Wirtschaft, Verbänden und Wissenschaft zu diskutieren. Ziel war es, Ideen zu entwickeln, wie das Thema Nachhaltigkeit ein erfolgreicher Baustein der Unternehmensstrategie sein kann. Sobald es die krisenbedingten Rahmenbedingungen wieder zulassen, sind bundesweit Dialog-Veranstaltungen geplant, bei denen sich die Unternehmer persönlich austauschen und neue Kontakte knüpfen können.

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.

Aktionäre/Investoren

Nachhaltigkeitsratingagenturen aggregieren die Erwartungen von Investoren mit Blick auf die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitsaspekten durch die Bank. Mit steigendem Interesse unserer Investoren an diesen Themen steigt auch die Bedeutung der Nachhaltigkeitsratings. Die Commerzbank pflegt den aktiven Austausch mit ausgewählten Agenturen. Der Hauptfokus liegt zunehmend auf der strategischen Integration von Nachhaltigkeitsaspekten im Kerngeschäft der Bank. Darüber hinaus hilft eine transparente und gleichzeitig übersichtliche Kommunikation den Analysten bei der Bewertung unserer Nachhaltigkeitsleistung. Die Ratingergebnisse finden sich [hier](#).

Im Berichtsjahr erhielt die Bank zusätzlich von Analysten- und Investorensseite rund 25 Anfragen zu ESG-relevanten Themen. Neben allgemeinen Fragen zur Nachhaltigkeitsarbeit wurden auch zunehmend Fragen zu Themen wie beispielsweise dem Covid-19-Management, der Unternehmenskultur sowie der nachhaltigen Ausrichtung des Geschäftsmodells gestellt.

Weitere Angaben zur Kommunikation mit Aktionären finden sich im [Geschäftsbericht 2020](#) (Seite 33). Zudem ist der Aufsichtsratsvorsitzende in angemessenem Rahmen bereit, Gespräche mit Investoren über aufsichtsratspezifische Themen zu führen.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen

Die Interessenvertretung unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 der Commerzbank erfasst. Lediglich der Vorstand ist dort nicht vertreten.

Die Zufriedenheit der Mitarbeiter in Zeiten des Unternehmensumbaus ist ein wichtiger Gradmesser für die Beurteilung der Frage, ob zentrale Ziele unserer Strategie bei den Mitarbeitern ankommen. Dafür hat die Commerzbank eine Kurzbefragung eingeführt. Wir planen, im Zuge der neuen Strategie regelmäßig begleitende Mitarbeiterbefragungen durchzuführen. Die Ergebnisse sollen ein Bild der Stimmungslage der Mitarbeiter zur Transformation liefern.

Für die Beteiligung unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen am Unternehmensgeschehen setzen wir neben Mitarbeiterbefragungen auch auf unser mehrfach ausgezeichnetes [Ideenmanagement](#) „Wikidee“. Über diese Onlineplattform können alle Mitarbeiter Vorschläge einreichen und gemeinsam diskutieren. Im Berichtsjahr wurden rund 980 Ideen eingereicht. Zu den erfolgreichsten Ideen gehörten 2020 unter anderem 2 Maßnahmen, die zur Digitalisierung und Effizienzsteigerung beitragen konnten. Dabei handelt es sich zum einen um Umbuchungen von Devisenpositionen. Diese wurden zuvor beleghaft über den Berater oder die Beraterin abgewickelt und können nun vom Kunden selbst als Konvertierungsauftrag über seine Electronic-Banking-Anwendung erfasst und autorisiert

werden. Zum anderen wurde die Provisionszahlung von Kooperationspartnern optimiert. Hierbei hat ein Mitarbeiter eine Anwendung programmiert, mit der die Zahlungen automatisiert bearbeitet und manuelle Tätigkeiten reduziert werden. Beide Ideen haben einen monetären Nutzen für die Bank und belegen, dass die Mitarbeiter sich über das normale Maß hinaus für die Bank einbringen.

Aufsichtsrat

Im Jahr 2020 fanden insgesamt 11 Konferenzen und Roadshows statt, bei denen sich Investoren und Stakeholder mit der Commerzbank austauschen konnten. Des Weiteren konnten einige institutionelle Investoren im Rahmen einer Corporate-Governance-Roadshow mit dem Aufsichtsratsvorsitzenden wichtige Themen der Unternehmensführung diskutieren.

Politik

Für den Dialog mit politischen Vertretern 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 mit Vertretern 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 Referenten. Eine vergleichbare Zielsetzung verfolgt das „Lunchlab!“ in Brüssel. Unter #Cobapolitics können diese Aktivitäten über die sozialen Medienkanäle verfolgt werden.

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 der technischen Expertengruppe der EU-Kommission zu Sustainable Finance und des Sustainable-Finance-Beirats der Bundesregierung verfolgt und uns mit den Empfehlungen der TCFD auseinandergesetzt.

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. Bei „Commerzbank im Dialog“ debattiert der Vorstandsvorsitzende der Commerzbank mit hochkarätigen Gesprächspartnern aus Politik oder Wirtschaft. Im Jahr 2020 fanden aufgrund der Corona-Pandemie keine Veranstaltungen dieser Formate statt.

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 weiterhin Klimaschutz und CO₂-Emissionen durch Kohleverstromung 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

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
102-45	<p>Im Konzernabschluss enthaltene Entitäten</p> <p>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 <u>Geschäftsbericht 2020</u> der Commerzbank entnommen. Für eine Aufstellung aller darin konsolidierten Unternehmen siehe dort die Seiten 303–306 sowie 319–321.</p>		
102-46	<p>Vorgehen zur Bestimmung des Berichtsinhalts und der Abgrenzung der Themen</p> <p>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.</p> <p>Aufbauend auf der zuvor 2015 erfolgten Wesentlichkeitsanalyse haben wir dafür zunächst Studien, Standards und Ratings analysiert und potenziell relevante Sachverhalte ermittelt. 11 Vertreter 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 Mitarbeitern 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</p>		

	Einflussmöglichkeit innerhalb oder außerhalb der Commerzbank liegt. Wesentlichkeitsmatrix der Commerzbank AG (PDF, 28 kB)
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 (PDF, 29 kB)
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 2018 und 2019 ergeben.
102-50	Berichtszeitraum Alle Zahlen in dieser GRI-Bilanz beziehen sich auf den Zeitraum 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020. Über diesen Berichtszeitraum hinausgehende Informationen werden mit Datum gekennzeichnet. Das betrifft insbesondere Änderungen in der Organisationsstruktur und im laufenden Jahr 2021 verabschiedete strategische Ziele. Redaktionsschluss war der 15. Juni 2021.
102-51	Datum des letzten Berichts Die letzte GRI-Bilanz erschien im Juni 2020 mit Angaben für das Berichtsjahr 2019.
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	Ansprechpartner bei Fragen zum Bericht Commerzbank AG Anna Ritschel 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

CO2-Emissionen für die Commerzbank AG Inland werden seit 2009 im Rahmen unseres Umweltmanagementsystems nach ISO 14001 und seit 2016 im Rahmen unseres Energiemanagementsystems nach ISO 50001 durch die DNV Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern geprüft. Für das Jahr 2020 werden in dieser GRI-Bilanz erneut auch die nicht verifizierten Umweltdaten der Commerzbank AG Ausland dargestellt.

Eine externe Verifizierung der gesamten GRI-Bilanz findet nicht statt.

Wesentliche Themen

1. Wirtschaft

GRI 203 Indirekte ökonomische Auswirkungen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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.</p> <p>Gleichzeitig sind wir für die Bildung in Finanzangelegenheiten engagiert. So bietet der <u>Commerzbank-Ratgeber</u> seit Januar 2020 Hilfestellung rund um Finanzthemen und mehr. Mit mittlerweile rund 140 Artikel hatte er seit seinem Start bereits über 170.000 Besuche von interessierten Lesern.</p> <p>Unser bundesweites Filialnetz ist unter den privaten Banken in Deutschland eines der dichtesten. Wir bleiben in der Fläche präsent, da unsere Filialen ein wichtiger Bestandteil unserer Wachstumsstrategie sind. Siehe hierzu im <u>Geschäftsbericht 2020</u>, Seite 89. Gleichzeitig wird das Zusammenspiel mit dem digitalen Angebot immer wichtiger. Seit 2016 arbeiten wir im Filialgeschäft mit der für Kunden und Berater einheitlichen Multikanalplattform „One“ und sind über unser Kundencenter, Mobil- und Onlinebanking rund um die Uhr erreichbar. 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 Kunden eingeführt, zum Beispiel den Online-Darlehensauszahlungsauftrag und die Begleichung von Pfändungen, die Unternehmerkunden jetzt sehr einfach selbst digital beauftragen können.</p> <p>Um unsere Angebote für alle Interessierten zugänglich zu machen,</p>		<u>9</u> , <u>10</u>

legen wir großen Wert auf die barrierefreie Gestaltung unserer Filialen und des Onlineangebots. Rund zwei Drittel unserer 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 Kunden ausgestattet.

Wir haben uns Ziele für eine noch stärkere finanzielle Inklusion gesetzt. Dazu zählt das Vorhaben, dass auch in Zukunft mindestens 70 % der Kunden nicht mehr als 10 Kilometer zur nächsten Commerzbank-Filiale zurücklegen müssen. Zusätzlich streben wir eine möglichst verständliche und lösungsorientierte Sprache in der Kundenkommunikation an und nutzen unter anderem den Hohenheimer Verständlichkeitsindex für Produktinformationen und andere Kommunikationsmittel.

Die Corona-Pandemie stellt unsere Kunden und Kundinnen – und auch uns – vor enorme Herausforderungen. 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 und Kundenberaterinnen 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

4,
11

Im Rahmen seines gesellschaftlichen Engagements ist die Commerzbank auf vielfältige Weise mit seinem Umfeld vernetzt. Projekte und Initiativen, die gemeinsam mit Partnern aus Wirtschaft und Gesellschaft umgesetzt werden, leisten Beiträge zur Lösung aktueller Problemstellungen. Ein wichtiger Aspekt hierbei ist das Corporate Volunteering. Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden durch Freistellungen und 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 Kollegen und fördern ein verständnisvolles Miteinander.

So unterstützen im Commerzbank-Bildungspaten-Programm unsere Mitarbeiter als Mentoren Jugendliche auf dem Weg ins Berufsleben. Ziel ist es, Schul- und Ausbildungsabbrüche zu verhindern und Perspektiven aufzuzeigen. Experten, die bereits erfolgreich in der Jugendförderung aktiv sind, bereiten die Paten in mehrtätigen Workshops gezielt auf ihre ehrenamtliche Aufgabe vor und begleiten sie während der Patenschaft. Für diese Qualifizierung werden sie bezahlt freigestellt. 2020 fand das Programm bundesweit in Zusammenarbeit mit rund 30 lokalen Partnern statt. Das Programm verzeichnete im Berichtsjahr knapp 50 neue Teilnehmer. Seit Programmstart im Jahr 2013 haben damit rund 430 Mitarbeiter der Commerzbank als Bildungspaten knapp 700 Jugendliche bei ihren ersten Schritten ins Berufsleben begleitet.

Der traditionelle Malteser Social Day musste 2020 aufgrund der Covid-19-Pandemie abgesagt werden. Jedoch hatten Mitarbeiter der Commerzbank wieder die Möglichkeit zur sogenannten Restcent-Spende, bei der das Gehalt auf den nächsten vollen Eurobetrag abgerundet und die Differenz gespendet wird. Von den 5.150 im vierten Jahr der Restcent-Spende beteiligten Mitarbeitern kamen insgesamt rund 31.000 Euro zusammen und sozialen Einrichtungen zugute.

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 Schüler der gymnasialen Oberstufe ein Jahr lang intensiv mit dem Thema Ökonomie. Im Schuljahr 2020/2021 engagierten sich 31 Mitarbeiter der Commerzbank auf freiwilliger Basis als Schulbetreuer. Führungskräfte aus dem Topmanagement beteiligen sich darüber hinaus ehrenamtlich als Jurymitglieder bei den Regionalentscheiden und dem Europafinale.

Seit mehr als 30 Jahren gibt es die Initiative „Das Grüne Band für vorbildliche Talentförderung im Verein“: Gemeinsam mit dem Deutschen Olympischen Sportbund prämiiert die Commerzbank jährlich 50 Sportvereine, die sich durch herausragende leistungssportliche Nachwuchsarbeit auszeichnen, mit einer Förderprämie von je 5.000 Euro. Bis heute haben fast 2.000 deutsche Sportvereine von der Initiative profitiert.

Das Projekt Junior-Coach des Deutschen Fußball-Bundes (DFB) hat sich zum Ziel gesetzt, den Fußball verstärkt an Schulen zu bringen, um junge Nachwuchstrainer auszubilden und somit nachhaltig für eine verbesserte Trainersituation in den Vereinen und Verbänden zu sorgen. Die Commerzbank unterstützt seit dem Projektstart im Jahr 2013 den DFB-Junior-Coach als nationaler Projektpartner im Rahmen der DFB-Partnerschaft und liefert damit einen wichtigen Beitrag zur Stärkung des Ehrenamts. Jährlich werden etwa 3.000 Jugendliche ab 15 Jahren an rund 200 Schulen ausgebildet. Mitarbeiter der Commerzbank engagieren sich als Paten und unterstützen bei der Berufsvorbereitung mit Bewerbertrainings und Schülerpraktika in den Filialen.

Bereits seit 1990 bietet die Commerzbank interessierten Studierenden das gemeinsam mit deutschen Nationalparks ins Leben gerufene Commerzbank-Umweltpraktikum an. Es vermittelt jährlich bis zu 75 Studierenden in deutschen Schutzgebieten praxisnahe Inhalte aus den Bereichen Umweltbildung und Öffentlichkeitsarbeit. Dabei wird das Umweltpraktikum durch die Commerzbank organisiert und finanziert. Die Schutzgebiete sorgen im Gegenzug für das fachliche Betreuen und Begleiten der Studierenden. Seit Beginn des Programms haben rund 1.800 Praktikanten daran teilgenommen. Sie vermitteln den Besuchern der Schutzgebiete die Bedeutung der nationalen Naturlandschaften für die akut gefährdete biologische Vielfalt und tragen zu mehr Bewusstsein für Umwelt- und Klimaschutz bei.

Die Commerzbank hat im abgelaufenen Geschäftsjahr zudem insgesamt rund 212.000 Euro an verschiedene Institutionen und Organisationen gespendet.

Weitere Informationen zum gesellschaftlichen Engagement der Commerzbank finden sich im [Geschäftsbericht 2020](#) (Seite 84 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 „guter Bürger“ 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 mehr als 50 Jahren ihres Bestehens unterstützte sie in den Bereichen Kultur, Soziales und Wissenschaft weit mehr als 1.000 Projekte. Ihr Partnerschaftsnetzwerk reicht von Museen und Theatern über gemeinnützige soziale Träger bis hin zu Wissenschaftseinrichtungen. Dabei geht es in der Förderung um die Vermittlung von kulturellem Erbe, gesellschaftliche Teilhabe für benachteiligte Menschen sowie um Anreize für den wissenschaftlichen Nachwuchs.
- 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 und Pensionäre 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, Pensionäre oder Hinterbliebene von Mitarbeitern in ihren jeweiligen Bezirken.

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

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

[Fördervolumen der Stiftungen in der Commerzbank](#) (PDF, 27 kB)
[Stiftungskapital der Stiftungen in der Commerzbank](#) (PDF, 27 kB)

Die Commerzbank unterstützte diese Stiftungen im Jahr 2020 mit insgesamt 707.000 Euro unter anderem für Personal, Arbeitsplätze und sonstige Sachkosten.

GRI 205 Korruptionsbekämpfung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
		10	<u>16</u>

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

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. Ebenso berücksichtigen wir die Empfehlungen der Wolfsberg Group, ein Zusammenschluss von 13 globalen Banken mit dem Ziel, einheitliche Standards in der Finanzindustrie zur Bekämpfung von Wirtschaftskriminalität zu entwickeln und zu etablieren. Zudem hat sich die Commerzbank dem UNGC 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 und Geschäftsführungen innerhalb des Konzerns als auch gegenüber Handelsorganisationen, Amtsträgern sowie natürlichen und juristischen Personen, die in Beziehung zu Gesellschaften der Bank stehen. Die Global ABC Policy umfasst weitere bankweit gültige Einzelmaßnahmen wie Zuverlässigkeitsprüfungen von potenziellen Mitarbeitern oder dezidierte Vorgaben im Bereich Geschenke und Einladungen. Zudem werden unsere Geschäftspartner 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 erhalten seit einigen Jahren eine verbindliche Integritätsklausel.

Die Commerzbank hat für den Konzern zentrale Präventionssysteme eingeführt, um entsprechende Risiken zu erkennen, zu überwachen, zu mindern und nach Möglichkeit zu vermeiden. Dazu gehören die jährliche Compliance-Risikoanalyse sowie die damit verbundene Implementierung neuer Maßnahmen. Zur Prävention zählen auch Compliance-Prüfungen sowie spezielle Kontrollen hinsichtlich der 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.

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 Kunden, Mitarbeiter 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. Jeder, der in gutem Glauben und nach bestem Wissen berichtet, wird soweit wie möglich durch das anwendbare Recht gegen ungerechte Behandlung, Entlassung oder sonstige Nachteile infolge seiner 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 unterschiedlicher Tatbeteiligter 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 Mitarbeitern 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 Kunden ein.

205-1 Betriebsstätten, die auf Korruptionsrisiken geprüft wurden 10 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, Auslandslokationen und sonstigen konzerngebundenen beziehungsweise abhängigen Unternehmen im In- und Ausland, die als Compliance-relevant eingestuft werden. Für das Jahr 2020 wurden 41 (100 %) der 41 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 (2019: 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. Um der stetig wachsenden Komplexität der nationalen wie internationalen Gesetze und Regelungen gerecht zu werden, überwachen wir diese und entwickeln unsere Compliance-Risikosteuerung ständig weiter und passen diese an aktuelle Entwicklungen und Herausforderungen an.

Zusätzlich wurde Ende 2020 bis Anfang 2021 eine gezielte Überprüfung der Bestechungs- und Korruptionsrisiken in den 29 weltweit angesiedelten Repräsentanzen der Bank durchgeführt (Ende 2020 wurde die 30. Repräsentanz geschlossen). Dies sind nicht operative Büros, die für Kontakte mit Kunden zu Finanzinstituten zuständig sind und sich hauptsächlich in Ländern befinden, in denen die Commerzbank über keine operative Präsenz verfügt. Neben Risiken wurden die Compliance-Governance sowie etablierte Prozesse und Kontrollen zur Korruptionsprävention geprüft und bewertet.

205-2	Kommunikation und Schulungen zu Richtlinien und Verfahren zur Korruptionsbekämpfung	10	<u>16</u>
	<p>Um den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Hilfestellung bei der Umsetzung der Richtlinien zu geben, werden ABC-Schulungen durchgeführt. Die Antikorruptions-Pflichtschulung wird von allen Mitarbeitern 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.</p> <p>In allen deutschen Einheiten und an den Auslandsstandorten sind Mitarbeiter ernannt, die vor Ort als Ansprechpartner für ABC-Themen fungieren. Auch für den Aufsichtsrat gibt es eine jährliche Schulung durch den Chief Compliance Officer zu Compliance-relevanten Themen.</p> <p>Richtlinien, Anweisungen und Verfahren hinsichtlich der Bestechungs- und Korruptionsbekämpfung sowie weitere Compliance-relevanten 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 zum Beispiel im Jahr 2020 Hilfestellungen zum Umgang mit Geschenken und Einladungen veröffentlicht, die Besonderheiten im Rahmen der Pandemie und der damit verbundenen Homeoffice-Regelungen berücksichtigt haben.</p>		
205-3	Bestätigte Korruptionsvorfälle und ergriffene Maßnahmen	10	<u>16</u>
	<p>Korruption und sonstige strafbare Handlungen durch Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen werden von der Commerzbank ausdrücklich nach dem „Nulltoleranzprinzip“ verfolgt. Jeder Mitarbeiter, der nachweislich gegen diesen Grundsatz verstößt, muss die arbeits-, zivil- oder strafrechtlichen Konsequenzen tragen.</p> <p>Für das Jahr 2020 sind, ebenso wie für das Vorjahr, keine Korruptionsfälle in der Commerzbank bekannt.</p>		

GRI 207 Steuern

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>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.</p> <p>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 Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern, sofern sie die Commerzbank tangieren.</p> <p>Die Commerzbank AG unterliegt als juristische Person mit Sitz und Geschäftsleitung in Deutschland mit ihrem gesamten Welteinkommen 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 Kunden und Geschäftspartnern.</p> <p>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.</p> <p>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.</p>	10	<u>16</u>
207-1	<p>Steuerkonzept</p> <p>Gemäß unserer <u>Verhaltensgrundsätze</u> („Code of Conduct“) lehnen wir – unabhängig vom Gesetzesverstoß – jede Form von Steuerhinterziehung ab, sei es bei unseren Kunden, bei uns als Unternehmen selbst oder bei unseren Geschäftspartnern. 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 COO (Corporate</p>		<u>16</u>

Criminal Offence 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.

Darüber hinaus unterstützen wir keine Kunden 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 Foreign Account Tax Compliance Act (FATCA), den Common-Reporting-Standard (CRS), das US Qualified Intermediary (QI) und das Country-by-Country-Reporting (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. So wird die Tax Compliance in der gesamten Bank gewährleistet.

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 Global Head of Group 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. Per Ende 2020 war keine Niederlassung an einem Standort angesiedelt, der sich auf der „Gemeinsamen EU-Liste von Drittstaaten für Steuerzwecke“ befindet.

207-2 Tax Governance, Kontrolle und Risikomanagement

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 Global 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 erfolgt gemäß der Tax Policy zum 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.

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 der 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

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 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 2020 auf den Seiten 154 und 275.

207-4 Country-by-Country-Reporting (länderbezogene Berichterstattung) 16

Im Rahmen der Geschäftsberichtserstattung 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 2020 auf der Seite 297 aufgeführt. Detaillierte Informationen zu Namen der in den Ländern ansässigen Unternehmen und deren Geschäftszweck sind unter Anhang „(74) Anteilsbesitz“ im Geschäftsbericht 2020 auf den Seiten 303 ff. enthalten.

Länderspezifische Berichterstattung (PDF, 28 kB)

2. Ökologie

GRI 302 Energie

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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 2020 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, Ressourcenverbrauch sowie Compliance im Umweltbereich.</p> <p>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. Das Umwelt- und</p>	7-9	<u>7</u> , <u>12</u> , <u>13</u>

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 verfügen über ein integriertes Umwelt- und Energiemanagementsystem. Das System wird durch die DNV Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH nach den Standards ISO 14001 und ISO 50001 zertifiziert. Im Jahr 2020 deckte das System 95 % des Strom- und Heizenergieverbrauchs der Commerzbank im In- und Ausland ab.

Für die Ermittlung der Umweltdaten im Ausland wurden unterschiedlichste Quellen herangezogen, teilweise waren aber auch keine Daten erhältlich. In diesen Fällen wurden über geeignete Benchmarks Hochrechnungen beziehungsweise Abschätzungen durchgeführt. Dies betraf vor allem den Wasserverbrauch und die Menge an gewerblichen Siedlungsabfällen. Dennoch ist die Datenlage noch unvollständig und qualitativ nicht mit den Inlandsdaten vergleichbar. Die Pendelverkehrszahlen wurden wie im Vorjahr für das Ausland nicht ermittelt, da die erforderlichen statistischen Basisdaten nicht vorliegen. Eine externe Verifizierung wird bis zum Berichtsjahr 2023 angestrebt. Ein Assessment der Auslandsniederlassungen ist erfolgt und die DNV Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH ist bereits in den Verifizierungsprozess eingebunden.

Die rund 1.100 Gebäude der Commerzbank in Deutschland werden seit 2013 vollständig mit Strom aus erneuerbaren Energiequellen versorgt. Die Herkunftsnachweise für unseren Ökostrom werden von unserem Energielieferanten im Herkunftsnachweisregister ordnungsgemäß entwertet, sodass eine Doppelvermarktung ausgeschlossen werden kann. Es handelt sich hierbei um EECS-Herkunftsnachweise (European-Energy-Certificate-System) von Wasserkraftwerken, die nicht älter als 7 Jahre alt sind und Windkraftanlagen (maximaler Anteil 20 % pro Jahr).

Eines der Nachhaltigkeitsziele im Bereich „Umwelt: Energie und Emissionen“ lautete: Senkung des Energieverbrauchs um 8 % bis zum Jahr 2020 ausgehend vom Basisjahr 2014. Dieses Ziel wurde bereits 2017 vorzeitig erreicht. 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 2020 wurden bereits 11,6 % 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 4,2

% gesenkt werden.

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 Energieberatern.

302-1	Energieverbrauch innerhalb der Organisation	7, 8	7, <u>12,</u> <u>13</u>
<p>In der Commerzbank werden rund 65 % der Wärmeenergie aus Erdgas und rund 33 % über Fernwärme gewonnen. Für den Carbon Footprint, also der CO₂-Fußabdruck oder auch die CO₂-Bilanz, werden die Umweltdaten für das Inland und die Auslandsniederlassungen getrennt erfasst. Im Ausland werden sogar knapp 71 % 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 1,5 %. An den Auslandsstandorten werden keine Ölheizungen betrieben.</p>			
<p><u>Direkter Energieverbrauch der Commerzbank AG (PDF, 27 kB)</u> <u>Indirekter Energieverbrauch der Commerzbank AG durch Strom und Fernwärme (PDF, 27 kB)</u></p>			
302-4	Verringerung des Energieverbrauchs	8, 9	12, <u>13</u>
<p>Das Jahr 2020 war durch die Beschränkungen aufgrund der Corona-Pandemie geprägt. So konnte der direkte Energieverbrauch der Commerzbank im Vergleich zum Vorjahr um rund 19,8 % gesenkt werden. Einen wesentlichen Beitrag dazu leisten die enthaltenen Treibstoffe, die durch pandemiebedingte Restriktionen im Geschäftsreiseverkehr um 43,6 % zurückgingen.</p>			
<p>Die indirekten Energieverbräuche zeigen einen Rückgang um 13,1 %. Hierzu haben ein deutlich erhöhter Homeoffice-Anteil (Schätzwert 40 % weltweit) sowie über das Energiemanagementsystem gesteuerte Maßnahmen wie Optimierungen bei Klimaanlage, Beleuchtung, Betriebszeiten und der IT-Infrastruktur beigetragen. Der Stromverbrauch im Homeoffice wurde erstmals berücksichtigt und hat mit 2.033 MWh einen Anteil von 1,2 % am Gesamtstromverbrauch. Abweichend vom globalen Rückgang des Energieverbrauchs hat der Heizenergieverbrauch an den Auslandsstandorten leicht um 3,6 % zugenommen. Dies ist vor allem auf den Zuwachs an Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Lodz (Polen) und auf den neuen Standort in Sofia (Bulgarien) zurückzuführen. Dennoch konnte auch im Ausland der Stromverbrauch um mehr als 8 % reduziert werden.</p>			
<p>Der weltweite Geschäftsreiseverkehr ist aufgrund der globalen Reisebeschränkungen mit minus 60 % regelrecht eingebrochen. Vor allem der Flugverkehr kam mit einem Rückgang um fast 87 % praktisch zum Erliegen. Bahngeschäftsreisen verringerten sich um gut 68 %, der Pkw-Geschäftsreiseverkehr ging um 42 % zurück. Gestützt wurde diese pandemiebedingte Entwicklung durch eine Ausweitung des digitalen Kommunikationsangebotes, zum Beispiel Videokonferenzen.</p>			

GRI 305 Emissionen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Der übergreifende Managementansatz für das betriebliche Umwelt- und Energiemanagement unter 302 gilt auch für 305.</p> <p>Seit 2015 werden die verbliebenen, nur schwer vermeidbaren Emissionen (inklusive Pendelverkehr der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von und zur Arbeitsstätte) kompensiert. Die Commerzbank AG Inland arbeitet somit <u>klimaneutral</u>. Weitere Details zur Klimaneutralität inklusive Kriterien für die Wahl der Projekte sowie <u>Stilllegungsbestätigungen</u> der 2020 getätigten Zertifikatekäufe finden sich in unserem Nachhaltigkeitsportal.</p> <p>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.</p> <p>Unsere Dienstreiserichtlinien 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 Reisettermine 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-Roll-outs höher priorisiert.</p> <p>In der aktuellen Fassung der Bankwagenrichtlinie vom Januar 2020 wurde der maximale CO₂-Ausstoß von 175 auf 160 g/km gesenkt. Neben klassischen Diesel- und Benzinfahrzeugen können auch Fahrzeuge mit Hybrid-, Wasserstoff- oder Erdgasantrieb sowie Elektrofahrzeuge gewählt werden. Die Bankwagenrichtlinie setzt durch ein Bonus-Malus-Modell klare Anreize für eine ökologischere Fahrzeugauswahl im Firmenwagenleasing. Mit der neuen International Car Policy vom Januar 2021 ist dieses erfolgreiche Bonus-Malus-System inzwischen weltweit gültig. In der Zentrale in Frankfurt stehen in 5 Gebäuden insgesamt 14 Ladesäulen für private Elektrofahrzeuge der Commerzbank-Mitarbeiter bereit.</p> <p>Das neue Corporate-Car-Sharing-Konzept hat das Poolwagen-Management der Commerzbank abgelöst und zeichnet sich durch deutschlandweit verfügbare, verbrauchsgünstige Modelle aus. Die Fahrzeuge erfüllen die neuesten Abgasnormen (Euro 6 d 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</p>	7-9	<u>12</u> , <u>13</u>

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 Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in Deutschland mit Fahrradangeboten eine klimafreundliche Alternative zu Auto und öffentlichen Verkehrsmitteln. Zum einen können Commerzbank-Mitarbeiter über Bikelease hochwertige Fahrräder, Pedelecs oder andere E-Bikes für die private und dienstliche Nutzung erwerben. Zum anderen stehen seit 2020 allen Mitarbeitern der Commerzbank die Räder von Call a Bike in ganz Deutschland für Dienstreisen zur Verfügung. Bahnreisen der Mitarbeiter sowie die Nutzung der Bahncard haben in den vergangenen Jahren aufgrund digitaler Alternativen (Audio- und Videokonferenzsysteme) stetig abgenommen. Pandemiebedingt ging die Anzahl der Bahnkarten besonders deutlich um mehr als 50 % zurück. Die Inlandsgeschäftsfahrten mit der Bahn mit 100 % Ökostrom leisten aber unverändert einen zusätzlichen Beitrag zum Umwelt- und Klimaschutz. Zur Förderung der Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs erhalten Mitarbeiter der AG Inland seit April 2020 einen monatlichen Zuschuss zum Monats- oder Jahresticket.

Nachdem das Klimaziel der Commerzbank mit 70 % CO₂-Einsparungen in Deutschland im Vergleich zu 2007 bereits 2018 vorzeitig erreicht werden konnte, hatte die Bank im Jahr 2020 ein neues Klimaziel verabschiedet: Die CO₂-Emissionen sollen bis 2025 zusätzlich um 15 % reduziert werden (Basisjahr 2018). Im Rahmen der im Mai 2021 eingegangenen Net-Zero-Verpflichtung, die im eigenen Bankbetrieb verursachten CO₂-Emissionen bis 2040 netto auf null zu reduzieren, wurde das Zwischenziel von 15% auf 30 % bis 2025 angepasst. Damit soll zugleich die Einhaltung des 1,5-Grad-Ziels nach dem Pariser Klimaabkommen gewährleistet werden. Das neue Klimaziel bezieht erstmals internationale Commerzbank-Standorte in rund 20 Ländern ein. 2020 wurde gegenüber dem Basisjahr 2018 ein Rückgang der weltweiten CO₂-Emissionen um 30,1% erreicht. Vom Berichtsjahr 2022 an rechnen wir – nach überstandener Pandemie – wieder mit deutlich steigenden CO₂-Emissionen. Nicht vermeidbare Emissionen werden weiterhin durch den Kauf von CO₂-Zertifikaten kompensiert, sodass der Bankbetrieb klimaneutral bleibt. Außerdem werden weitere kurz-, mittel- und langfristige Ziele entwickelt, die verschiedene Umweltaspekte im Inland und im Ausland berücksichtigen.

305-1 Direkte THG-Emissionen (Scope 1)

7, 8 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. 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). Die Verbrauchsdaten, der Erhebungsmodus und die berechneten CO₂-Emissionen der AG Inland werden seit 2009 durch die DNV Business Assurance Zertifizierung und Umweltgutachter GmbH extern verifiziert.

Die CO₂-Emissionen der Commerzbank AG Inland verringerten sich 2020 pandemiebedingt deutlich um 33.318 Tonnen oder 30,6 % gegenüber dem Vorjahr. Für das In- und Ausland betrug der Rückgang 32,2 %. Die Reisetätigkeit unserer Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen hat traditionell großen Einfluss auf die CO₂-Bilanz der Commerzbank. Mit einem weltweiten Anteil von nur 17 % (2019: 25 %) zeigt sich der deutliche Rückgang aufgrund der Geschäftsreisebeschränkungen. Da Bahn- und Flugverkehr fast zum Erliegen kamen, wurden 97 % aller Dienstreisestrecken der Commerzbank AG Inland beziehungsweise 93 % der AG gesamt mit dem Auto zurückgelegt.

Direkte und indirekte Treibhausgasemissionen (THG-Emissionen) der Commerzbank AG (PDF, 35 kB)
CO₂-Bilanz der Commerzbank AG nach Scopes (PDF, 27 kB)
Dienstreisen der Commerzbank AG (PDF, 28 kB)

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 Der Rückgang der CO ₂ -Emissionen pro Vollzeitkraft (VZK) auf 2,85 Tonnen im Jahr 2020 (2019: 4,09 Tonnen) ist vor allem auf Restriktionen während der Corona-Pandemie zurückzuführen. Insbesondere der Dienstreiseverkehr war hiervon betroffen. Auch der Pendelverkehr nahm – bedingt durch die hohe Homeoffice-Tätigkeit – deutlich ab. <u>Intensität der Treibhausgasemissionen pro Vollzeitkraft</u> (PDF, 27 kB)	8	<u>13</u>
305-5	Senkung der THG-Emissionen Wir arbeiten an weiteren Maßnahmen, die uns dabei helfen können, CO ₂ -Emissionen einzusparen. So soll der derzeitige Anteil von 92,5 % 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 CO ₂ -Emissionen des Geschäftsbetriebs inklusive des Pendelverkehrs der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen von und zur Arbeitsstätte kompensiert werden (siehe GRI 305/103). Im Jahr 2020 betrug der Umfang der THG-Emissionen (Scope 1, 2 und 3 für die Commerzbank AG gesamt) 84.048 Tonnen. Das entspricht einem deutlichen Rückgang um 39.840 Tonnen. In der Commerzbank AG Inland sind die THG-Emissionen ebenfalls deutlich um 33.318 Tonnen CO ₂ oder knapp 31 % gesunken, weshalb wir unser Klimaziel 2020 erneut übererfüllen konnten. 2020 ging der CO ₂ -Ausstoß beim Firmenwagenleasing um 43,2 %	8, 9	<u>13</u>

zurück. Die Corona-Pandemie hat wesentlich dazu beigetragen. Bei den Poolfahrzeugen werden seit dem Jahr 2020 keine Benzinfahrzeuge mehr betrieben. Im neuen Corporate-Car-Sharing-Konzept werden ausschließlich Diesel- und Elektrofahrzeuge eingesetzt. Auch mit Umstellung der Poolfahrzeugflotte achten wir darauf, Fahrzeuge der neuesten Abgastechnologie 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 reduziert, sondern auch einen reduzierten Papierverbrauch um 20,8 % oder 878 Tonnen gegenüber dem Vorjahr unterstützt. Die gesamte Streckenlänge der Dienstreisen gingen um 60 % oder 90,4 Mio. km gegenüber 2019 zurück. Damit konnten die Emissionen durch Geschäftsreisen um 54,3 % oder 17.000 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

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Der übergreifende Managementansatz für das betriebliche Umwelt- und Energiemanagement unter 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.	7, 8	
307-1	Nichteinhaltung von Umweltschutzgesetzen und -verordnungen Für die Nichteinhaltung von Rechtsvorschriften im Umweltbereich gab es im Berichtszeitraum keine wesentlichen Bußgelder.	8	

GRI 308 Umweltbewertung der Lieferanten

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Die unternehmerische Verantwortung der Commerzbank endet nicht bei internen Prozessen und Aktivitäten, sondern erstreckt sich entlang der Wertschöpfungskette. Bei der Entscheidung über externe Lieferanten und Dienstleister spielen daher Umwelt- und soziale Kriterien eine wichtige Rolle. 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. Darüber hinaus nehmen Mitarbeiter aus Corporate	7, 8	<u>12</u>

Procurement an den mehrmals jährlich stattfindenden Sitzungen des Energiemanagement-Teams teil.

Die Berücksichtigung einheitlicher Nachhaltigkeitsstandards stellen wir durch verschiedene Regelwerke und Prozesse sicher – auch bei unseren Lieferanten und Dienstleistern:

- 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 Lieferanten ist zudem ein integraler Bestandteil des Standards für eine nachhaltige Beschaffung der Commerzbank. Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, stellen sicher, die spezifischen sozialen Anforderungen dieses Regelwerkes einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister zur Einhaltung der entsprechenden Vorgaben zu verpflichten. Verstöße gegen den Standard für eine nachhaltige Beschaffung durch einen Lieferanten oder Dienstleister 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 Lieferanten und Dienstleister der Commerzbank mit der obligatorischen Unterzeichnung der Vertragsklausel „Integrität, Umwelt und soziale Verantwortung“.
- Das Einhalten von Nachhaltigkeitsstandards ist Gegenstand jährlich stattfindender Gespräche mit den Hauptlieferanten der Commerzbank.
- Bei der Lieferantenauswahl finden zudem anlassbezogene Analysen durch das Reputationsrisiko-Management statt.

308-1	Neue Lieferanten, die anhand von Umweltkriterien überprüft werden	8	<u>12</u>
	Die Angabe nachhaltigkeitsrelevanter Informationen ist fester Bestandteil des standardisierten Ausschreibungsverfahrens. Zur Qualitätssicherung geben wir einen elektronischen Lieferantenselbstauskunftsbogen aus, der unter anderem Fragen zu Nachhaltigkeitskriterien enthält.		

3. Soziales

GRI 401 Beschäftigung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Die Commerzbank möchte ihren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen ein partnerschaftliches Arbeitsumfeld bieten. Unsere Personalpolitik ermöglicht es, die Entwicklung des einzelnen Mitarbeiters ebenso wie die kollegiale Zusammenarbeit in der Commerzbank zu fördern – auch in einem wirtschaftlich herausfordernden Umfeld. Zugleich muss die Bank sich den	6	<u>8</u>

Anforderungen der zunehmenden Digitalisierung stellen, um zukunftsfähig zu bleiben. Der aus den bisherigen Strategemaßnahmen resultierende Stellenabbau wurde auch im Jahr 2020 sozialverträglich fortgeführt und nahezu vollständig abgeschlossen. Darüber hinaus wird die von 2021 an anstehende tiefgreifende Restrukturierung zu einem weiteren Wegfall von Arbeitsplätzen führen (Details siehe [Geschäftsbericht 2020](#), Seite 5). Auch dabei werden wir alles daransetzen, gemeinsam mit den Arbeitnehmervertretern faire Lösungen für den Stellenabbau zu vereinbaren.

Neben der Umsetzung des Personalabbaus gilt es aber auch, 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 Experten 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.

Im Jahr 2020 startete die Bank eine große Rekrutierungsoffensive für IT-Nachwuchskräfte. Wir konnten 100 Auszubildende beziehungsweise duale Studierende und weitere 35 Trainees einstellen. Sie sollen die Digitalisierung weiter vorantreiben. Durch die Corona-Pandemie mussten wir dieses Jahr 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 Remote-Audits entwickelt. 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 2020 im Vorstandsressort von Sabine Schmittroth verantwortet und operativ im Bereich Group Human Resources umgesetzt. Leitplanken der Personalarbeit sind unter anderem die Konzernstrategie, die „Strategie für Group Human Resources“ und die mitarbeiterbezogenen Ziele des im Jahr 2020 abgeschlossenen [Nachhaltigkeitsprogramms](#).

Wie im Vorjahr waren auch 2020 Mitarbeiterbefragungen Bestandteil der Feedbackkultur in der Bank. Bankweit wurden mehr als 30 Umfragen durchgeführt. Hierzu zählen stichprobenbasierte Kurzbefragungen, projektbezogene Evaluationen ebenso wie umfangreiche Messungen auf Bereichs- oder Abteilungsebene: So wurden beispielsweise diverse Pandemiebefragungen an internationalen Standorten durchgeführt, das Projekt „Neu lernen“ durch eine bankweite Messung begleitet sowie eine umfassende quantitative Standortbestimmung der Delivery Organisation (agiler Organisationssteil der Commerzbank im Gegensatz zur klassischen Linienorganisation) durchgeführt. Im

Fokus der internen Marktforschungsaktivitäten stand zudem die erste Welle der Transformationsmessung im Rahmen des Projektes „4 People“. Hierbei handelt es sich um eine AG-weite Vollerhebung mit dem Ziel, Vorstand und oberem Management fortan regelmäßig eine valide Indikation zur Motivations- und Stimmungslage in der Bank zu liefern.

Die Ziele aus dem Bereich Mitarbeiter und Details zur Zielerreichung des 2020 abgeschlossenen Nachhaltigkeitsprogramms finden sich im Handlungsfeld „Nachhaltige Unternehmensführung“.

401-1	Neu eingestellte Angestellte und Angestelltenfluktuation	6	<u>8</u>
	Die Fluktuationsquote lag im Berichtsjahr bei 4,6 %. Sie ist damit gegenüber dem Vorjahr um 0,6 Prozentpunkte gefallen. Die durchschnittliche Betriebszugehörigkeit in der Commerzbank AG Inland beträgt rund 20 Jahre. 21 % der Beschäftigten sind bis zu 9 Jahre im Unternehmen angestellt, 21 % zwischen 10 und 19 Jahren und 58 % 20 Jahre oder länger.		
	<u>Neueinstellung Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht und Region</u> (PDF, 28 kB)		
	<u>Mitarbeiterfluktuation Commerzbank AG Inland nach Alter, Geschlecht, Region und Austrittsgründen</u> (PDF, 28 kB)		

GRI 403 Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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 und Mitarbeiterinnen zu fördern. Zuständig dafür sind im Ressort Group Human Resources das „Health-Management“ sowie in Group Organisation & Security das „Safety-Management“.</p> <p>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 Mitarbeiter 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).</p> <p>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 in Bezug auf Ergonomie und Gesundheit am Arbeitsplatz präventiv zu beraten.</p> <p>Zudem wollen wir Mitarbeiter 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</p>	1, 6	<u>3</u>

professionelle Beratungsangebote oder Qualifizierungen – etwa zum Umgang mit Beanspruchung – und Bewegungsaktionen. Dafür arbeitet die Commerzbank auch mit externen Partnern zusammen. Die ias-Gruppe ist bundesweit für die arbeitsmedizinische Betreuung unserer Mitarbeiter 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.

Das Jahr 2020 stellte nicht nur die Commerzbank angesichts einer weltweiten Pandemie vor die große Herausforderung, den Gesundheitsschutz der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen in Einklang mit den betrieblichen Anforderungen zu bringen. Ein Krisenstab, der das Vorgehen in der Bank entsprechend den jeweiligen Entwicklungen beschließt und koordiniert, wurde aufgesetzt. So wurden eine Reihe von Maßnahmen ergriffen und ein weitreichendes Hygienekonzept aufgestellt, um Mitarbeiter und Kunden zu schützen. Diese umfassen unter anderem die zeitweisen Schließungen vieler Filialen, Einschränkung von Dienstreisen und einen geteilten Geschäftsbetrieb, bei dem ein Teil der Belegschaft im Homeoffice arbeitet, um Kontakte zu vermeiden. Die Möglichkeiten für das Arbeiten im Homeoffice wurden erweitert. Außerdem werden laufend aktuelle Informationen, zum Beispiel Verhaltensregeln, Änderungen im Betriebsablauf oder Hintergrundwissen zur Pandemie, im Intranet der Commerzbank für alle Mitarbeiter bereitgestellt. Ein Podcast mit dem leitenden Betriebsarzt informiert regelmäßig zu medizinischen Themen rund um Corona.

Zielsetzungen und Details zur Zielerreichung im Bereich Gesundheitsschutz enthält das [Nachhaltigkeitsprogramm](#) unter „Mitarbeiter: Gesundheitsschutz“.

403-1 Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

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 Mitarbeiter 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 Kollegen gegeben. Während Präsenzseminare aus organisatorischen Gründen vor allem von Mitarbeitern an den größeren Standorten besucht werden, können an digitalen Seminarangeboten alle Mitarbeiter ohne Aufwand und Anreise teilnehmen.

403-2 Gefahrenidentifizierung, Risikobewertung und Untersuchung von Vorfällen3

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, Mitarbeitern und Führungskräften zu entwickeln und umzusetzen. Diese reichen von baulichen und organisatorischen Veränderungen über Präventionsmaßnahmen wie professionelle Beratungsangebote über Qualifizierungsmaßnahmen – etwa zum Umgang mit Beanspruchung – bis hin zu Bewegungsaktionen. Ein beratendes Spezialistenteam 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 und Mitarbeiterinnen der AG Inland, also auch Führungskräfte, Fachkräfte für Arbeitssicherheit, HR-Management-Berater, Schwerbehindertenvertreter 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 Vergeltung befürchten, können sie sich stattdessen direkt an einen Betriebsrat wenden, der die Meldung der vermuteten Gefährdung dann unter Wahrung der Anonymität des Mitarbeiters 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 Dienste3

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

- 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 Kolleginnen und Kollegen mit Behinderung
- Beratung zu gesunder Ernährung
- Präventiver Gesundheitsschutz bei dienstlichen Auslandsreisen
- Suchterkrankungen – präventiv und akut

Die arbeitsmedizinische Betreuung der Mitarbeiter wird an den großen Standorten durch Sanitätsstationen ergänzt. Diese stehen insbesondere für Erste Hilfe bei Verletzungen und Erkrankungen zur Verfügung. Zusätzlich gibt es an allen Standorten geschulte Ersthelfer. 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, Führungskräfte und für im Haushalt lebende Angehörige bietet die Commerzbank daher das Employee Assistance Program (EAP). Grundsätzlich steht das Angebot Mitarbeitern der AG Inland in Deutschland zur Verfügung, kann aber auch von Mitarbeitern aus dem Ausland, bei Bedarf auch in englischer Sprache, genutzt werden. Das externe Beratungsteam, bestehend aus erfahrenen Experten aus Bereichen wie Medizin, Psychologie und Sozialpädagogik, bietet kompetente Unterstützung in schwierigen Berufs- und Lebenssituationen. Selbstverständlich unterliegen die Berater und Beraterinnen der gesetzlichen Schweigepflicht und weder Vorgesetzte noch Personalverantwortliche werden über die Inanspruchnahme des EAP informiert. Bei Bedarf und auf eigenen Wunsch vermitteln die Berater an Spezialisten wie Fachkliniken, Familienservices, Fachberatungsstellen, Ärzte, Psychotherapeuten 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 Mitarbeiterführung oder zur Vorbereitung auf schwierige Mitarbeitergespräche. Auch zu Fragen rund um Corona haben sich Mitarbeiter an das EAP gewandt, aufgrund der umfangreichen Informationsangebote der Bank zum Thema kam es aber zu keiner hohen Inanspruchnahme.

Darüber hinaus hat die Commerzbank ein „Stufenmodell zur psychologischen Betreuung nach Banküberfällen“ eingeführt, um Beteiligte in solch einer Belastungssituation bestmöglich zu unterstützen. Dazu zählen definierte Ansprechpartner 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 Mitarbeiter dabei. Es tritt als gesetzlich vorgeschriebenes Verfahren in Kraft, wenn Mitarbeiter krankheitsbedingt insgesamt für 6 Wochen oder mehr innerhalb von 12 Monaten nicht am Arbeitsplatz waren. Unerheblich ist, ob der Mitarbeiter wegen einer Dauererkrankung oder wegen mehrerer unterschiedlicher Krankheiten gefehlt hat. Die Teilnahme am BEM ist freiwillig. Maßnahmen zur Unterstützung des Mitarbeiters 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 Gesundheitsschutz3

Verschiedene Gremien innerhalb der Bank beraten und entscheiden über Themen der Arbeitssicherheit und des Gesundheitsschutzes. Der zentrale Arbeitsschutzausschuss repräsentiert alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 Mitarbeiter einsehbar.

Seit 2010 gibt es zudem einen „Beschäftigtenbeirat Gesundheit“, dem 45 Mitarbeiter angehören. Diese bilden einen Querschnitt der gesamten Bank ab. In den mindestens zweimal jährlich stattfindenden Sitzungen werden so ein breites Spektrum abdeckende Themen, die das physische, psychische und soziale Wohlergehen der Mitarbeiter 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 Mitarbeiter 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 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 Gesundheitsschutz3

Um die Arbeitssicherheit zu gewährleisten, absolvieren alle internen und externen Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen verpflichtend einmal im Jahr eine onlinebasierte Sicherheitsunterweisung. Diese wird von den Führungskräften durch eine ortsspezifische Unterweisung ergänzt. Die Betriebsbeauftragten wie Sicherheitsbeauftragte, Ersthelfer, Etagenbeauftragte und Brandschutzhelfer werden entsprechend den gesetzlichen Vorgaben geschult und die regelmäßigen Weiterbildungen sichergestellt. Hinzu kommt eine halbjährliche Unterweisung der Filialmitarbeiter 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 dadurch fördern und sie bei den Herausforderungen, die sich durch die Digitalisierung ergeben, begleiten. Die Angebote umfassen unter anderem:

- Audioevents und Präsenzvorträge zu allgemeinen gesundheitlichen Themen, wie Sport, Schlaf und Ernährung, sowie zu Herausforderungen der Mitarbeiter in ihrem Arbeitsalltag, zum Beispiel Stress, Zeitmanagement und digitale Medien
- Kompakte Gesundheits-Check-ups zum Beispiel zur Rücken- oder Herzgesundheit, die den Teilnehmern 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

3

Die Commerzbank unterstützt verschiedene Programme zur Gesundheitsförderung. So stehen den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen in den bundesweit rund 150 Betriebssportgruppen mehr als 40 Sportarten zur Verfügung. Neben der Gesundheitsförderung wird dabei gleichzeitig das betriebliche Zusammengehörigkeitsgefühl gepflegt. 2020 nutzten circa 11.000 Mitarbeiter diese Angebote (teilweise mit Corona-bedingten Einschränkungen). Regelmäßig finden überregionale Turniere und deutsche Meisterschaften statt.

Die Global Challenge lädt weltweit dazu ein, sich gemeinsam als Team mehr zu bewegen und etwas für die eigene Gesundheit zu tun. 100 Tage lang messen die Teilnehmer selbstständig das eigene Bewegungsverhalten in Schritteinheiten. Darüber hinaus erhalten sie Hilfsmittel und Tipps zu Ernährung, Schlaf, Energie und Konzentration, um zu einem gesünderen Lebensstil zu finden. 2020 konnte die Teilnehmerzahl im Vergleich zum Vorjahr auf rund 3.600 Teilnehmer fast verdreifacht werden. Die weltweite Bewegungsaktion erreichte alle Mitarbeiter, auch die im Homeoffice, und half insbesondere durch die Zeit von Social Distancing.

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 Mitarbeiternetzwerk „Horizont“ möchte dazu beitragen, Mitarbeiter 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 für betroffene Mitarbeiter. Diese stellen auf Wunsch Kontakt zu verschiedenen Anlaufstellen sowie internen und externen Experten her.

Auch das Thema Sucht geht die Commerzbank aktiv an. Wir

	<p>unterstützen Mitarbeiter zum Beispiel dabei, Nichtraucher zu werden. Experten der ias-Gruppe beraten Betroffene in einem persönlichen Gespräch und helfen, aus der Fülle von Kursen und Hilfsmitteln den passenden „Weg zum Nichtraucher“ 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 – allesamt Mitarbeiter 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.</p> <p>Als Arbeitgeber möchte die Commerzbank ihren Mitarbeitern, 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 am Kantineneingang einsehbar.</p>	
403-7	<p>Vermeidung und Minimierung von direkt mit Geschäftsbeziehungen verbundenen Auswirkungen auf die Arbeitssicherheit und den Gesundheitsschutz</p> <p>Diese Angabe ist für die Commerzbank als Finanzdienstleister nicht anwendbar.</p>	<u>3</u>
403-8	<p>Mitarbeiter, die von einem Managementsystem für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz abgedeckt sind</p> <p>Das Arbeitsschutz-Management-System (AMS), das regelmäßig intern geprüft wird, erfasst 100 % der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Commerzbank AG Inland.</p>	<u>3</u>
403-9	<p>Arbeitsbedingte Verletzungen</p> <p>Im Jahr 2020 betrug die Quote der meldepflichtigen Arbeits- und Wegeunfälle für den Commerzbank-Konzern in Deutschland 5,3 Unfälle je 1.000 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen (2019: 6,8) und lag damit signifikant unter dem bereits sehr niedrigen Niveau des Jahres 2019 (-22 %) und unterhalb der Quoten der zuständigen gesetzlichen Unfallversicherung. Dies ist zu einem großen Teil auf die Ausweitung der Homeoffice-Tätigkeiten im Rahmen der Corona-Pandemie zurückzuführen. Im Berichtsjahr ereignete sich kein Unfall mit Todesfolge.</p> <p>Ein Anwachsen von psychischen Belastungen wegen der langen Homeoffice-Phasen konnte nicht festgestellt werden.</p> <p>Anzahl der Arbeitsunfälle Commerzbank AG Inland nach Region und Geschlecht (PDF, 28 kB)</p>	<u>3</u>
403-10	<p>Arbeitsbedingte Erkrankungen</p> <p>Die Krankenquote der Commerzbank AG Inland lag im Jahresdurchschnitt für 2020 bei 4,1 % (2019: 4,9 %), wobei Dauerkrankte nicht eingeschlossen sind.</p>	<u>3</u>

GRI 404 Aus- und Weiterbildung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
-----	--------	------	-----

GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Um Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen langfristig an die Commerzbank zu binden und ihre Qualifikationen gewinnbringend für die Entwicklung unseres Unternehmens einzusetzen, wollen wir ihre Fähigkeiten frühzeitig entdecken und ausbauen. 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.</p> <p>Mit dem „Entwicklungsdialog“ wird der regelmäßige Austausch zwischen Führungskraft und Mitarbeiter über die Qualifizierung und Entwicklung in der Bank unterstützt. Im Mittelpunkt steht der Ausbau der Kompetenzen für aktuelle und zukünftige Aufgaben. Daneben identifizieren Führungskräfte im Prozess ihre Talente und besprechen regelmäßig die strategisch relevanten Personalthemen.</p> <p>Zielsetzungen und Details zur Zielerreichung im Bereich Aus- und Weiterbildung enthält das <u>Nachhaltigkeitsprogramm</u> unter „Mitarbeiter: Qualifizierung und Entwicklung“.</p>	6	<u>5</u> , <u>8</u> , <u>10</u>
404-1	<p>Durchschnittliche Stundenzahl der Aus- und Weiterbildung pro Jahr und Angestelltem 2020 haben wir inklusive Selbstlernmedien und Präsenzveranstaltungen insgesamt 638.411 Stunden in die Aus- und Weiterbildung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen der Commerzbank AG Inland investiert. Insgesamt nahmen 35.115 Mitarbeiter an Schulungen teil, die auf der zentralen Lernplattform angeboten wurden. Gezählt wurden auch Mitarbeiter, die die Bank im Verlauf des Jahres verlassen haben, sowie externe Mitarbeiter. Die durchschnittliche Stundenzahl pro Mitarbeiter und Jahr betrug im Berichtszeitraum 18,18 Stunden. Wir berichten die Stunden nicht aufgeschlüsselt nach Mitarbeiterkategorie. Diese Daten liegen nicht vor, da sie in Bezug auf die Weiterbildung bei der Commerzbank nicht wesentlich und damit nicht steuerungsrelevant sind. Weiterbildung wird in der Commerzbank bedarfsbezogen angeboten.</p> <p><u>Durchschnittliche Stundenzahl für Aus- und Weiterbildung je Mitarbeiter nach Geschlecht</u> (PDF, 27 kB)</p> <p>Von den im Dezember 2020 in der Commerzbank AG Inland beschäftigten 29.601 Mitarbeitern befanden sich 938 in einer Berufsausbildung (655 Auszubildende und 283 Studierende dualer Studiengänge). Zusätzlich waren 261 aktive Mitglieder des Studienkreises (Werksstudentenprogramm der Commerzbank), 70 Studenten der Frankfurt School of Finance & Management (FSFM) neben ihrem Studium und 234 Trainees beschäftigt. 2020 hat die Commerzbank 423 Nachwuchskräfte in der Erstausbildung (310 Auszubildende und 113 Studierende dualer Hochschulen) eingestellt. Darüber hinaus begrüßten wir 413 studentische Praktikanten, 83 Praktikanten von Fachoberschulen, 118 neue Mitglieder im Studienkreis, 50 Studenten an der FSFM sowie 184 Trainees. Im Jahr 2020 haben wir 69,7 % der ausgelernten Auszubildenden und Studenten dualer Studiengänge übernommen.</p> <p><u>Ausbildung in der Commerzbank AG Inland</u> (PDF, 27 kB)</p>	6	<u>5</u> , <u>8</u>
404-2			<u>8</u>

Programme zur Verbesserung der Kompetenzen der Angestellten und zur Übergangshilfe

In einer Lernplattform bündeln wir alle Angebote unter einem Dach und ermöglichen lebenslanges berufsbezogenes Lernen.

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 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. Dazu gehören bedarfsorientierte Lernsprints für Führungskräfte oder Digi-Sessions für alle Mitarbeiter.

In der Corona-Pandemie hat die Commerzbank ihre Qualifizierungsangebote ausgeweitet. Im Auszubildendenbereich wurden alle 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 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.

In einem Arbeitskreis aus Arbeitgeber- und Arbeitnehmervertretern 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 Mitarbeiter 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, der Motivation der Mitarbeiter durch eigenverantwortliches Arbeiten, der Erhöhung der Arbeitgeberattraktivität und einer besseren Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf ab. Durch den Wegfall von Wegstrecken zwischen Wohnung und betrieblichem Arbeitsplatz zahlt das mobile Arbeiten auch auf den Umweltschutz ein. Mobiles Arbeiten wird vermehrt auch für die an den ausländischen Standorten beschäftigten Mitarbeiter angeboten; die jeweiligen länderspezifische 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 Mitarbeitern an, ihre Tätigkeiten im Homeoffice auszuführen und empfiehlt eindringlich, dieses Angebot

wahrzunehmen.

Mitarbeitern 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	6	<u>8</u>
--------------	---	---	----------

Auch im Jahr 2020 wurden mit den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen Zielvereinbarungsgespräche geführt. Die Zielvereinbarung dient als Steuerungsinstrument für Teams und/oder Mitarbeiter sowie bei Mitarbeitern mit leistungsorientierter variabler Vergütung als Grundlage zur jährlichen variablen Vergütungssteuerung. Zusätzlich können alle Mitarbeiter auf Wunsch eine Leistungsbeurteilung erhalten, die eine Standortbestimmung darstellt und sich nicht auf das Erreichen von Zielen, sondern auf das Erfüllen von Aufgaben bezieht. Die Leistungsbeurteilung hat keinen Jahresbezug.

Karriereentwicklung erfolgt in der Commerzbank strukturiert. Bereits 2019 wurde der Entwicklungsdialog für das gesamte Management der Bank und alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen außerhalb Deutschlands eingeführt. Dabei werden Erwartungen an die Kompetenzen der betroffenen Mitarbeiter und tatsächliche individuelle Kompetenzen abgeglichen. Dies bildet die Grundlage für einen regelmäßigen Dialog und ermöglicht es den Mitarbeitern, ihre berufliche Zukunft gemeinsam mit ihrer Führungskraft aktiv zu gestalten. Mit Einführung des Entwicklungsdialogs für alle inländischen Mitarbeiter im September 2020 gibt es auch in Deutschland einen onlinegestützten Personalentwicklungsprozess, durch den strukturiert und kontinuierlich bei allen Mitarbeitern die erforderlichen Kompetenzen und Kenntnisse für aktuelle und zukünftige Anforderungen ausgebaut werden. Gleichzeitig werden Talente und personalstrategische Risiken identifiziert, um die richtigen Weichen für Personaleinsatz und -entwicklung zu stellen. Mit dem Entwicklungsdialog stellen wir einheitliche Standards für die Qualifizierung und Entwicklung im In- und Ausland der Commerzbank AG sicher.

GRI 405 Diversität und Chancengleichheit

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Die Themen „Diversity & Inclusion“ haben bei der Commerzbank einen hohen Stellenwert. Gleichbehandlung, Förderung und Vielfalt sowie Inklusion sind mittlerweile ein wesentlicher Teil unserer Personalstrategie. Denn nur in einem Umfeld wechselseitiger Toleranz und Wertschätzung sind wir in der Lage, unsere Ziele zu erreichen.</p> <p>Unser Diversity-Management arbeitet seit fast 30 Jahren für ein konzernweites offenes, faires und wertschätzendes 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</p>	1, 6	<u>5, 8</u>

Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen aus rund 120 Nationen im Konzern beschäftigt. Die unterschiedliche Herkunft belebt und bereichert das Miteinander. Verschiedene Sichtweisen und Erfahrungen führen zu neuen Ideen.

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 ermöglichen es, länderspezifische Unterschiede und Bedürfnisse zu berücksichtigen. Das Diversity-Management hat 7 Handlungsfelder festgelegt: „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 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 als auch Kunden und Lieferanten der Bank ein. 2020 haben wir weiter an der Umsetzung der Maßnahmen gearbeitet. Barrierefreier Zugang zum Arbeitsplatz und zu den Arbeitsmitteln haben dabei ebenso hohe Priorität wie die Umsetzung von Barrierefreiheit bei unseren digitalen Angeboten auf Kundenseite. Für unsere Mitarbeiter wurde Anfang 2020 eine Stelle zur Hilfsmittelkoordination eingerichtet, die Mitarbeiter mit besonderem Bedarf unterstützt. Von unseren Initiativen profitieren perspektivisch auch unsere Kunden, die wir in Abstimmung mit verschiedenen Sozialverbänden nach ihren Präferenzen im Banking befragt haben.

Seit mehr als 2 Jahrzehnten bauen wir unsere Aktivitäten rund um das Thema Beruf und Privatleben kontinuierlich aus und bieten unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen gezielte Angebote für jede Lebenslage an, auch mit kombinierbaren Bausteinen bei der Pflege von Angehörigen. Die Commerzbank ist Träger des dauerhaften Zertifikats „Audit Beruf und Familie“. Wie schon im Vorjahr hat der Gruner-&-Jahr-Verlag unser Engagement 2020 erneut 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 Mitarbeitern zu erleichtern, Familie und Beruf zu vereinbaren, bietet die Commerzbank den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen unterschiedliche Teilzeitmodelle und Gestaltungsmöglichkeiten an: zum Beispiel eine befristete „Schnupper-Teilzeit“ oder das Jobsharing, bei dem sich 2 Mitarbeiter in Teilzeit eine Stelle teilen. Die Teilzeitquote der Commerzbank hat sich in den vergangenen Jahren kontinuierlich erhöht, von 21 % Ende 2011 auf 30 % Ende 2020.

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 2020 haben 167 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen ein Sabbatical in Anspruch genommen. Daneben existieren verschiedene Angebote zur Flexibilisierung des Arbeitsortes (siehe GRI 404-2).

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

Mit unserer betrieblichen Kinderbetreuung unterstützen wir bundesweit circa 320 Kinderbetreuungsplätze. Mit unseren im Vergleich zu kommunalen Angeboten längeren Öffnungszeiten auch in den Schulferien bieten wir für viele Eltern in der Bank das eindeutig attraktivere Angebot. Durch den partiellen Lockdown im Frühjahr 2020 konnte ein großer Teil der Kinderbetreuungsangebote in der bisherigen Form nicht genutzt werden. Mit virtueller Kinderbetreuung für Kollegen im Homeoffice und virtuellen Workshops und Austauschformaten konnten wir viele Eltern entlasten und den Kindern ein abwechslungsreiches Angebot machen. Die virtuelle Kinderbetreuung wurde an 2.072 Tagen genutzt. Die Ausnahme- und Ferienbetreuung der Commerzbank wurde 2020 von 320 Kindern an 1.788 Betreuungstagen genutzt. Die Bank übernimmt für jedes Kind an 20 Tagen pro Jahr die Kosten für die Ausnahmebetreuung.

Darüber hinaus bieten wir neben Kinderbetreuung ebenso eine umfangreiche Unterstützung für Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, 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.

Mit der Integration der Comdirect in die Commerzbank stehen die umfangreichen Angebote der Bank zur Vereinbarkeit von Privatleben und Beruf auch allen Comdirect-Mitarbeitern zur Verfügung. Sie lösen das Comdirect-Portfolio an unterstützenden Maßnahmen vollumfänglich ab.

Die 8 Mitarbeiternetzwerke, 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 und Mitarbeiterinnen sind bei Arco (LGBT*IQ), dem Frauennetzwerk Courage, bei Fokus Väter, Horizont (Burn-out), Cross Culture (Interkulturalität), Ideal (Mitarbeiter 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 Kollegen 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 Kunden, Mitarbeitern und Geschäftspartnern. Aufgrund der Corona-Pandemie mussten Liveevents 2020 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.

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 Mitarbeitern, die in der Commerzbank Elternzeit nehmen, lag der Anteil der Väter 2020 bei 18,9 % (2019: 20,3 %). Die durchschnittliche Dauer der Elternzeit (innerhalb des Kalenderjahrs 2020) betrug bei Frauen 7 Monate und bei Männern 2 Monate.

Zielsetzungen und Details zur Zielerreichung im Bereich Diversity und Chancengleichheit enthält das Nachhaltigkeitsprogramm unter „Mitarbeiter: Diversity und Chancengleichheit“.

405-1 Diversität in Kontrollorganen und unter Angestellten

6

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 der Ausbau der Kinderbetreuung, innovative Teilzeitmodelle – auch für Führungskräfte – und ein bankweites Mentoring-Programm.

In einer Studie der Boston Consulting Group zu Geschlechtergerechtigkeit in Unternehmen belegt die Commerzbank den 10. Platz der knapp 100 aufgelisteten börsennotierten Unternehmen. Neben dem Anteil weiblicher Führungskräfte in Vorständen und Aufsichtsräten fließt auch das Verhältnis der Durchschnittsvergütung beider Geschlechter ein. Mit 73 von 100 Punkten im Jahr 2020 und der stetigen Verbesserung im Vergleich zu den Vorjahren beweist die Commerzbank, dass sie ihre Verantwortung für Chancengleichheit ernst nimmt und Maßnahmen erfolgreich umsetzt.

Fördermaßnahmen sowohl für Einsteigerinnen als auch für Frauen, die bereits in der Bank tätig sind, konnten 2020 pandemiebedingt nur teilweise oder in anderer Form weitergeführt werden. So gab es vermehrt virtuelle Veranstaltungen im Rahmen des „Forums Diversity“. 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 2020 von insgesamt 210 Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern genutzt. Das Programm „Management-Experience“ bietet Mitarbeitern die Möglichkeit, sich als Führungskraft oder Projektmanager auf vorübergehend vakanten Stellen auszuprobieren.

In den vergangenen Jahren konnte die Commerzbank ihren Frauenanteil in Führungspositionen damit konzernweit auf mehr als 30 % steigern. Einen Anteil von 35 % über alle Führungsebenen bis Ende 2021 hat sich die Bank als nächstes Ziel gesetzt. 2020 lag er im Konzern bei 33,3 % (2019: 32,5%). In der Commerzbank AG Inland ist der Anteil von Frauen unter den Führungskräften im Berichtsjahr auf 30,4 % gestiegen (2019: 29,6 %). Alle Bereiche der Commerzbank haben die explizite Aufgabe, im Rahmen von Stellenbesetzungen geeignete Mitarbeiterinnen aktiv anzusprechen. Ziel ist es, die Quote weiblicher Kandidaten für Managementpositionen bei Neubesetzungen weiter zu erhöhen. Gleiches gilt im Gegenzug für die Ansprache von Männern, sollten sich nur Frauen auf eine Führungsposition bewerben.

Der Commerzbank ist auch Geschlechtervielfalt im Vorstand ein wichtiges Anliegen. Zum 31. Dezember 2020 betrug der Frauenanteil 33,3 %. Virtuelle Veranstaltungen wie das She-Leads-Event im Dezember 2020 mit 500 Teilnehmern und Teilnehmerinnen und Vorstandsbeteiligung zeigen das hohe Engagement in der Bank für die Gleichstellung der Geschlechter. Weitere Informationen zum Frauenanteil in Aufsichtsrat und Vorstand sowie der folgenden ersten und zweiten Führungsebene finden sich im Geschäftsbericht 2020 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 Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland nach Führungsebenen](#) (PDF, 27 kB)
[Alters- und Geschlechtsstruktur der Mitarbeiter der Commerzbank AG Inland](#) (PDF, 28 kB)

Im Jahr 2020 war die Bank verpflichtet, 1.422 Arbeitsplätze für schwerbehinderte Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen vorzuhalten. Dies wurde mit 1.723 von schwerbehinderten Mitarbeitern besetzten Arbeitsplätzen – und damit 6,05 % aller Arbeitsplätze in der Commerzbank AG Inland – mehr als erfüllt. Die gesetzliche Vorgabe von 5 % Beschäftigten mit Behinderung hat die Commerzbank in den Jahren 2014 bis 2020 stets übertroffen. Mittlerweile gilt unser Augenmerk auch verstärkt dem Nachwuchs: 2020 konnte mehreren jungen Menschen mit Behinderungen ein attraktiver Ausbildungsplatz angeboten werden.

405-2	Verhältnis des Grundgehalts und der Vergütung von Frauen zum Grundgehalt und zur Vergütung von Männern	6	<u>5,</u> <u>8,</u> <u>10</u>
	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 \(PDF, 28 kB\)](#)

GRI 406 Nichtdiskriminierung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3)</p> <p>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.</p> <p>Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen haben die Freiheit, ohne Repressalien die existierenden Beschwerdeprozesse zu nutzen. Betroffene Mitarbeiter können außerdem das Employee Assistance Program (EAP) in Anspruch nehmen. Zusätzlich bietet die Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches und faires Verhalten am Arbeitsplatz“ umfassende Informationen und Guidelines für Führungskräfte und Mitarbeiter der Commerzbank zum Umgang mit Diskriminierung.</p> <p>Eine schnelle Reaktion auf jedwede Diskriminierung und Belästigung sehen wir als klare Verpflichtung. 2020 haben wir den Antirassismus-Tag zum Anlass genommen, um gegenüber unseren Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen diese Haltung klar zu kommunizieren. Mit unserem Diversity-Management gehen wir aber seit vielen Jahren einen wesentlichen Schritt weiter, indem wir Mitarbeitergruppen, die vor allem in der Vergangenheit in der Gesellschaft Benachteiligungen erfahren haben, besonders unterstützen. Unsere Mitarbeiternetzwerke für Frauen in der Bank (Courage) und Lesben, Schwule, Bi- und Transsexuelle – 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).</p> <p>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 das „Gesetz zur Gleichstellung“ und das „Gesetz zur Entgelttransparenz“ wird in diesem Gremium geprüft und diskutiert.</p> <p>Mit unseren zahlreichen Mitgliedschaften in vielen Organisationen</p>	6	<u>10</u>

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.

406-1	Diskriminierungsvorfälle und ergriffene Abhilfemaßnahmen	6	<u>10</u>
Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen, 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. 2020 hat sich kein solcher Fall ereignet. Im Berichtsjahr gab es im EAP insgesamt 25 Kontakte zum übergreifenden Themenfeld „Mobbing, Diskriminierung und sexuelle Belästigung“. Das entspricht knapp 1 % von rund 2.100 gesamten EAP-Kontakten im Jahr 2020.			

GRI 407 Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Die Commerzbank bekennt sich zu den Kernarbeitsnormen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO). Die überwiegende Mehrzahl der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen 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 OECD gebunden. Außerdem bekennt sich die Commerzbank bereits seit 2006 zu den Prinzipien des <u>UNGC</u> . 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.	2, 3	<u>8</u>
407-1	Betriebsstätten und Lieferanten, bei denen das Recht auf Vereinigungsfreiheit und Tarifverhandlungen bedroht sein könnte 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 und Mitarbeiterinnen. 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 Lieferanten erwarten wir, die Vereinigungsfreiheit zu respektieren, und haben dies im <u>Standard für eine nachhaltige Beschaffung</u> festgehalten.	3	<u>8</u>

GRI 414 Soziale Bewertung der Lieferanten

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Siehe GRI 308/103.	2	<u>12</u>
414-1	Neue Lieferanten, die anhand von sozialen Kriterien überprüft wurden Siehe GRI 308-1.	2	<u>12</u>
414-2	Negative soziale Auswirkungen in der Lieferkette und ergriffene Maßnahmen Alle Lieferanten und Dienstleister, die geschäftlich mit der Commerzbank verkehren, verpflichten sich, die spezifischen sozialen Anforderungen aus dem <u>Standard für eine nachhaltige Beschaffung</u> einzuhalten und ihrerseits die eigenen Lieferanten und Dienstleister 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 Lieferanten gezielt auf Verbesserungserfordernisse hingewiesen. Es wurden im Berichtsjahr keine Verträge mit Lieferanten wegen Nichteinhaltung von Menschenrechten oder Sozialstandards aufgelöst.	2	<u>12</u>

GRI 415 Politische Einflussnahme

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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 Kunden und Kundinnen 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. 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 <u>Transparenzregister der EU</u> erfasst und berichten über dortige Aktivitäten, handelnde Personen und jährliche Aufwendungen im Rahmen der politischen Meinungsbildung. Zielsetzungen und Details zur Zielerreichung rund um das Thema „Politische Willensbildung“ enthält das <u>Nachhaltigkeitsprogramm</u> , welches wir im Berichtsjahr abgeschlossen haben. Die Spendenrichtlinie der Commerzbank definiert klare	10	<u>16</u>

	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 Die Commerzbank tätigt gemäß ihrer konzernweit gültigen Spendenrichtlinie keine Spenden an politische Parteien, parteinahe Institutionen oder Politiker.	10	<u>16</u>

GRI 417 Marketing und Kennzeichnung

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Fairness gegenüber unseren Kunden und Kundinnen bedeutet für uns eine ganzheitliche und verständliche Beratung zu Finanzprodukten, ihren Risiken und möglichen Alternativen entlang der langfristigen Bedürfnisse des Kunden sowie eine transparente und nachvollziehbare Dokumentation des Beratungsprozesses. Wir verfolgen beispielsweise unseren Anspruch, fair und kompetent zu beraten, mit den Finanzplanungstools <u>Kundenkompass</u>, Strategie- und Unternehmerdialog. Der damit verbundene Beratungsprozess, bei dem die spezifischen Bedürfnisse eines Privat- oder Unternehmerkunden zu individuellen Lösungen und Finanzplänen führen, wurde bereits mehrfach ausgezeichnet.</p> <p>Zudem haben wir in den vergangenen Jahren neue Produkte und Dienstleistungen mit besonderem Kundennutzen eingeführt. Dazu zählen unter anderem Konten mit Zufriedenheits- und Sicherheitsgarantie, der „Ratenkredit online“ 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.</p> <p>Großen Nutzen für Kunden und Kundinnen 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 Kunden in Deutschland und an ausgewählten europäischen Standorten bereit. Bei Ransomware-Angriffen werden die IT-Systeme von Firmenkunden mit Schadprogrammen verschlüsselt und erst nach einer Lösegeldzahlung wieder freigegeben. Hier unterstützt die Commerzbank ihre Kunden 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 der</p>	7	<u>12</u>

Anleger auf einer entsprechenden Webseite zu Finanz- oder Geldanlageprodukte registriert hat, erhält er in der Regel Anrufe eines vermeintlichen Maklers meist mit einer ausländischen Rufnummer. Dieser Makler versucht die Bedenken des Angerufenen zu zerstreuen, indem zunächst die Investition kleinerer Beträge gefordert wird. Auf einer Internetseite, zu der der Anleger einen Onlinezugang erhält, kann er dann die vermeintliche Wertentwicklung seiner Investition nachvollziehen. In der Folge versucht der Makler dann mittels bestimmter Techniken, möglichst viel Vertrauen zu dem Anleger aufzubauen, das Vertrauen in seine Hausbank und Familienmitglieder zu erschüttern und den Anleger 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 Im Zuge der Information unserer Kunden und Kundinnen über die Chancen und Risiken von Finanzprodukten erstellen wir Geeignetheitserklärungen zu Beratungsgesprächen und stellen den Kunden alle relevanten Produktinformationen zur Verfügung. Hierzu zählen unter anderem regulatorisch vorgeschriebene Informationsblätter wie Produktinformationsblatt (PIB), Basisinformationsblatt (BIB) oder die wesentlichen Anlegerinformationen (WA).	<u>12</u>
--------------	--	-----------

GRI 418 Schutz der Kundendaten

Nr.	Angabe	<u>UNGC</u>	<u>SDG</u>
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) Nur mit zufriedenen Kunden und Kundinnen kann der Commerzbank-Konzern nachhaltig erfolgreich sein. Deshalb richten wir unser Angebot an Kundeninteressen aus und zählen Kundenzufriedenheit zu den wichtigsten Kennzahlen beim Bewerten unseres Geschäftserfolgs. Daneben sind der Schutz der Kundendaten 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. Das Security Board der Commerzbank legt die Sicherheitsstrategie des Konzerns fest. Die Umsetzung des internationalen Datenschutzes erfolgt durch ein Governance-Modell mit definierten Rollen und Verantwortlichkeiten, Policies und Richtlinien, standardisierten Prozessen sowie Kontrollmechanismen.</p> <p>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 Kunden und Dienstleister 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.</p> <p>Dieser Entwicklung, einschließlich zukünftiger Herausforderungen beim Managen der Cyberrisiken, wollen wir angemessen Rechnung</p>		<u>12</u>

tragen. Deshalb erfolgt in der Commerzbank seit Januar 2020 die Steuerung der Cyber- und Informationssicherheitsrisiken durch den neuen Konzernbereich „Group Risk Management – Cyber Risk & Information Security“ (GRM-CRIS). Der Bereich obliegt der Hoheit des Group Chief Information Security Officer (CISO). Neben bereits etablierten Sicherheitsfunktionen wie dem Information-Security-Management-System 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. 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 Kunden 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 Einzelgesellschaften, diese Grundsätze umzusetzen.

Die Mitarbeiter des betrieblichen Datenschutzbeauftragten der Commerzbank unterstützen die Geschäftseinheiten im In- und Ausland und überwachen das gesetzeskonforme Einhalten datenschutzrechtlicher Bestimmungen. Damit unsere Mitarbeiter für die Themenfelder Datenschutz und Datensicherheit sensibilisiert und informiert bleiben, gibt es regelmäßige Schulungen und verpflichtende Lernprogramme für alle Mitarbeiter im Inland und europäischen Ausland auf der Grundlage der europäischen Datenschutzgrundverordnung sowie 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.

Sicherheit war eines der Bewertungskriterien im Onlinebanking-Test 2020 der Fachzeitschrift „Chip“. In dieser Kategorie erhielt die Commerzbank mit der Note 1,1 die zweitbeste Bewertung. Auch in der Studie „Auf Nummer sicher“ des Magazins „Focus Money“ belegte die Commerzbank in der Kategorie „Onlinebanking“ den zweiten Rang.

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

12

Im Verhältnis zur Zahl von rund 11 Millionen Kunden und

Kundinnen in Deutschland und rund 30.000 Firmenkundenverbänden, multinationalen Konzernen, Finanzdienstleistern und institutionellen Kunden weltweit, gab es auch 2020 eine vergleichsweise geringe Zahl von Beschwerden zum Datenschutz. Bei der Commerzbank im Inland beispielsweise gingen im Berichtsjahr 360 Kundenbeschwerden beim Datenschutzbeauftragten ein. In den meisten Fällen wurde reklamiert, dass Kundendaten 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. 2020 wurden dem Datenschutzbeauftragten keine Fälle von Datendiebstahl gemeldet.

GRI 419 Sozioökonomische Compliance

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
GRI 103	<p>Managementansatz (inklusive 103-1, 103-2, 103-3) 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.</p> <p>Die Schwerpunkte der Compliance-Aktivitäten liegen im Verhindern und Aufdecken von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung, Sanktionen, Marktmissbrauch (Insiderhandel und Marktmanipulation), Betrug, Korruption und anderen wirtschaftskriminellen Aktivitäten im Umfeld der Geschäftstätigkeit sowie dem Anlegerschutz. Darüber hinaus sorgen wir für den Schutz von Insiderinformationen und sonstigen vertraulichen Daten über unsere Kunden und ihre Geschäfte nach dem Need-to-know-Prinzip.</p> <p>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 <u>Verhaltensgrundsätzen</u> und internen Richtlinien stehen.</p> <p>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.</p> <p>Ebenfalls zu Culture of Integrity gehört ein gezieltes Verbessern des Anweisungswesens, um den Mitarbeitern und Mitarbeiterinnen 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</p>		<u>12</u>

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 und Mitarbeiterinnen mit Vorbildfunktion auszuzeichnen, hat die Commerzbank den „Culture of Integrity Award“ ins Leben gerufen. Prämiert werden Mitarbeiter oder Teams, die sich beim Thema Integrität und Schutz von Kunden- und Bankinteressen besonders hervortun. Preisträgerin 2020 war Irina Preobrazhenskaya, die im Firmenkundensegment der Commerzbank Moskau arbeitet: Bei der Abwicklung eines Akkreditivs über die Lieferung einer Bohranlage aus einem EU-Staat nach Russland hat sie einen Sanktionsverstoß verhindert und die Bank vor Schaden bewahrt. Die rund 30 Nominierungen aus verschiedenen Teilen der Bank weltweit umfassten unter anderem vorbildliches Verhalten bei der Aufdeckung von Geldwäsche- oder Betrugsaktivitäten, das Verhindern von Sanktionsverstößen sowie weitere Integritäts- und Compliance-Themen.

Das Konsequenzenmanagement der Bank dient dazu, Verstöße gegen Regelwerke sowie gesetzliche oder regulatorische Bestimmungen im Konzern global möglichst einheitlich ahnden zu können. Fehlverhalten von Mitarbeitern, die mindestens eine schriftliche Ermahnung erfordern, werden zentral dokumentiert, soweit erforderlich werden die entsprechenden Compliance-Abteilungen bei Verstößen zur Bewertung hinzugezogen. In jedem Fall wird eine anonymisierte Auswertung der Fälle an die relevanten Compliance Abteilungen weitergeleitet, Dies hilft zu erkennen, welche Fehlverhalten vorkommen und gegen welche Regelwerke oder regulatorische Bestimmungen verstoßen wurde. Diese Transparenz macht es möglich, aus Fehlern zu lernen und Regeln und Prozesse entsprechend anzupassen.

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

16

Im Berichtsjahr wurde die Commerzbank zu einem wesentlichen Bußgeld verurteilt. Es handelt sich um eine Geldstrafe der britischen Aufsicht FCA in Höhe von 37,8 Mio. britischen Pfund aufgrund von Mängeln in Anti-Money-Laundering-Systemen und bei -Kontrollen (siehe Seite 157 f. des Geschäftsberichts 2020).

Angaben zu laufenden rechtlichen Verfahren zum Jahresende 2020 enthält der Geschäftsbericht 2020 (Seite 154 f.).

4. Sustainable Finance

Managementansatz

Nr.	Angabe	UNGC	SDG

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

103 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 Investoren und Kunden 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.

Daher haben wir 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 individuelle Zielwerte auf die Anforderungen des Pariser Klimaschutzabkommens gesteuert werden. Um dieses Vorgehen nachvollziehbar zu gestalten und auf eine wissenschaftlich fundierte Basis zu stellen, hat sich die Commerzbank der 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. Mit der SBT-Methode wird die Commerzbank zusätzlich zu dem betriebsökologischen CO₂-Ausstoß auch die mit ihrem Kreditportfolio verbundenen CO₂-Emissionen (die sogenannten „Financed Emissions“) berechnen und reduzieren. Als konkreten ersten Schritt hat die Bank die CO₂-intensiven Branchen ihres Gesamtportfolios identifiziert und ermittelt schrittweise die Höhe der CO₂-Belastung, die mit diesen Teilportfolios verbunden ist.

Zur Erreichung dieser Ziele werden wir für die einzelnen Teilportfolios Maßnahmen definieren. Der Schlüssel ist das Begleiten unserer Kunden in ihrer Transformation hin zu einem CO₂-armen Wirtschaften. Dazu zählt unter anderem die Förderung von emissionsreduzierenden Technologien durch passende Finanzierungslösungen.

Die mögliche künftige Betroffenheit des Kreditportfolios von physischen und transitorischen Risiken haben wir 2020 im Rahmen einer Szenarioanalyse untersucht. Dafür haben wir unser Portfolio in zwei verschiedenen wissenschaftlichen Klimaszenarien der Internationalen Energieagentur (IEA) und des Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) getestet. Als Ergebnis konnten wir die Branchen identifizieren, die von Klimarisiken wahrscheinlich besonders stark betroffen sein werden. Für diese Branchen haben wir

daraufhin die Wirkungsketten genauer untersucht.

Das Kreditrisikomanagement berücksichtigt Klimafragen schon heute in der Länder- und Branchenanalyse. Dabei werden wir künftig die spezifischen Erkenntnisse aus den Szenarioanalysen einbeziehen. Die Kreditentscheidung für Unternehmen und institutionelle Kunden umfasst im Rahmen der individuellen Risikobewertung auch – sofern relevant – die Betroffenheit durch Klimarisiken und die Widerstandsfähigkeit dagegen. Auch hierbei werden wir künftig die spezifischen Erkenntnisse aus den Szenarioanalysen einbeziehen.

Diese Klimarisikoanalyse, insbesondere für größere Unternehmen, werden wir künftig schrittweise weiter systematisieren und in den Prozessen standardisiert verankern. Unser langfristiges Ziel ist es dabei, Klimarisiken perspektivisch – soweit möglich – auch quantitativ in die Kreditrisikoanalyse zu integrieren.

Die Commerzbank hat im Juni 2020 gemeinsam mit 15 weiteren Akteuren des deutschen Finanzsektors eine Klimaschutz-Selbstverpflichtung unterzeichnet. Darin verpflichtet sie sich, ihre Kredit- und Investmentportfolios im Einklang mit den Zielen des Pariser Klimaabkommens auszurichten. Im April 2021 sind wir der Net-Zero Banking Alliance von UNEP FI beigetreten und möchten unseren CO₂-Ausstoß für das Kredit- und Anlageportfolio bis 2050 auf netto null bringen (siehe GRI 102-15). Außerdem unterstützt die Bank seit September 2020 die TCFD. Die TCFD-Empfehlungen bilden den Rahmen für den Umgang mit dem Klimawandel und die künftige Berichterstattung dazu.

Neben Klimarisiken gibt es 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 Waffen und Kohle. Im „Rahmenwerk für den Umgang mit Umwelt- und Sozialrisiken im Kerngeschäft“, das im Internet veröffentlicht ist, beschreiben wir detailliert den Prozess, wie wir diese Risiken steuern. Zudem enthält das Rahmenwerk alle branchenspezifischen Anforderungen, beispielsweise zu Bergbau, Energie, Öl und Gas. Branchenübergreifende Anforderungen betreffen Menschenrechte und indigene Völker. Für besonders kritische Produkte, Geschäfte oder Geschäftsbeziehungen wurden Ausschlusskriterien formuliert. Hierzu gehören Projekte mit Bezug zu Fracking oder Teersanden, aber auch die konzernweite Entscheidung, keine neuen Kohleminen oder -kraftwerke zu finanzieren.

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 OECD gebunden und orientiert sich darüber hinaus an den Leitprinzipien für Wirtschaft und Menschenrechte der Vereinten Nationen (UN). Mit dem Bekenntnis zum UNG 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 beschränkt sich die Commerzbank nicht auf das rechtlich Mögliche, 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. 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. 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.

2020 prüfte das Reputationsrisiko-Management der Commerzbank rund 4.500 Geschäfte, Geschäftsbeziehungen und Produkte mit Bezug zu besonderen ökologischen, sozialen und ethischen Themen (2019: 5.450). Der Rückgang bei den Votierungen ergab sich insbesondere durch eine weitere Fokussierung auf Geschäftsbeziehungen. Aufgrund der besonderen Risiken, die mit den Branchen Energie und Rüstung verbunden sind, hat der Vorstand der Commerzbank zu den Bereichen Rüstung und Kohle jeweils eine eigene Richtlinie verabschiedet, die viele entsprechende Geschäfte und Geschäftsbeziehungen als prüfpflichtig definiert. So unterzieht das Reputationsrisiko-Management beispielsweise jede Transaktion, die im Zusammenhang mit Lieferungen einzelner Kohlekraftwerkskomponenten steht, einer kritischen Einzelfallprüfung. Auch die Finanzierungen von Rüstungslieferungen werden gemäß Richtlinie auf Einzelfallbasis geprüft.

[Prüfanfragen im Reputationsrisiko-Management im Jahresvergleich](#) (PDF, 19 kB)

[Verteilung der Risikobewertung auf verschiedene Branchen](#) (PDF, 27 kB)

Die Sensibilisierung der Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen für die geschäftliche Relevanz nicht finanzieller Themen erfolgt unter anderem über einen vierteljährlichen Newsletter. Aufgrund der großen Bedeutung des Sektors „Fossile Energie“ im Reputationsrisiko-Management widmete sich eine Ausgabe 2020 beispielsweise den möglichen Risiken von Ölbohrungen in der Arktis (Arctic Drilling). 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.

Als eine Abteilung des Konzernbereichs Group Communications liegt das Reputationsrisiko-Management im Verantwortungsbereich des Vorstandsvorsitzenden. Die Steuerung von Reputationsrisiken ist zudem Teil der Gesamtrisikostrategie der Commerzbank. Stellt das Reputationsrisiko-Management im Rahmen einer Prüfung ein erhebliches Reputationsrisiko fest, wird stets ein Bereichsvorstand informiert. In gravierenden Fällen ist eine Eskalation bis zum Konzernvorstand möglich. Zur Sensibilisierung und frühzeitigen Identifikation von Risikokonzentrationen werden alle erheblichen und hohen Reputationsrisiko-Voten in Form eines Reportings vierteljährlich dem Gesamtvorstand 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 Reporting-Prozesse werden bedarfsweise angepasst.

Funktionsweise der Steuerung von Umwelt- und Sozialrisiken in der Commerzbank (PDF, 42 kB)

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.

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 Kunden und Kundinnen achtet. Für diesen Fall gibt es im Risikobereich der Bank spezielle Einheiten, die sich mit der Risikofrüherkennung beschäftigen. Zu ihrer Aufgabe gehört es, Kunden 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

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
SF1	<p>Produkte und Dienstleistungen mit sozialem Nutzen</p> <p>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 Kunden 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 Bruttoauspargeschäft hatte im Jahr 2020 einen Umfang von rund 1,9 Mrd. Euro.</p> <p>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 139 Mio. Euro vermittelt. Zu unserem Vorsorgeportfolio gehören darüber hinaus Produkte zur Risikoabsicherung wie Risikolebens- und Berufsunfähigkeitsversicherungen sowie weitere Produkte zum Aufbau einer Altersvorsorge (Privatrenten). Überwiegend werden sicherheitsorientierte Vorsorgekonzepte in der Kapitalanlage nachgefragt.</p> <p>Neben den Kreditprogrammen des Bundes, deren Mittel die KfW über die jeweilige Hausbank zur Verfügung stellt, haben wir zusätzlich ein eigenes Kreditprogramm für den Mittelstand aufgelegt. Somit können Kunden und Kundinnen schnell mit Liquidität versorgt werden und die Zeit bis zur Auszahlung der KfW-Gelder überbrücken. Zudem haben wir von April bis September 2020 mit Unterstützung der Smart-Automation-Technologie den KfW-Schnellkredit und den KfW-Unternehmerkredit automatisiert. Durch das Wegfallen vieler manueller Schritte bei der Antragstellung können wir die Anfragen schneller bearbeiten, die Durchlaufzeiten verkürzen, die Datenqualität erhöhen und sind gleichzeitig flexibler bei einem weiteren Anstieg der KfW-Antragszahlen. Um Privatkunden 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.</p>	1-6	<u>1</u> , <u>11</u>

SF2 Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
SF2	<p>Produkte und Dienstleistungen mit ökologischem Nutzen</p> <p>Für die weltweiten Bestrebungen, den Klimawandel einzudämmen, braucht es neben geeigneten politischen Rahmenbedingungen und neuen Technologien vor allem auch ausreichend finanzielle Mittel.</p>	7-9	<u>7</u> , <u>12</u> , <u>13</u>

Damit sind Geschäftschancen für die Commerzbank verbunden. 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 kein neues Thema: So gehören Unternehmens- und Projektfinanzierungen entlang deren Wertschöpfungskette erneuerbarer Energien bereits seit den 1980er-Jahren zum Portfolio. Kerngeschäft des Center of Competence (CoC) Energy der Commerzbank mit seinen Standorten in Hamburg und New York ist die weltweite Finanzierung von Wind- und Solarparks. Diese werden insbesondere von unabhängigen Stromproduzenten, Projektentwicklern, institutionellen Investoren und Energieversorgungsunternehmen betrieben. Heute zählen wir zu den größten Finanzierern erneuerbarer Energien in Europa und treiben die Internationalisierung verstärkt auch außerhalb Europas voran. Bei den Neuabschlüssen 2020 sind insbesondere Wind-onshore- und Fotovoltaik-Finanzierungen in den USA, Spanien, Frankreich und den Niederlanden zu erwähnen. Auch Wind offshore war, wie in den Vorjahren, ein Kernthema. Das Kreditengagement des CoC Energy (Exposure at Default) umfasste 2020 rund 5,1 Mrd. Euro (2019 5,1 Mrd. Euro).

Projektfinanzierung erneuerbarer Energien nach Technologien (PDF, 32 kB)

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 8 % an den gewerblichen Nachhaltigkeitsprogrammen der KfW sind wir in Deutschland eine der führenden Banken 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 Unternehmerkunden, 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 die damalige Dresdner Kleinwort den weltweit ersten Green Bond federführend begleitet. Seitdem haben wir zahlreiche Kunden beim Vorbereiten und Platzieren von nachhaltigen Anleihen unterstützt. So begleitete die Commerzbank im Berichtsjahr die Emission von 31 Sustainable Bonds als Lead Arranger. Das Gesamtvolumen aller Green und Social Bonds, deren Emission die Commerzbank 2020 federführend begleitet hat, betrug 46,3 Mrd. Euro (2019: 12 Mrd. Euro). Außerdem engagieren wir uns in unterschiedlichen Interessenvereinigungen und Fachverbänden und tragen so aktiv zur Weiterentwicklung des Marktes für nachhaltige Anleihen bei.

Mitte September 2020 hat die Commerzbank einen weiteren eigenen Green Bond mit einem Emissionsvolumen von 500 Mio. Euro begeben. Es ist bereits der zweite eigene Green Bond der Bank nach der ersten Emission im Oktober 2018. 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.

2020 war die Commerzbank zudem Joint Lead-Manager bei der Emission des ersten Green Bonds der Bundesrepublik Deutschland. Die Mandatierung durch den Bund ist für uns eine Anerkennung unserer Leistungen in diesem Markt. Denn trotz des noch vergleichsweise jungen Marktsegments weisen wir eine umfangreiche Expertise auf. Kurz darauf haben wir die Europäische Union dabei begleitet, zwei Social Bonds unter dem „Sure-Programm“ zu emittieren. Damit hilft die EU den Mitgliedstaaten bei der Bekämpfung der Folgen von Covid-19 und sichert Arbeitsplätze in der EU.

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. 2020 war die Commerzbank an 27 Green oder ESG-linked Loans mit einem Gesamtvolumen von 44,4 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 wie beispielsweise Anleihen und Fonds (unter anderen 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 kontroversen Branchen wie Rüstung oder Direktinvestitionen in Agrarrohstoffe ausgeschlossen werden. Im Rahmen von Aktionskonditionen haben wir im gesamten Jahr 2020 in unterschiedlichen Aktionszeiträumen eine Vielzahl von Nachhaltigkeitsfonds im Onlinebanking und in den Filialen ohne Ausgabeaufschläge beziehungsweise Kaufgebühren angeboten, um weitere Kunden und Kundinnen für diese Anlagemöglichkeit zu gewinnen. Mit dem Impactfonds Klimavest von Commerz-Real haben Privatanleger, exklusiv bei uns, die Möglichkeit, in nachhaltige Sachwerte im Bereich erneuerbare Energie zu investieren. Beim Motiv-Investing der Comdirect können Kunden gezielt in Megatrends investieren, unter anderem in das Thema Nachhaltigkeit. Für ein solches Nachhaltigkeitsdepot stellt die Comdirect nachhaltige Fonds, Exchange-traded Funds (ETFs) und Aktien bereit, aus denen der Kunde sein Wunschdepot zusammenstellen kann. Bei anderen Anlageformaten wie Sparplänen oder ETFs stehen Comdirect-Kunden ebenfalls nachhaltige Produkte zur Wahl.

Unser Asset-Management hat sich im September zu den Principles for Responsible Investment (PRI) verpflichtet.

Mit der bundesweiten Aktion „Papierlos glücklich!“ ist unsere Kooperation mit Bergwaldprojekt e. V. im Herbst 2018 gestartet. Für jeden Kunden, der sich für die papierlose Kontoführung entschieden hat, wurde 1 qm öffentlicher Wald in Deutschland aufgeforstet. Auch nach Abschluss der Aktion setzen wir die Kooperation gemeinsam mit unseren Kunden fort: an mittlerweile 29 Standorten beträgt die Aufforstungsfläche beeindruckende 928.203 qm.

SF3 Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde

Nr.	Angabe	UNGC	SDG
SF3	Anlagevermögen, das auf ökologische und soziale Aspekte geprüft wurde Die Commerzbank bietet ihren Kunden und Kundinnen bei der Geldanlage zunehmend Möglichkeiten, am wachsenden Markt verantwortungsvoller Investments teilzuhaben. So vertreibt sie Nachhaltigkeitsfonds verschiedener Anbieter an private und institutionelle Kunden. Vermögende Privat- und Firmenkunden können bei uns eine individuelle nachhaltige Vermögensverwaltung vereinbaren, bei der auf der Aktienseite insbesondere in Einzelwerte investiert wird, die ein hohes Nachhaltigkeitsrating aufweisen und die nicht gegen fest	1-10	<u>10</u>

definierte Ausschlusskriterien verstoßen. Wir hatten uns zum Ziel gesetzt, den Anteil der nachhaltigen Anlagen am gesamten Volumen der für das Privatkundengeschäft durch die Vermögensverwaltung gemanagten Assets bis Ende 2020 zu verdreifachen (Basisjahr 2017). Dieses Ziel haben wir bereits im Frühjahr 2020 erreicht. Darüber hinaus beschriftet unser gesamtes Asset-Management bereits im Jahr 2020 neue Wege im Sinne einer umfassenden Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien. Alle Mandatslösungen, die auch in Einzelwerte wie Aktien oder Anleihen investieren, integrieren seitdem bestimmte Nachhaltigkeitskriterien in den Selektionsprozess für die Titelauswahl.

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

Bei der betrieblichen Altersvorsorge in der Commerzbank berücksichtigt der Konzern im Inland insofern Nachhaltigkeitsaspekte, als dass bei der Auswahl der Asset-Manager für den Pensionsplan deren Unterzeichnung der UN PRI Grundvoraussetzung ist.

Die Commerzbank hat den Eigenhandel in ihrem Investmentbanking bereits 2004 eingestellt. 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 Zwecke plant die Bank, vermehrt Eigenanlagen in Green und Social Bonds zu investieren. Bis Ende 2020 betrug das Volumen bereits rund 1 Mrd. Euro.

Lediglich aus Gründen der leichteren Lesbarkeit wird meist nur die grammatisch männliche Form verwendet. Gemeint sind stets Menschen jeglicher geschlechtlicher Identität.

[Download](#) (PDF, 1,5 MB)

- [Zurück zum CR-Portal](#)