

| idee - ale | BERICHT ZUR UNTERNEHMERISCHEN
VERANTWORTUNG 2005

COMMERZBANK 



/ kennzahlen des kommerzbank-konzerns /

	2004	2003
Gewinn- und Verlustrechnung		
Operatives Ergebnis (Mio €)	1 043	559
Operatives Ergebnis je Aktie (€)	1,76	1,03
Ergebnis vor Steuern (Mio €)	828	-1 980
Gewinn/Verlust (Mio €)	393	-2 320
Gewinn/Verlust je Aktie (€)	0,66	-4,26
Operative Eigenkapitalrendite (%)	10,2	4,9
Aufwandsquote im operativen Geschäft (%)	70,4	73,3
Eigenkapitalrendite vor Steuern (%)	8,1	-17,4
	31.12.2004	31.12.2003
Bilanz		
Bilanzsumme (Mrd €)	424,9	381,6
Risikotragende Aktiva nach BIZ (Mrd €)	139,7	140,8
Bilanzielles Eigenkapital (Mrd €)	9,8	9,1
Bilanzielle Eigenmittel (Mrd €)	19,9	19,7
Kapitalquoten nach BIZ		
Kernkapitalquote ohne Marktrisikoposition (%)	7,8	7,6
Kernkapitalquote inklusive Marktrisikoposition (%)	7,5	7,3
Eigenmittelquote (%)	12,6	13,0
Aktie		
Zahl der ausgegebenen Aktien (Mio Stück)	598,6	597,9
Aktienkurs (€, 1.1.–31.12.) Hoch	16,49	17,58
Tief	12,65	5,33
Buchwert je Aktie*) (€)	18,53	17,37
Börsenkapitalisierung (Mrd €)	9,1	9,3
Kunden	7 880 000	6 840 000
Mitarbeiter		
Inland	25 417	25 426
Ausland	7 403	6 951
Gesamt	32 820	32 377
Kurz-/Langfrist-Rating		
Moody's Investors Service, New York	P-1/A2	P-1/A2
Standard & Poor's, New York	A-2/A-	A-2/A-
Fitch Ratings, London	F2/A-	F2/A-

*) ohne Cash Flow Hedges

Zur Geschichte der Commerzbank (1870-2005)



Aktie der Commerz- und Disconto-Bank

Am 26. Februar 1870 gründeten vorwiegend hanseatische Kaufleute und Privatbankiers die Commerz- und Disconto-Bank in Hamburg. Zur Abwicklung des internationalen Geschäfts eröffnete sie 1873 eine Tochtergesellschaft in London. Um 1900 verlagerte sich der geschäftliche Schwerpunkt von Hamburg in die Hauptstadt Berlin. Danach entwickelte sich die Bank zu einer der führenden deutschen Großbanken.

Anfang der zwanziger Jahre expandierte die Commerz- und Disconto-Bank durch die Übernahme zahlreicher Banken und den Aufbau eines dichten Filialnetzes. Der Zusammenschluss mit der Mitteldeutschen Privat-Bank aus Magdeburg führte 1920 zur Umbenennung in „Commerz- und Privat-Bank“. Nach der Bankenkrise musste sie 1932 auf Anordnung der Reichsregierung mit dem Barmer Bank-Verein aus Düsseldorf fusionieren und nahm acht Jahre später den in der Öffentlichkeit schon benutzten Namen „Commerzbank Aktiengesellschaft“ an.

Während der nationalsozialistischen Diktatur passte sich die Commerzbank langsamer als andere Banken und Unternehmen an die politischen Rahmenbedingungen an. Da die Commerzbank zu ihrer historischen Verantwortung steht, lässt sie diesen Abschnitt der Konzerngeschichte von dem Berliner Zeithistoriker Ludolf Herbst intensiv erforschen. Ein Zwischenergebnis liegt bereits in Form eines Sammelbandes vor.



Theodor Wille (1818-1892)

Nach 1945 musste die Commerzbank infolge der deutschen Teilung auf rund 45% ihres Filialnetzes verzichten. In den Jahren 1947/48 ordneten die alliierten Besatzungsmächte in Westdeutschland die Entflechtung der Großbanken an. Erst 1958 konnten die Nachfolgeinstitute der Commerzbank wieder zu einer Einheit zusammengeschlossen werden.

Das so genannte Wirtschaftswunder sorgte auch bei der Commerzbank für einen kräftigen Wachstumsschub und für einen Aufschwung des Privatkundengeschäfts. Eine erneute Internationalisierung begann in den fünfziger Jahren zunächst mit der Eröffnung von Repräsentanzen im Ausland. Beginnend mit den sechziger Jahren setzte sich diese Entwicklung weiter fort und es kam zur Gründung zahlreicher Tochterinstitute und Niederlassungen wie zum Beispiel der Commerzbank International S.A. in Luxemburg (1969). Die Filiale New York (1971) war die erste einer deutschen Bank in den Vereinigten Staaten. Mittlerweile verfügt die Commerzbank über ein globales Vertriebsnetz mit Auslandsfilialen, Konzerngesellschaften, Repräsentanzen und wesentlichen Beteiligungen in über 40 Ländern mit deutlicher Fokussierung auf den Heimatmarkt Europa.

Mit einer Konzern-Bilanzsumme von 445 Mrd Euro ist die Commerzbank heute eine der größten Banken in Europa. Die Commerzbank versteht sich als kompetenter Finanzdienstleister für private Kunden in Deutschland, als Partner des erfolgreichen Mittelstands sowie bedeutender Institutionen und Unternehmen in aller Welt. Zahlreiche Tochtergesellschaften decken Spezialgebiete wie Leasing, Fondsmanagement, Immobilien und Kapitalbeteiligungen ab. Die comdirect bank ist Deutschlands führender Online-Broker. Auf dem Allfinanzsektor arbeitet die Commerzbank mit dem italienischen Versicherungskonzern Generali zusammen, der in Deutschland mit der Aachener und Münchener Versicherungsgruppe präsent ist. Die geschäftlichen Schwerpunkte der Commerzbank liegen vor allem in Deutschland und Europa sowie in ausgewählten Zentren Nordamerikas und Asiens. Seit dem Fall des so genannten Eisernen Vorhangs baut die Commerzbank außerdem ihre Präsenz in Mittel- und Osteuropa aus.



Stammhaus in Hamburg, um 1885



| **commerzbank weltweit** |



Ein neues Kapitel unserer Unternehmens-Berichterstattung

Corporate Responsibility (CR), im Deutschen gleichbedeutend mit „unternehmerischer Verantwortung“, beschreibt den Grad des Verantwortungsbewusstseins eines Unternehmens, wo immer seine Geschäftstätigkeit Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Mitarbeiter, die Umwelt und das wirtschaftliche Umfeld hat. Der Begriff „CR“ umschließt somit die Themenbereiche Nachhaltigkeit, Corporate Governance und Corporate Citizenship.

Dieser erste Corporate Responsibility-Bericht soll deutlich machen, wie wichtig der Commerzbank das Thema unternehmerische Verantwortung ist. Auf den folgenden Seiten wird unser Verständnis von Corporate Responsibility erläutert und Rechenschaft darüber abgelegt, welche CR-Maßnahmen durchgeführt wurden – aber auch, welche Schwachstellen und Optimierungspotenziale wir sehen. Darüber hinaus soll der Bericht einen Beitrag leisten, den Dialog mit unseren Stakeholdern zu fördern.

Die Commerzbank hat bereits in den Jahren 1996 und 1997 zwei Ökobilanzberichte veröffentlicht. Außerdem wurde in den vergangenen Jahren das Internet zur Nachhaltigkeits-Berichterstattung genutzt. Dieser CR-Bericht ist jedoch der erste seiner Art, der die vier Themenbereiche Ökonomie, Ökologie, Mitarbeiter und Gesellschaft umfassend darstellt. Die veröffentlichten Kennzahlen beziehen sich in der Regel auf das Geschäftsjahr 2004. Um den Bericht möglichst aktuell zu halten, wurden jedoch auch Zahlen, CR-Maßnahmen und Projekte aus dem Jahr 2005 aufgenommen. Das beschriebene CR-Engagement bezieht sich ausschließlich auf die Commerzbank AG Deutschland.

Der vorliegende Bericht orientiert sich an den Leitlinien zur Nachhaltigkeits-Berichterstattung der Global Reporting Initiative (GRI). Soweit möglich haben wir versucht, die sich noch im Entwicklungsstadium befindlichen branchenspezifischen Kriterien (Financial Services Sector Supplements) für den Bereich Soziales zu berücksichtigen. Wir haben jedoch darüber hinaus – ausgehend vom vorgegebenen Berichtsrahmen – die auf unserer Unternehmensphilosophie basierenden Besonderheiten in die Berichterstattung einfließen lassen. Die Abdeckung der GRI-Kriterien wird auf den hinteren Umschlagseiten detailliert dargestellt.

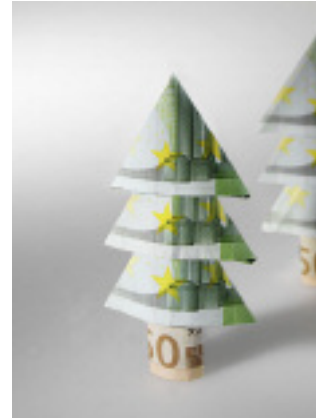
Um die Lesefreundlichkeit zu steigern, wurde der vorliegende Bericht bewusst kurz gefasst. Weitere Informationen sind auf unseren Nachhaltigkeitsseiten im Internet sowie im Geschäftsbericht beziehungsweise im ausschließlich online verfügbaren Personalbericht zu finden.



www.globalreporting.org



www.commerzbank.de



Einleitung

Vorwort 4
 Steuerung der Corporate Responsibility-Maßnahmen 6
 Stakeholder-Dialog 7
 Corporate Governance 8

Ökonomie

Über die Commerzbank 12
 Risikomanagement 13
 Verhaltenskodex für Schuldnerländer und Investoren 16
 Kreditvergabe 17
 Erneuerbare Energien 18
 ProCredit Banken (Mikrofinanzbanken) 19
 Mittelstand 20
 Privat- und Geschäftskunden 22
 Vertrauensvolle Zusammenarbeit 22
 Beschwerdemanagement 23
 Produktverantwortung – Datenschutz 24
 Sicherheit beim Online Banking 25

10-25

Ökologie

Umweltengagement 26
 in der Commerzbank 28
 Gebäudemanagement 28
 Ressourcenverbrauch 30
 Abfallmanagement 31
 EUROPARC Deutschland 33

26-33



Mitarbeiter

- Interview mit Rainer Dahms
- Diversity
- Behindertenintegration
- Modernes Personalmanagement
- Interne Kommunikation
- Qualifizierung
- Sicherheit und Gesundheit
- Outplacement
- Betriebsrentensystem
- Betriebsratsarbeit

34-49

Gesellschaft

- Spenden
- Sponsoring
- Commerzbank-Stiftung
- Das Commerzbank Ideenlabor
- Ausstellungen
- Vereinsmitgliedschaften

50-62

Anhang

- Glossar
- GRI-Index

- 36
- 38
- 41
- 42
- 43
- 45
- 46
- 48
- 48
- 49

- 52
- 53
- 56
- 59
- 60
- 61



Klaus-Peter Müller
Sprecher des Vorstands
Commerzbank AG

Vorwort

Sehr geehrte Geschäftsfreunde und Kunden,
verehrte Leserin, sehr geehrter Leser,

dies ist der erste umfassende Bericht zur unternehmerischen Verantwortung der Commerzbank. Ganz bewusst trägt er den Titel „idee-ale“. Denn wir möchten Ihnen mit diesem Bericht unsere Ideen und auch unsere Ideale vorstellen und Sie darüber hinaus über unser Engagement im Bereich Nachhaltigkeit informieren sowie unseren dort vorgesehenen Fahrplan für die Zukunft skizzieren.

Das breite Themenfeld der unternehmerischen Verantwortung (Corporate Responsibility/CR) einschließlich Nachhaltigkeit, das wir seit langem intensiv bearbeiten, haben wir hiermit jetzt strukturiert. Das erleichtert auch die Darstellung unserer vielfältigen Leistungen in diesem Themenfeld und fördert das Verständnis für die Hintergründe und Überzeugungen, die unserem Handeln zugrunde liegen. Die Gesellschaft fordert heutzutage Bekenntnisse von Unternehmen zu CR-Themen. Sie offenbaren damit auch ihren Charakter und demonstrieren ihre Einstellungen und Überzeugungen. Wir haben uns deshalb entschlossen, diesen Bericht zu veröffentlichen und noch mehr zu tun, um im Bereich der unternehmerischen Verantwortung eine vorbildliche Rolle einzunehmen.

Wir haben uns viel vorgenommen. Als erster konkreter Schritt wurde mit dem Aufbau einer zentralen Steuerungseinheit für das Themenfeld Reputations- und Nachhaltigkeitsmanagement begonnen. Der nächste Punkt auf unserer Agenda ist die Entwicklung einer übergeordneten CR-Strategie sowie die Verfeinerung unseres internen Regelwerks. Dazu gehört insbesondere die Erstellung und systematische Umsetzung eines Verhaltenskodex sowie die verstärkte Einbindung von Nachhaltigkeitskriterien in die Prozesse des Bankgeschäfts. Darüber hinaus sind wir bestrebt, den Stakeholder-Dialog weiter zu systematisieren. Denn in unserem Geschäftsbericht sprechen wir davon, „solide Brücken“ zu Kunden und Aktionären zu bauen. „Solide Brücken“ möchten wir aber auch zu Verbraucherschutzorganisationen, Regierungen und Behörden, Nichtregierungsorganisationen, Investoren und Analysten, Journalisten und anderen gesellschaftlichen Gruppen bauen beziehungsweise sie erhalten. Wir sind davon überzeugt, dass dieser kontinuierliche Dialog hilft, Geschäftsrisiken zu mindern, aber auch Chancen wahrzunehmen.

Unternehmerische Verantwortung bedeutet zudem, Verantwortung gegenüber unseren Mitarbeitern zu übernehmen – gerade in wirtschaftlich schwierigen Zeiten. Wollen wir die gegenwärtigen und zukünftigen Herausforderungen meistern, brauchen wir gut ausgebildete, erfahrene, motivierte und engagierte Mitarbeiter. Voraussetzung hierfür ist eine Kultur des gegenseitigen Vertrauens; diese gilt es – insbesondere in bewegten Zeiten von Umstrukturierungen und Veränderungen – zu bewahren und zu festigen.

Wir sprechen in unserem Bericht selbstkritisch auch Fehler und Ver-
säumnisse an: Wir nehmen unter anderem zu den im Sommer 2005 laut
gewordenen Geldwäschevorwürfen Stellung und nennen eingeleitete
Gegenmaßnahmen. Wir wissen, dass wir uns mit einigen Themen, die
im Bericht erläutert werden, noch im Entwicklungsstadium befinden.
Getreu unserem Leitspruch **/ ideen nach vorn /** nehmen wir jedoch
die Herausforderung an und möchten Ihnen auf den folgenden Seiten
offen und ehrlich unsere bisherigen Aktivitäten und Leistungen sowie die
anstehenden Maßnahmen vorstellen. Urteilen Sie selbst, wie wir unserer
Verantwortung gerecht werden; über Ihre Kritik, über Anerkennung und
Anregungen freuen wir uns – Sie können uns dabei helfen, uns und unser
Engagement stetig zu verbessern.

Ich wünsche Ihnen eine interessante Lektüre und lade Sie zu einem
Dialog über „idee-ale“ ein.

A handwritten signature in blue ink, reading "Klaus Peter Aichele". The signature is written in a cursive, flowing style.

Zielsetzungen für 2005/2006

1. Veröffentlichung eines CR-Berichts
2. Durchführung einer ersten Stakeholder-Befragung
3. Aufbau einer internen Steuerungsstelle
4. Entwicklung einer CR-Strategie

Aufgaben im Fokus

- Verfeinerung des Risikomanagements im Bereich Reputationsrisiken
- Erstellung ökologischer und sozialer Richtlinien für die Kreditvergabe
- Überprüfung der Ausrichtung des Corporate Citizenship-Engagements
- Entwicklung eines internen Umweltmanagementsystems
- Systematisierung des Stakeholder-Dialogs

Steuerung der Corporate Responsibility-Maßnahmen

Nachdem die Commerzbank in den Jahren 2003 und 2004 umfassende Umstrukturierungsmaßnahmen vorgenommen hatte, wurde im Vorstand Anfang 2005 entschieden, das Reputations- und Nachhaltigkeitsmanagement stärker zu systematisieren. Gleichzeitig veröffentlichen wir als ersten Schritt diesen CR-Bericht, um unsere Stakeholder sowie die Öffentlichkeit im Allgemeinen transparenter und umfassender als bisher über das CR-Engagement der Commerzbank zu informieren.

Organisation

Als Basis für das weitere Engagement wurde ein Team für das Themenfeld Reputations- und Nachhaltigkeitsmanagement zur zentralen Steuerung der relevanten CR-Themen aufgebaut. Diese Steuerungsstelle nahm im August 2005 die Arbeit auf. Unterstützt wird sie von den Bereichsverantwortlichen der Fachabteilungen. Sie ist an die Kommunikationsabteilung angegliedert, die wiederum an Klaus-Peter Müller berichtet, den Sprecher des Vorstands.

Strategie

Zentrale Aufgabe dieser Steuerungsstelle ist es, eine verbindliche CR-Strategie für die Commerzbank zu entwerfen. Zu diesem Zweck sind Arbeitskreise und Workshops für Anfang 2006 geplant. Aufbauend auf dieser Strategie werden im Anschluss konkrete Maßnahmenpakete für die einzelnen Themenbereiche geschnürt.

Ein wesentlicher Baustein unserer CR-Strategie ist die bereits eingeleitete, umfassende Überarbeitung des internen Regelwerks, zu dem unter anderem die Aufstellung eines verbindlichen Verhaltenskodex gehört. Mit diesem Kodex bekennen wir uns mit aller Deutlichkeit zu verantwortlichem unternehmerischen Handeln, partnerschaftlichem Miteinander und einer nachhaltigen Ausrichtung unserer Geschäftstätigkeit. Der Verhaltenskodex wird voraussichtlich Anfang 2006 veröffentlicht und im Anschluss daran systematisch implementiert.

Des Weiteren ist geplant, die internen Verantwortungs- und Verhaltensstrukturen zu verbessern sowie bei der Überarbeitung des internen Regelwerks die so genannten ILO-Konventionen der International Labor Organisation zu berücksichtigen.

Kommunikation

Der hier vorliegende erste eigenständige CR-Bericht ist im Jahr 2005 die wichtigste Kommunikationsmaßnahme, um interessierten Stakeholdern einen Überblick über das bisherige CR-Engagement der Bank sowie die weiteren Zielsetzungen zu geben. Zur Erstellung dieses Berichts wurde im Sommer 2005 eine erste Stakeholder-Befragung durchgeführt, die im nächsten Abschnitt näher beschrieben wird. Es ist geplant, einen zweijährigen Berichtsrhythmus einzuführen. Die externe Validierung des Berichts wird nach Implementierung der geplanten CR-Strategie ins Auge gefasst, um unseren hohen Anspruch bezüglich Transparenz und Glaubwürdigkeit der Berichterstattung zu untermauern. Daneben soll das Internet verstärkt für die Kommunikation von CR-Themen genutzt werden: Der Internetauftritt (www.commerzbank.de) wird entsprechend überarbeitet und bietet im Lauf des Jahres 2006 ergänzende Informationen zum CR-Bericht.

Stakeholder-Dialog

Für das Stakeholder-Management spielt der Anspruchsabgleich zwischen Unternehmen und den verschiedenen Stakeholder-Gruppierungen eine zentrale Rolle. Dieser Abgleich setzt einen offenen Dialog mit den verschiedenen Stakeholdern voraus, um einerseits Verständnis für das eigene Tun und Verhalten zu wecken und andererseits durch Interessenüberschneidungen verursachte Spannungsfelder zu lokalisieren und zielgerichtet abzubauen. Im Vorfeld der Erstellung dieses Berichts haben wir daher eine Stakeholder-Befragung durch Systain Consulting aus Hamburg durchführen lassen. Wir wollten herausfinden, welche Themen besonders interessieren beziehungsweise welchen Themen bei der geplanten Entwicklung einer eigenständigen CR-Strategie der Commerzbank besondere Beachtung geschenkt werden sollte.

Die Befragung zeigt, dass die wichtigsten CR-Themen, denen sich die Commerzbank annehmen muss, in den Bereichen Ökonomie sowie Corporate Citizenship liegen. Die Bereiche Corporate Governance und Kreditvergaberichtlinien wurden als zentrale wirtschaftliche Handlungsfelder genannt. Verantwortung gegenüber der Öffentlichkeit ist als bedeutendstes gesellschaftliches Thema identifiziert worden. Wie erwartet sind die direkten Umweltauswirkungen im Bankbetrieb als wenig relevant eingeschätzt worden. Die indirekten Umweltauswirkungen zum Beispiel durch die Kreditvergabe haben für die befragten Stakeholder jedoch eine hohe Priorität.

Die Commerzbank betrachtet Stakeholder-Feedback als essenzielle Informationsquelle, die es ermöglicht, die CR-Performance weiter zu optimieren und dadurch auch den Unternehmenswert zu steigern. Darum haben wir uns für das kommende Jahr zum Ziel gesetzt, den Stakeholder-Dialog weiter zu systematisieren und wo immer möglich Ergebnisse dieses Dialogs in Entscheidungsprozesse einfließen zu lassen.

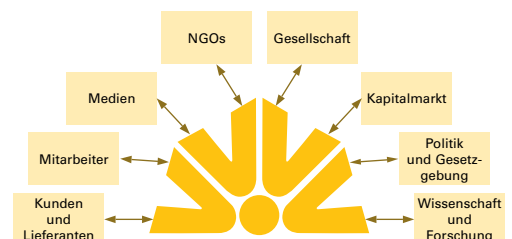
Initiativen

Weiterhin soll das Ziel verfolgt werden, verstärkt Gremienarbeit zu leisten und internationalen Organisationen beizutreten, wie zum Beispiel dem Global Compact.



www.globalcompact.org

Stakeholder – auch Anspruchsbeziehungsweise Interessengruppen genannt – sind all jene, die direkt oder indirekt mit dem Unternehmen in Beziehung stehen. Stakeholder-Gruppen der Commerzbank sind zunächst Kunden, Aktionäre und Mitarbeiter. Darüber hinaus ist es aber auch die allgemeine Öffentlichkeit, und hier besonders die Politik und die Parlamente, die Nichtregierungsorganisationen, Lieferanten, Medien, Wissenschaft und Forschung sowie der Kapitalmarkt.



Verantwortungsvolle Corporate Governance hat in der Commerzbank seit jeher einen hohen Stellenwert. Die Commerzbank unterstützt deshalb den Deutschen Corporate Governance Kodex und die damit verfolgten Ziele ausdrücklich. Sie erklärt jährlich, ob den Verhaltensempfehlungen der Kommission entsprochen wurde und wird oder erläutert, welche Empfehlungen nicht angewendet werden – ganz im Sinne der „comply-or-explain“-Regel. Zentraler Ansprechpartner für alle Fragen der Corporate Governance und damit zuständig für die Umsetzung des Deutschen Corporate Governance Kodex in der Commerzbank ist der Leiter der Rechtsabteilung.



www.commerzbank.de/aktionaere/governance/

Corporate Governance in der Commerzbank

Am 26. Februar 2002 hat eine von der Bundesregierung eingesetzte unabhängige Kommission erstmals den Deutschen Corporate Governance Kodex vorgelegt. Er fasst wesentliche gesetzliche Vorschriften zur Leitung und Überwachung deutscher börsennotierter Gesellschaften zusammen und beinhaltet international und national anerkannte Standards guter und verantwortungsvoller Unternehmensführung.

Die Commerzbank erfüllt die Empfehlungen des Deutschen Corporate Governance Kodex nahezu vollständig und weicht lediglich in zwei Punkten von den Empfehlungen des Kodex ab: Das Thema Risikomanagement wurde dem Risikoausschuss des Aufsichtsrats, der seit Jahren mit dem Kredit- und Marktrisiko der Bank vertraut ist, und nicht dem Prüfungsausschuss übertragen. Außerdem beschließt nicht das Aufsichtsratsplenum, sondern sein Präsidialausschuss über die Vergütung des Vorstands, da sich dieses Verfahren in der Vergangenheit bewährt hat. Im Geschäftsbericht für das Geschäftsjahr 2004 haben wir erstmals die Vergütung der Vorstandsmitglieder individualisiert angegeben. Damit erfüllt die Commerzbank bereits weitgehend die ab dem 1. Januar 2006 bestehende gesetzliche Verpflichtung zur Offenlegung der Vorstandsvergütung. Die Vergütung des Vorstands setzt sich aus einer Festvergütung sowie einer variablen Tantieme zusammen, die auf dem Erreichen im Voraus definierter, für den Geschäftserfolg der Commerzbank wesentlicher Ziele basiert. Der Aufsichtsrat hat mit der Anwendung des „Modifiers“ ein Instrument, die variable Vergütung um bis zu 20% nach oben oder unten anzupassen. Damit können beispielsweise auch Leistungen im Bereich der Nachhaltigkeit zusätzlich honoriert werden.

Der Vorstand der Commerzbank leitet das Unternehmen in eigener Verantwortung, er ist an das Unternehmensinteresse gebunden und der Nachhaltigkeit des Unternehmenswerts verpflichtet. Um die Steuerung des Unternehmens im Unternehmensinteresse zu garantieren, müssen Interessenkonflikte, die die Wahrnehmung des Vorstandsmandats tangieren, angezeigt werden; im Geschäftsjahr 2004 sind keine solchen Konflikte aufgetreten. Auch im Aufsichtsrat sind im Berichtsjahr keine Interessenkonflikte aufgetreten. Dieser besteht aus 20 Mitgliedern und ist paritätisch besetzt. Eine effektive Kontrolle der Commerzbank durch den Aufsichtsrat wird auch dadurch gewährleistet, dass elf seiner Mitglieder unabhängig sind, also von der Commerzbank nur die Vergütung für ihre Tätigkeit im Aufsichtsrat erhalten. Die übrigen neun sind Mitarbeiter der Commerzbank (wie Betriebsräte und Vertreter der Leitenden Angestellten) und ehemalige Mitglieder des Vorstands.

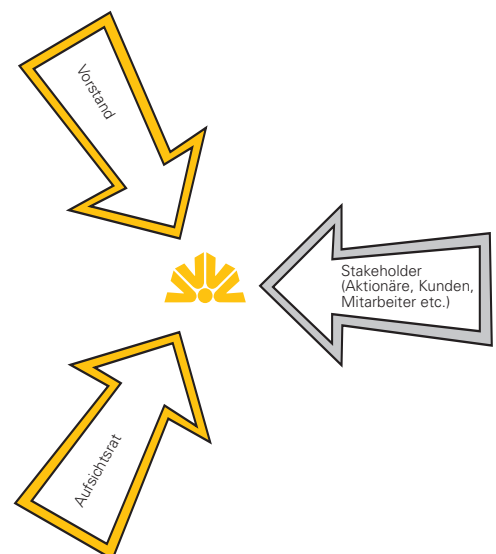
Durch die sorgfältige Auswahl von Kandidaten für den Vorstand sowie für den Aufsichtsrat – anhand von Kriterien wie Ausbildung, einschlägigen Fachkenntnissen, Karriereweg und persönlicher Integrität – ist die notwendige Expertise für die strategische Steuerung und Ausrichtung ein-

schließlich der Berücksichtigung umweltbezogener Risiken und Chancen sowie der gesellschaftlichen Verantwortung der Commerzbank gewährleistet. Ergänzend wird die Expertise von leitenden Mitarbeitern herangezogen. Ein formales Verfahren zur Bestimmung der genannten Expertise besteht nicht.

Auch die „Anregungen“ des Deutschen Corporate Governance Kodex, die eine geringere Verbindlichkeit als die „Empfehlungen“ besitzen, werden von der Commerzbank fast vollständig erfüllt. Zu Abweichungen kommt es lediglich in sechs Punkten. So wird beispielsweise von der Anregung Abstand genommen, die Wahl der Aufsichtsratsmitglieder zu unterschiedlichen Terminen und für unterschiedliche Amtsperioden vorzunehmen, da dies nicht zum deutschen System der Mitbestimmung passt. Alle Arbeitnehmervertreter müssen gleichzeitig für fünf Jahre gewählt werden. Die Übernahme der Anregung lediglich für die Anteilseignerseite würde deshalb zu einer Ungleichbehandlung führen. Außerdem möchte die Commerzbank weiterhin den Vorsitz im Prüfungsausschuss ausschließlich nach fachlicher Kompetenz vergeben und deshalb – entgegen der Anregung – nicht darauf verzichten, ehemalige Vorstandsmitglieder mit dieser Aufgabe zu betrauen.

Zur verantwortlichen Corporate Governance gehört weiterhin die Entwicklung und Beachtung innerbetrieblicher Verhaltensregeln und Grundsätze. Dazu soll eine „Unternehmensverfassung“ dienen, an deren Einführung derzeit gearbeitet wird. Dabei handelt es sich um ein umfassendes Projekt, das die Grundlagen der Unternehmenskultur und Werte der Commerzbank beschreibt und diese mit Blick auf Richtlinien, Programme und Instrumente bündelt und vernetzt. Eine verantwortungsvolle Unternehmenskultur soll so nachweisbar und nachhaltig implementiert und ein verantwortungsvolles Mitarbeiterverhalten gefördert werden.

Die Beziehungen mit den Aktionären und die Kommunikation mit den Stakeholdern stellen ein weiteres Element einer verantwortlichen Unternehmensführung dar. Die Aktionäre der Commerzbank können Empfehlungen oder sonstige Stellungnahmen per Brief beziehungsweise E-Mail einbringen oder persönlich vortragen. Für die Bearbeitung schriftlicher Hinweise ist das zentrale Qualitätsmanagement der Bank zuständig. Auf der Hauptversammlung erfolgt die Kommentierung oder Beantwortung direkt durch Vorstand oder Aufsichtsrat. Daneben können die Aktionäre durch Gegen- oder Erweiterungsanträge zur Tagesordnung den Ablauf der Hauptversammlung mitbestimmen. Eine außerordentliche Hauptversammlung kann auf Antrag der Aktionäre ebenfalls einberufen werden. Des Weiteren nutzt die Commerzbank – neben der Hauptversammlung und anderen bewährten Formen der Berichterstattung wie Pressekonferenzen und Analystenveranstaltungen – auch verstärkt die Möglichkeiten des Internets zur Pflege der Beziehungen mit den Aktionären und zur Kommunikation mit den Stakeholdern.





| *ökonomie* | ZUKUNFTSCHANCEN NUTZEN





Über die Commerzbank

Mit einer Bilanzsumme von 445 Mrd Euro ist die Commerzbank eine der größten Geschäftsbanken in Deutschland. Neben der Muttergesellschaft, der Commerzbank AG, gehören zum Konzern zahlreiche in- und ausländische Tochtergesellschaften.

Über 32 000 Mitarbeiter, davon 7 600 im Ausland, betreuen inzwischen fast acht Millionen Kunden. In Deutschland verfügt die Commerzbank über rund 800 Filialen sowie über die comdirect bank, den größten deutschen Online-Broker. Das operative Geschäft ist in zwei Unternehmensbereiche gegliedert: Private Kunden und Asset Management sowie Corporate und Investment Banking.

Die Commerzbank versteht sich als kompetenter Finanzdienstleister für den anspruchsvollen privaten Kunden in Deutschland, als kreative Relationship-Bank für den erfolgreichen deutschen Mittelstand, für große Firmenkunden und Institutionen in Europa sowie für multinationale Unternehmen in aller Welt. In diesen Kernzielgruppen will die Commerzbank ihre Marktanteile weiter ausbauen; insbesondere will sie für den deutschen Mittelstand die Bankverbindung Nummer eins sein.

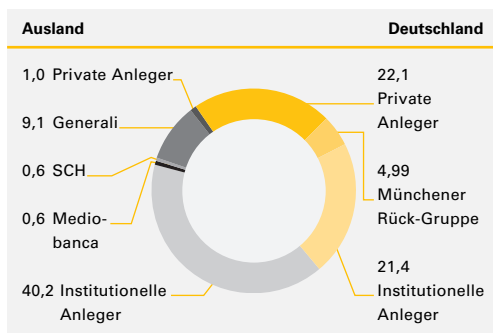
Regional konzentriert sich die Commerzbank auf Deutschland, wo sie als integrierter Finanzdienstleister für alle Kundengruppen ein flächendeckendes Filialnetz für Beratung und Vertrieb unterhält. Im Firmenkundengeschäft sieht sie ferner West-, Mittel- und Osteuropa als Kernmärkte an. In Asien und den USA ist die Bank an den wichtigsten Wirtschaftszentren aktiv.

Das Aktienkapital der Bank ist breit gestreut; es wird von rund 320 000 Aktionären im In- und Ausland gehalten. Die größten Anteilseigner sind die Versicherungsgruppen Generali (9,1%) und Münchener Rück (4,99%).

Die 320 000 Aktionäre der Commerzbank

in Prozent, bezogen auf das Kapital

Stand: 30. Juni 2005



Kapitalmarkt-Ratings der Commerzbank

Institution	Bewertung
Moody's Investors Service New York	Langfristig: A2 Kurzfristig: P-1
Standard & Poor's New York	Langfristig: A- Kurzfristig: A-2
Fitch Ratings London	Langfristig: A- Kurzfristig: F2

Stand: August 2005

Ratings mit Corporate Responsibility-Bezug

Für die Kapitalmärkte gewinnt die Beurteilung der Nachhaltigkeitsbeziehungsweise CR-Performance von börsennotierten Unternehmen zunehmend an Bedeutung. Daher wird die Commerzbank jährlich von verschiedenen auf das Thema CR spezialisierten Ratingagenturen bewertet. Diese Bewertungen sind teilweise Basis für die Aufnahme in spezielle Nachhaltigkeitsindizes wie zum Beispiel den Dow Jones Sustainability Index.

Corporate Responsibility-Ratingagenturen

E. Capital Partners	Bewertet
EIRiS	Bewertet
Governance Metrics International (GMI)	Bewertet
Imug	Bewertet
SAM	Bewertet
SiRi (Scoris)	Bewertet
Vigeo	Bewertet

Indices		Internet-Adresse
Dow Jones Sustainability Index	Nicht gelistet	www.sustainability-indexes.com
ESI (Ethibel Sustainability Index)	Gelistet	www.ethibel.org
Ethical Index EURO	Gelistet	www.e-cpartners.com
FTSE4GOOD	Nicht gelistet	www.ftse.com/ftse4good/

Stand: August 2005

Risikomanagement

Compliance

Der Commerzbank ist es besonders wichtig, dass ihre Mitarbeiter ein integriertes Verhalten an den Tag legen, weil sie mit hochsensiblen Werten und Informationen handeln. Vor allem gilt es zu verhindern, dass Interessenkonflikte entstehen sowie Marktmanipulationen und Insiderhandel stattfinden können.

Im Finanzsektor gelten dabei sehr strenge gesetzliche Vorschriften. Die Commerzbank hat zusätzliche Regeln aufgestellt, die sicherstellen sollen, dass das Verhalten der Mitarbeiter auch in kritischen Situationen immer korrekt ist. Zu nennen sind hier das Compliance-Handbuch, die arbeitsvertraglich integrierten Mitarbeiterleitsätze und konkrete Arbeitsanweisungen, die in unserem Intranet veröffentlicht sind. Um die Erstellung und Einhaltung dieser Regeln kümmert sich in der Commerzbank die Abteilung „Compliance und Sicherheit“, die direkt an den Vorstand berichtet. Durch die Schaffung von Vertraulichkeitsbereichen werden vertrauliche, kurssensible Informationen geschützt und Interessenkonflikte

möglichst gering gehalten. Compliance-Beauftragte im gesamten Konzern, insbesondere im Investment Banking-Bereich, betreuen die Mitarbeiter bei der Einhaltung der externen und firmeninternen Regelungen sowie bei der Lösung von Konflikten. Die Geschäftsüberwachung erfolgt zentral.

Geldwäsche und Betrug

Die Commerzbank setzt alles daran, Geldwäsche und Betrug zu Lasten der Bank zu verhindern. Ein eigener Bereich innerhalb von Compliance mit Mitarbeitern im In- und Ausland kümmert sich darum, dass die diversen gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Vorgaben, auch solche internationaler Organisationen (wie der FATF und der BIZ), zur Geldwäscheprävention in der Bank umgesetzt und beachtet werden.

Die Commerzbank hat hierzu vor einigen Jahren einen Konzern-Geldwäschebeauftragten bestellt, um national wie auch global die aufsichtsrechtlichen Vorgaben in dem Bereich umzusetzen und einen für die Bank einheitlichen Standard der Geldwäscheprävention zu schaffen.

Alle Mitarbeiter, die in Kundenkontakt stehen, werden durch Schulungen entsprechend sensibilisiert, um einen Missbrauch der Banksysteme zu verhindern. Auch diverse interne, unter anderem IT-technische Maßnahmen sollen verhindern, dass die Commerzbank zur Geldwäsche missbraucht wird.

Trotz diverser Maßnahmen zur Geldwäscheprävention kam die Commerzbank im Sommer 2005 in die Schlagzeilen, als führende Manager der Bank wegen des Verdachts auf Unregelmäßigkeiten im Osteuropageschäft zwischen 1996 und 2001 ins Visier der Ermittler gerieten. Die Commerzbank hat sofort nach Bekanntwerden der Vorwürfe alle nötigen Schritte in die Wege geleitet, die Behörden bei ihrer Arbeit zu unterstützen und zur Aufarbeitung des Falls beizutragen.

Die ohnehin für 2005 geplante weitere Verfeinerung der globalen Geldwäschepräventionen durch permanente Anpassungen der Sicherungssysteme in der Commerzbank an das jeweilige Gefährdungsrisiko wird mit aller Kraft weiter vorangetrieben.

Risikomanagement/-controlling

Die gezielte Übernahme von Risiken sowie deren professionelle und effiziente Steuerung bilden die Grundlage für eine wertorientierte Gesamtbanksteuerung im Commerzbank-Konzern. Im Mittelpunkt der Risikosteuerungsaktivitäten steht dabei der risiko- und ertragsadäquate Einsatz des Eigenkapitals.

Ein einheitlicher konzernweiter Standard im Umgang mit allen wesentlichen Risikoarten bildet die Basis für alle Risikosteuerungsaktivitäten der Commerzbank. Der Vorstand der Bank definiert, wie im Geschäftsbericht ausführlich erläutert, risikopolitische Leitlinien in Form klar formulierter Risikostrategien, für deren konzernweite Umsetzung der Chief Risk Officer (CRO) verantwortlich ist. Von wesentlicher Bedeutung ist hier die Kreditrisikostrategie gemäß den „Mindestanforderungen an das Kreditgeschäft der Kreditinstitute“ (MaK). Die Risikostrategie bildet die

Basis für die Festlegung des vertretbaren Gesamtrisikos im Rahmen der Risikotragfähigkeit der Bank. Alle risikopolitischen Vorgaben werden in einem umfassenden Risk Manual konkretisiert, das die organisatorischen Richtlinien, Verantwortlichkeiten und Prozesse des Gesamtrisiko-Steuerungssystems der Bank dokumentiert. Die Risikostrategie und das Risk Manual werden fortlaufend überprüft und bei Bedarf an neue bankinterne und externe Anforderungen angepasst. Wesentliche risikopolitische Leitsätze, Methoden und das konzernweit geltende Risk Manual stehen allen Mitarbeitern im Intranet zur Verfügung.

Ziel des Risikofrüherkennungs- und Risikoüberwachungssystems der Commerzbank ist die qualifizierte und zeitnahe Identifizierung aller wesentlichen Risikopotenziale und deren Quantifizierung als Grundlage für ein pro-aktives Risikomanagement und -controlling. Die angewandten Verfahren zur Messung, Steuerung und Aggregation aller Risikoarten werden auf Basis von Best-Practice-Ansätzen kontinuierlich weiterentwickelt und fortlaufend den immer komplexeren Anforderungen an die Steuerungssysteme der Banken angepasst. Eine umfassende, objektive Berichterstattung ermöglicht eine laufende Beurteilung der Risikosituation der Bank.

Als Risiko bezeichnet die Commerzbank die Gefahr möglicher Verluste oder entgangener Gewinne, die ihre Ursache in internen oder externen Faktoren haben kann. Alle quantifizierbaren Risiken der Bank werden – soweit methodisch darstellbar – in einer Verteilungsfunktion abgebildet, die Wahrscheinlichkeitsaussagen über potenzielle Verluste erlaubt. Hierbei kann je nach Risikoart zwischen erwarteten und unerwarteten Verlusten unterschieden werden. Für Zwecke der Risikosteuerung werden in der Commerzbank folgende Risikoarten unterschieden, wobei der CRO grundsätzlich für das Controlling und das Management aller quantifizierbaren Risiken zuständig ist:

Quantifizierbare Risiken

- Adressenausfallrisiko
- Marktpreisrisiko
- Operationelles Risiko
- Geschäftsrisiko
- Liquiditätsrisiko

Nicht-quantifizierbare Risiken

- Reputationsrisiko
- Strategisches Risiko
- Compliancerisiko

Corporate Responsibility bezieht sich dabei nach unserem Verständnis auf alle Risikoarten. In besonderem Maß ist jedoch das Reputationsrisiko von Bedeutung. Darunter verstehen wir die Gefahr von Verlusten, sinkenden Erträgen oder einem verringerten Unternehmenswert aufgrund von Geschäftsvorfällen, die das Vertrauen in die Bank in der Öffentlichkeit, bei Ratingagenturen, Investoren oder Geschäftspartnern mindern. Reputationsrisiken können aus anderen Risikoarten – zum Beispiel Umwelt- risiken – resultieren oder ergänzend zu diesen auftreten.

Der Vorgang Lukoil

Die Commerzbank gehört zu einem internationalen Bankenkonsortium, das im Jahr 2003 einen Kredit an die russische Ölgesellschaft Lukoil vergeben hat. Lukoil, der größte russische Ölproduzent, hat eine Ölplattform in der Ostsee errichtet, was die Aufmerksamkeit von Umweltschutzorganisationen auf sich zog. Lukoil wurde vorgeworfen, keine länderübergreifende Umweltverträglichkeitsprüfung durchgeführt und mögliche Umweltrisiken der Ölförderung auf ein litauisches Naturschutzgebiet nicht berücksichtigt zu haben. Die Banken des Konsortiums wiederum wurden kritisiert, dass sie bei der Kreditvergabe etwaige ökologische Folgen der Lukoil-Aktivitäten nicht berücksichtigt hätten. In diesem Zusammenhang gab es unter anderem Gespräche zwischen der Commerzbank und der Umwelt- und Menschenrechtsorganisation urgewald e.V. Schon heute achtet die Commerzbank im Rahmen des Risikomanagements auf ökologische Folgen der Kreditvergabe. Wir ziehen aber auch Konsequenzen aus solchen Gesprächen. So planen wir, unsere Risikomanagement-Instrumente weiter zu verfeinern, um eine höhere Transparenz und somit eine verbesserte Entscheidungsgrundlage zu erreichen.

Hinweis: Ausführliche Informationen zum Thema Risikomanagement können im Risikobericht, integriert in den Geschäftsbericht, nachgelesen werden.

Reputationsrisiken sind nicht Teil der quantitativen ökonomischen Kapitalkonzeption, sondern werden über einen qualitativen Ansatz gesteuert. Die operativen Unternehmensbereiche, Filialen und Tochtergesellschaften tragen im Rahmen ihrer Geschäftsaktivitäten unmittelbare Verantwortung für Reputationsrisiken, die aus ihrer jeweiligen Geschäftstätigkeit resultieren.

So liegt beispielsweise im Privatkundengeschäft der Fokus auf risiko-adäquater Anlageberatung gemäß der Anlagementalität des Kunden. Mit einer bedarfsorientierten, kompetenten Beratung und intensiver Aufklärung der Kunden sollen Reputationsrisiken verhindert werden. Inwieweit im Firmenkundengeschäft sowie bei der Exportfinanzierung Umweltrisiken bei der Kreditvergabe in die Antragsprüfung einbezogen werden, haben wir im Kapitel Kreditvergabe dargestellt.

Ein strukturiertes qualitatives Controlling von Reputationsrisiken erfolgt zentral über die Auswertung der Presseberichterstattung und wird zukünftig über die Steuerungsstelle Reputationsmanagement im Stab Kommunikation durchgeführt.

Verhaltenskodex für Schuldnerländer und Investoren

Die „Principles for Stable Capital Flows and Fair Debt Restructuring in Emerging Markets“ wurden Ende 2004 veröffentlicht.

In Zusammenarbeit zwischen wichtigen Emittentenländern, dem Institute of International Finance (IIF) und weiteren Adressen des Privatsektors wurden die „Principles for Stable Capital Flows and Fair Debt Restructuring in Emerging Markets“ entwickelt, ein freiwilliger Verhaltenskodex für Schuldnerländer und Investoren. Die Grundsätze sollen dazu beitragen, den Ausbruch von Krisen durch frühzeitige gegenseitige Informationen und Konsultationen zu vermeiden. Falls es trotzdem zu Leistungsstörungen kommt, sollen durch die Grundsätze die erforderlichen Schritte koordiniert und erleichtert werden, um den Marktzugang eines Landes nach einer Umschuldung schnell wiederherzustellen.

Ziel der „Principles“ ist es, Orientierungshilfen zu geben, um Krisensituationen in Schwellenländern zu vermeiden beziehungsweise für das Krisenmanagement und die Restrukturierung von Schulden zu sorgen. Es ist vorgesehen, die „Principles“ kontinuierlich weiterzuentwickeln und an sich ändernde Marktentwicklungen anzupassen. Auch eine nachträgliche Betrachtung des Verhaltens von Ländern und Investoren dahingehend, ob sich beide Seiten an die Grundsätze halten, ist angedacht.

Im Rahmen des IIF war die Commerzbank an der Erarbeitung der „Principles“ maßgeblich beteiligt und ist nach wie vor in Arbeitsgruppen des IIF vertreten, die sich mit der Umsetzung, Weiterentwicklung und Überwachung der Einhaltung der Richtlinien beschäftigen. Außerdem hat sich die Commerzbank zusammen mit anderen deutschen Großbanken für die Unterstützung der „Principles“ innerhalb Deutschlands eingesetzt.

Kreditvergabe

Firmenkunden

Bei der Kreditvergabe an Firmenkunden benutzen wir eine Fragestellung, die auf ökologische Risiken abzielt. Jedes Umweltrisiko erhöht das Kreditausfallrisiko, beispielsweise wenn es zu Schadensersatzforderungen oder auch nur zu Rufschädigung eines Kunden kommt. Somit ist es im natürlichen Interesse einer Bank, Umwelt- und Reputationsrisiken bei der Kreditvergabe zu minimieren. Sind bei einem Unternehmen direkte oder indirekte Berührungspunkte mit der Umwelt und daraus entstehende Risiken offensichtlich, werden auch erfahrene, externe Experten hinzugezogen.

Exportfinanzierung

In der mittel- und langfristigen Exportfinanzierung begleiten wir unsere Kunden beim Export langlebiger Investitionsgüter mit liefergebundenen Krediten. Dabei sind unsere Kredite ganz überwiegend durch Garantien der Exportländer abgesichert. Seit geraumer Zeit haben es sich die OECD-Staaten zur Aufgabe gemacht, ökologische, soziale und entwicklungspolitische Gesichtspunkte im Rahmen der Garantievergabeprozesse zu berücksichtigen. Dementsprechend müssen die Finanzierungen diese Anforderungen erfüllen. Naturgemäß nimmt für die Commerzbank die Begleitung deutscher Exporte einen besonderen Stellenwert ein. Für diese erfolgen die Prüfungen im Einklang mit den Umweltleitlinien für Exportkreditgarantien der Bundesrepublik Deutschland, die dem gemeinsamen Ansatz (Common Approaches) der OECD folgen. Bereits in der Beratung der Exporteure, im Kreditentscheidungsprozess und bei der Beantragung der Exportkreditgarantien achtet die Commerzbank stets auf die Einhaltung dieser Umweltleitlinien. Im Rahmen des Garantievergabeprozesses werden sie inhaltlich und im Detail durch das vom Bund beauftragte Konsortium aus Euler Hermes Kreditversicherungs-AG und Price Waterhouse Coopers AG geprüft.

Projektfinanzierung

Im Bereich Projektfinanzierung hat sich die Commerzbank bereits seit langer Zeit auf Europa konzentriert. Bei diesen Finanzierungen wird die Einhaltung der nationalen Umweltrichtlinien standardmäßig im Rahmen der Projektprüfung (Due Diligence) geprüft. In der Vergangenheit hat sich die Commerzbank nur in Ausnahmefällen an Projekten in Entwicklungsländern beteiligt. Bei diesen Projektfinanzierungen war und ist es immer das Ziel der Bank, entweder mit supranationalen Institutionen (z. B. IFC) oder nationalen Exportkreditversicherungen zusammenzuarbeiten. Somit gelten automatisch die Standards (einschließlich Umweltverträglichkeitsprüfung) der supranationalen Institutionen oder der nationalen Exportkreditversicherungen (Common Approaches) der OECD.

Die Bereitstellung von Krediten setzt eine eingehende Prüfung des Kreditnehmers voraus. Die Commerzbank legt bei dieser Prüfung den Schwerpunkt auf die Bonitätsbeurteilung. Es werden jedoch auch Nachhaltigkeitskriterien mit einbezogen, wenn entsprechende Haftungsrisiken bonitätsbeeinflussend sind. Bislang existieren allerdings noch keine verbindlichen internen Anweisungen oder Richtlinien zur Einbeziehung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Kreditanalyse.

Statement Äquatorprinzipien

Zurzeit erfolgt in der Bankenlandschaft eine lebhafte Diskussion über die so genannten Äquatorprinzipien, die kontrovers geführt und von der Commerzbank aufmerksam verfolgt wird. Dem gegenüber stellen die „Common Approaches“ einen OECD-weit akzeptierten Standard dar. Vor diesem Hintergrund bilden für die Commerzbank aktuell die Common Approaches der OECD den Standard für Finanzierungen in die Entwicklungs- und Schwellenländer.

Fossile Brennstoffe sind endlich. Deswegen ist der Einsatz erneuerbarer Energien für die Umwelt, den wirtschaftlichen Erfolg und die Gesamtwirtschaft unerlässlich. Um diesen Markt und seine Entwicklung besser beurteilen zu können, konzentriert die Commerzbank die diesbezüglichen Fachleute seit 2001 in einem Kompetenzzentrum in Hamburg. Die Commerzbank ist eines der führenden Kreditinstitute für die Finanzierung von Windparks und Solaranlagen in Deutschland.

Kompetenz in erneuerbaren Energien

Die Commerzbank setzt bereits seit längerem auf die Finanzierung von erneuerbaren Energieträgern wie Wind, Sonne und Erdwärme sowie auf Mechanismen der Wärmerückkopplung und die Nutzung von Biogas. Die Überzeugung, dass diese Nischenmärkte langfristig ein starkes Wirtschaftswachstum aufweisen können, ist so groß wie nie zuvor. Dies insbesondere im Ausland, wo eine Steigerungsrate von 15 bis 20% erwartet wird. Heute werden in Deutschland bereits 10% des Energiebedarfs mit regenerativen Energien abgedeckt; die Windkraft hat in Deutschland inzwischen die Wasserkraft vom ersten Platz verdrängt. Das verdeutlicht, warum bereits Anfang 2001 das Kompetenzzentrum Erneuerbare Energien (Center of Competence Renewable Energies, kurz CoC) mit Sitz in Hamburg gegründet wurde. Es hat zum Ziel, das seit den achtziger Jahren aufgebaute Know-how der Commerzbank im Bereich der erneuerbaren Energien, insbesondere bei Windkraftfinanzierungen, zu bündeln. Dadurch können Firmen- und Privatkunden im Geschäft mit erneuerbaren Energien professionell beraten werden. Zugleich besteht die Möglichkeit, auf das gegenwärtig schwierigere Marktumfeld optimal zu reagieren.

Die Nase im Wind



Woher der Wind weht, weiß diese Branche genau: In den Jahren 1984 bis 2000 wurden in Deutschland insgesamt 6 500 Megawatt Windkraftleistung erzielt. Die gleiche Menge wurde von 2000 bis Ende 2002 produziert. Nach dem Boomjahr 2002, in dem bundesweit 3 247 MW Windenergie neu installiert wurden, fällt der Zuwachs inzwischen verhaltener aus. Ende Juni 2005 waren bundesweit 16 826 Windenergieanlagen mit einer Gesamtleistung von 17 132 MW installiert. Die rückläufige Entwicklung ist für die Commerzbank kein Grund, sich aus der Windkraftfinanzierung zurückzuziehen. Die Bank hat bisher ca. 5 500 MW Leistung finanziert und hält, wenn man das Investitionsvolumen betrachtet, ca. 20% des deutschen Markts. Die Commerzbank ist von den regenerativen Energien überzeugt und hat mit der Gründung des Kompetenzzentrums eine wichtige Entscheidung für die Zukunft getroffen.

Der Sonne entgegen

Auch im Bereich der Stromerzeugung durch Sonnenenergie (Photovoltaik) sieht die Commerzbank gute Wachstumschancen.

Dass sich die Investitionen in Photovoltaik ökonomisch wie ökologisch lohnen, zeigt eine Prognose, die für die kommenden 15 Jahre zweistellige Wachstumsraten in aller Welt voraussagt. Der Bundesverband Solarenergie e.V. rechnet allein in Deutschland mit einem Marktwachstum von 20%, die deutschen Solarverbände sprechen sogar von einem 25-prozentigen Wachstum. Sowohl im Solarstrom als auch im Bereich Solarwärme wird der Branchenumsatz zurzeit auf 2,2 Mrd Euro geschätzt. Das aktuell größte zusammenhängende Solarkraftwerk der Welt, das die Shell Solar GmbH gegenwärtig auf einem ehemaligen Militärgelände in der Stadt Pocking in Bayern errichtet, wird durch die CommerzLeasing

Commerzbank sorgt für sonniges Börsendebüt

Die Solarenergie-Firma Conergy mit Sitz in Hamburg ist seit sieben Jahren am Markt und gehört mit einem Jahresumsatz von 284 Mio Euro in 2004 – erwarteter Umsatz für 2005 über 500 Mio Euro – zu Europas größten Solarunternehmen. Im Frühjahr 2005 begleitete die Commerzbank als langjährige Hausbank die erfolgreiche Einführung an der Börse. Der Emissionspreis von 54 Euro wurde bereits in der Erstnotierung um 31 % übertroffen und liegt aktuell bei rund 82 Euro. Seit Juni 2005 ist Conergy mit einer Marktkapitalisierung von rund 800 Mio Euro auch im deutschen Technologieindex TecDax vertreten. Mit dem Börsengang hat Conergy einen wichtigen Grundstein für die weitere nationale und internationale Expansion gelegt und bestätigt den nachhaltigen Wachstumspfad in dieser zukunftsweisenden Industrie.



und Immobilien AG realisiert, eine 100-prozentige Tochter der Commerzbank. Im August 2005 fiel der Startschuss für den Baubeginn der 40 Mio Euro teuren, aus etwa 62 500 Modulen bestehenden Großanlage, die 10 MW Strom für rund 3 300 Haushalte erzeugen kann. Der ökologische Nutzen des Solarparks in Bayern ist beträchtlich. Jährlich können rund 10 000 Tonnen CO₂ eingespart werden – das entspricht einer Waldfläche von über 1 000 Hektar.

ProCredit Banken (Mikrofinanzbanken) in Südosteuropa

Begonnen haben wir mit einer Bank im Jahr 2000 im Kosovo. Danach wurde das Engagement auf die nebenstehend genannten Länder ausgeweitet. An den ProCredit Banken (überwiegend Neugründungen) waren die Aktionäre zu gleichen Teilen beteiligt – die Commerzbank hält heute bis zu 20% an den Banken. Die neuen Banken bieten neben Mikrokrediten für kleine und mittlere Unternehmen auch Unterstützung im Auslands- sowie beim Einlagengeschäft und bieten nunmehr auch Produkte für Privatkunden an. Sie operieren wie eine landesweit vertretene Sparkasse.

Kredite werden zunächst vorwiegend an kleine und mittlere Unternehmen zum Aufbau eines Mittelstands mit anfangs geringen Darlehenssummen und auch kurzer Laufzeit vergeben. Dies führt die Kreditnehmer schrittweise an das verantwortungsvolle Wirtschaften mit Fremdkapital heran – Geld kostet Geld. Erst nach vollständiger Rückzahlung besteht die Möglichkeit, einen länger laufenden und größeren Kredit zu beantragen. Diese Art der Kreditrückführung führt zu sehr geringen Ausfallquoten (unter 1%). Auf diese Weise wird die ökonomische Entwicklung des Mittelstands nachhaltig gefördert und ein Schritt in Richtung Kommerzialisierung der Entwicklungshilfe im Finanzsektor getan.

Neben den Engagements in den neunziger Jahren in Polen, Ungarn, Tschechien und Russland erweitert die Commerzbank seit Januar 2000 ihre Beteiligungen in Osteuropa in Richtung Süden. Sie unterstützt in den Ländern Albanien, Bulgarien, Bosnien-Herzegowina, Rumänien, Serbien und im Kosovo zusammen mit anderen Aktionären (z. B. KfW, Osteuropabank und ProCredit Holding) den nachhaltigen Aufbau von kleinen und mittleren Unternehmen. Diese Public Private Partnership (Kooperation zwischen staatlichen und privaten Einheiten) basiert auf Standards, Leitbildern und der Umsetzung ethischer Grundsätze. Die Commerzbank ist die einzige kommerzielle deutsche Bank mit einer Beteiligung an Mikrofinanzbanken.



Die Aktionäre legen Wert darauf, dass sich das Thema Nachhaltigkeit in der Geschäftsstrategie, in den zwischen den Aktionären niedergelegten Grundsätzen und in dem Verhaltenskodex (Code of Conduct) der Mitarbeiter niederschlägt. Zwischen den Aktionären der Bank wurde auch eine so genannte „Environmental Exclusion List“ beschlossen. Sie enthält klar definierte Nachhaltigkeitskriterien und ist für die Bankverträge bestimmend. Beispiele für Ausschlusskriterien sind unter anderem Kinderarbeit, Waffenproduktion, illegale beziehungsweise nicht nachhaltige Holzwirtschaft sowie die Produktion und der Handel mit ozonschichtschädigenden Substanzen.

In Zusammenarbeit mit dem auch das Management stellende Frankfurter Consulting Unternehmen IPC (Internationale Projekt Consult GmbH) wird vor Ort einheimisches Personal aus- und weitergebildet. Ziel ist es, Unternehmensstandards einzuführen und gleichzeitig das stetig wachsende landesweite Filialnetz mit gut geschulten, lokalen Mitarbeitern zu besetzen. Bei Aufnahme der Tätigkeit in einer ProCredit Bank wird dem neuen Mitarbeiter ein Verhaltenskodex (Code of Conduct) überreicht. Dessen Ziele und Inhalte werden anschließend im Rahmen eines Seminars erklärt und der Mitarbeiter verpflichtet sich durch seine Unterschrift zur Einhaltung der Regeln. Dies bestätigt der Mitarbeiter jedes Jahr aufs Neue – was auch permanent durch eine interne Stelle überprüft wird.

Mit diesem Leitbild werden den Mitarbeitern die Ziele der Bank sowie die ethischen Grundsätze für verantwortliches Handeln und vorbildliches Verhalten gegenüber Kunden und Mitarbeitern vermittelt. Gerade der Umgang mit und zwischen Kollegen beziehungsweise Mitarbeitern ist in Ländern mit ethnischer Vielfalt von besonderer Bedeutung. Die gute Arbeitsatmosphäre in den Banken zeigt die nachhaltige Umsetzung dieses Leitbilds. Ein nicht zu unterschätzender Aspekt ist, dass junge Menschen durch diese Banken eine persönliche und berufliche Perspektive in ihrem Heimatland finden.

Mittelstand

Die Commerzbank setzt auf den Mittelstand

Die Commerzbank konzentriert ihr Kerngeschäft auf den deutschen Mittelstand. Denn angesichts neuer Rahmenbedingungen wie Basel II ist es besonders wichtig, dem Mittelstand – als unersetzlicher Motor einer gesunden Volkswirtschaft – innovative Lösungen zur Deckung des Kapitalbedarfs zu bieten.

Mit Jahresbeginn 2005 hat die Commerzbank das neue Geschäftsfeld „Mittelstandsbank“ mit einem eigenen Vorstandsbereich gebildet, um mittelständische Unternehmen ab einem Jahresumsatz von 2,5 Mio Euro optimal betreuen zu können.

Die konsequente Ausrichtung der Commerzbank auf die Interessen und Bedürfnisse des Mittelstands zeigt Erfolg: Bis zur ersten Jahreshälfte 2005 konnten mehr als 7 000 mittelständische Unternehmen als Neukunden gewonnen werden. Somit ist heute nahezu jedes dritte mittelständische Unternehmen Kunde der Commerzbank.

Mittelstand und Personalarbeit

Der Mittelstand beschäftigt 80% aller Erwerbstätigen in Deutschland und ist damit ein zentraler Fixpunkt des deutschen Wirtschaftslebens. Daher ist die Personalarbeit im Mittelstand von großer Bedeutung für den Wirtschaftsstandort Deutschland.

Seit 2003 ermittelt der BestPers-Award jährlich, welche mittelständischen Unternehmen aus Deutschland, Österreich und der Schweiz gute Personalarbeit praktizieren. Unter mittelständischen Unternehmen verstehen die Ausrichter dabei Unternehmen mit 20 bis zu 5 000 Mitarbeitern. Der BestPers-Award zeigt mittelständischen Unternehmen, wo sie in der Personalarbeit stehen und wie sie sich verbessern können. Außerdem verschafft ihnen der Wettbewerb ein Forum, auf dem sie ihre Lösungen präsentieren können. Die Commerzbank unterstützt diese Aktion und organisiert die Abschlussveranstaltung im Commerzbank-Hochhaus in Frankfurt.

Als Mittelstandsbank steht die Commerzbank zu ihrer Verantwortung für mittelständische Unternehmen – und fördert deren Personalarbeit durch den Wettbewerb BestPers-Award.



www.commerzbank.de/karriere/persbericht04/personal_zukunft/bestpers/

Intelligente Finanzierungsmöglichkeiten für den Mittelstand nach Basel II

Wir wissen, dass sich durch Basel II insbesondere für den Mittelstand auch Probleme ergeben können. Denn Mittelstandsunternehmen haben im Vergleich zu Großunternehmen oft eine dünnere Eigenkapitaldecke und daher höhere Existenzrisiken. Daraus ergeben sich schlechtere Ratings und ungünstigere Risikobewertungen bei der Entscheidung zur Kreditvergabe. Die Kreditkonditionen werden von der neuen Risikobewertung ebenfalls beeinflusst.

Obwohl der Baseler Bankenausschuss die Eigenkapitalunterlegung für Kredite an kleine und mittlere Unternehmen tiefer ansetzt als bei Großunternehmen, sieht die Commerzbank die Notwendigkeit, eine breite Palette intelligenter Finanzprodukte bereitzustellen, von denen mittelständische Kunden profitieren können.

Neben dem Ausbau der Kreditfinanzierungsangebote bietet die Bank seit 2004 Mezzanine-Kapital für den Mittelstand an – eine Finanzierungsform, die die Eigenmittelquote verbessert, ohne den unternehmerischen Entscheidungsspielraum einzuschränken. Daneben arbeiten die Berater gemeinsam mit ihren Kunden an der Identifizierung von Maßnahmen zur Verbesserung der Unternehmensbonität und damit des Ratings. Die Commerzbank-Berater zeigen unter anderem durch Vergleichsszenarien die Vor- und Nachteile unterschiedlicher Finanzierungsformen auf und analysieren vorhandenes Optimierungspotenzial.



www.commerzbank.de/firmenk/

Privat- und Geschäftskunden

Kundenbedürfnisse im Fokus

Die Commerzbank steht für einen am Kunden ausgerichteten Beratungsansatz. Denn die verschiedenen Kundengruppen – anspruchsvolle Privatkunden, Private Banking-Kunden und Geschäftskunden – haben aufgrund ihrer Lebensumstände und finanziellen Bedürfnisse besondere Anforderungen an die Finanzdienstleistungen der Commerzbank. Das Angebot für alle Kundengruppen umfasst neben den Basisleistungen des Liquiditätsmanagements (Konto, Karten, Zahlungsverkehr, Spar- und Konsumtenkreditprodukte) daher auch individuelle Finanzierungskonzepte mit den Schwerpunkten Altersvorsorge, Geld- und Wertpapieranlage sowie Immobilienfinanzierung. Marktforschungsergebnisse haben zudem gezeigt, dass Geschäftskunden und mittelständische Firmenkunden unterschiedliche Bedürfnisse haben. Als Antwort darauf hat die Commerzbank für Geschäftskunden einen ganzheitlichen Beratungsansatz entwickelt, der die oft enge Verknüpfung von privaten und betrieblichen Finanzen bei Freiberuflern, Selbstständigen und Gewerbetreibenden berücksichtigt.

Softwarelösungen für Transparenz und Qualität

Um den Anspruch an eine kundenorientierte Beratung erfüllen zu können, hat die Commerzbank eine Reihe von beratungsunterstützenden Softwarelösungen geschaffen und investiert kontinuierlich in die Schulung der Berater für diese Anwendungen. Damit finanzielle Bedürfnisse rechtzeitig erkannt und angesprochen werden können, werden die Ziele und Wünsche des Kunden regelmäßig erhoben. Mit dem Musterdepotabgleich hat die Commerzbank zudem ein Instrument entwickelt, das die individuelle Anlegermentalität des Kunden mit den Empfehlungen der Bank in Einklang bringt. Überdies bietet das Beratungssystem für die Altersvorsorge „ComVor“ auf Basis der Analyse der persönlichen Vorsorgesituation individuelle und transparente Lösungen für die private Vorsorge. Im Anlagebereich dient das Wertpapierinformationssystem „Infobroker“ Kunden und Beratern gleichermaßen als aktuelle und fundierte Quelle rund um Produkte und Märkte. Alle diese Informationssysteme stellen sicher, dass ein höchstmögliches Maß an Transparenz und Vergleichbarkeit der Angebote passende individuelle Lösungen für jede Lebenssituation und eine hohe Beratungsqualität ermöglicht.

Vertrauensvolle Zusammenarbeit

Unsere Kunden bestimmen das erfolgreiche Fortbestehen unseres Unternehmens. Ihre Zufriedenheit ist das Fundament für langfristige, auf gegenseitigem Vertrauen basierende Kundenbeziehungen. Nicht zuletzt deshalb lässt die Commerzbank seit 1993 die Kundenbindung und -zufrieden-

heit jedes Jahr durch das Marktforschungsinstitut TNS Infratest untersuchen. Die Ergebnisse werden nach Zielgruppen und Regionen analysiert.

Als nach einem klaren Aufwärtstrend Ende der neunziger Jahre die Kundenbindungswerte der Commerzbank zwischen 2000 und 2002 aufgrund von Filialschließungen und einer negativen Börsenentwicklung zurückgingen, wurde intensiv an Verbesserungen gearbeitet. In den letzten zwei Jahren konnte das Vertrauen der Kunden in die Commerzbank wieder stabilisiert und die Kundenzufriedenheit erhöht werden. Seit 2004 wendet die Commerzbank das TRI*M-System von TNS Infratest (laut TNS Infratest das weltweit führende System beim Stakeholder-Management) auch für die Ermittlung der Mitarbeiterzufriedenheit an. Die Ergebnisse werden mit denen unserer Kundenzufriedenheits-Studie verbunden und zeigen, dass zwischen Mitarbeiterzufriedenheit und Kundenzufriedenheit ein Zusammenhang besteht: Dort, wo zufriedene und engagierte Mitarbeiter arbeiten, sind auch die Kunden mit der höchsten Zufriedenheit zu finden. Ausschlaggebend hierfür sind Service und die persönliche Beratungsleistung des Mitarbeiters.

Kunden- und Mitarbeiterzufriedenheits-Studien sowie kontinuierliche Testkäufe in den Filialen sind ein wichtiger Bestandteil des Qualitätsmanagements der Commerzbank und liefern die Basis für die stete Verbesserung der Kundenbetreuung.

Beschwerdemanagement

Damit uns die Kunden ein direktes Feedback geben können, wurde 1997 bundesweit das „aktive Beschwerdemanagement“ eingeführt. Damit verbunden war die Implementierung der Gruppe „Qualitätsmanagement“ und des „Kundenzufriedenheitsteams“ in unserem Call Center.

Durch die Kritik unserer Kunden bekommen wir die Chance, Schwachstellen zu erkennen und daraus zu lernen.

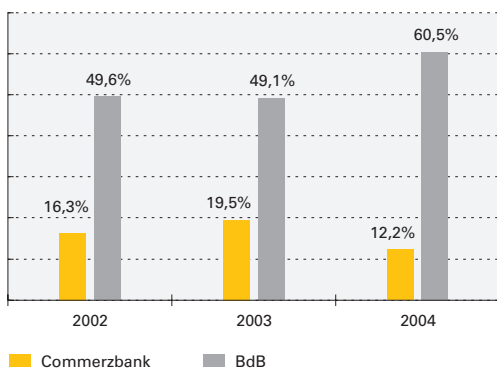
Ziele des aktiven Beschwerdemanagements sind:

- Beschwerdestimulierung
- Wiederherstellung der Kundenzufriedenheit
- Erhöhung der Kundenbindung
- Erkennung von Schwachstellen und Einleitung von Verbesserungsprozessen

Nach dem Motto „Ihre Kritik, unsere Chance“ stehen unzufriedenen Kunden mehrere Kanäle zur Verfügung, um sich zu beschweren: das persönliche Gespräch mit dem Berater, schriftlich oder per Fax mit der „Gelben Karte“ (Meinungskarte), telefonisch bei unserer Beschwerde-Hotline oder elektronisch über das Internet. Zudem besteht die Möglichkeit, sich direkt in der Zentrale oder beim Vorstand zu beschweren.

Entscheidungen für den Kunden

im Ombudsmann-Verfahren



Stand: 30. Juni 2005

Quelle: Bundesverband deutscher Banken 2004

Seit 1992 steht den Kunden auch das Schiedsverfahren der privaten Banken, die sich im Bundesverband deutscher Banken (BdB) zusammengeschlossen haben, als Beschwerdeinstrument zur Verfügung. Das Ombudsmann-Verfahren ist sehr erfolgreich und genießt eine sehr gute Akzeptanz in der Bevölkerung. Zurzeit gibt es vier „Ombudsmänner“, also neutrale und unabhängige Schlichter (z. B. ehemalige Richter des Bundesgerichtshofs), die diese Funktion ehrenamtlich ausüben. Daher ist das Verfahren für die Antragsteller auch kostenfrei.

Wie die Grafik verdeutlicht, hatten die Kunden der Commerzbank 2004 nur in 12,2% der Schiedssprüche berechtigten Grund zur Beschwerde. In starkem Kontrast dazu erhielten bei allen Banken jedoch durchschnittlich 60,5% der Kunden Recht. Dies ist eine erfreuliche Bestätigung für die sehr gute Arbeit der Commerzbank-Mitarbeiter.

Um immer über die generelle Kundenzufriedenheit informiert zu sein, lässt die Commerzbank sie regelmäßig durch TNS Infratest messen. Sind Kunden mit der Behandlung ihrer Beschwerde vollkommen zufrieden, erreichen sie einen um ca. 50% höheren Kundenbindungswert (TRI*M-Index) als der Durchschnitt der Commerzbank-Kunden im Jahr 2004. Unser ambitioniertes Ziel ist es, die Kundenzufriedenheit weiter zu steigern, auch durch stetige Optimierung der Abwicklung von Beschwerden.

Produktverantwortung – Datenschutz

Datenschutz ist gerade bei einer Bank, die in erheblichem Umfang mit sensiblen Daten zu tun hat, ein sehr wichtiges Thema. Um den Einzelnen davor zu schützen, dass durch den Umgang mit seinen personenbezogenen Daten sein Persönlichkeitsrecht beeinträchtigt wird, überwacht der Datenschutzbeauftragte der Commerzbank die ordnungsgemäße Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme. Er achtet darauf, dass angemessene technische und organisatorische Datenschutz- und Datensicherungsmaßnahmen eingesetzt werden.

Alle Mitarbeiter sind dazu verpflichtet, das Datengeheimnis zu wahren. Sie werden mittels eines auf Kreditinstitute zugeschnittenen, webbasierten Lernprogramms und zahlreicher, dauerhaft bereitstehender Intranetseiten geschult und sensibilisiert. Darüber hinaus wurde eine Kampagne zur Informationssicherheit gestartet.

Trotz aller Bemühungen kam es im Jahr 2004 zu fünf begründeten Beschwerden, in denen der Datenschutz nicht in vollem Umfang eingehalten wurde. Ursachen dafür waren in allen fünf minder schwerwiegenden Fällen Versehen beziehungsweise Unachtsamkeiten von Mitarbeitern in der Hektik des Tagesgeschäfts. Die Commerzbank nimmt solche Beschwerden sehr ernst und nutzt sie zur weiteren Verbesserung des Datenmanagements. Darüber hinaus wird der betreffende Mitarbeiterkreis nachdrücklich auf die datenschutzrechtlich korrekte Verfahrensweise hingewiesen.

Sicherheit beim Online Banking

Die Commerzbank bietet für ihre Privat- und Geschäftskunden verschiedene Möglichkeiten, Bankgeschäfte von zu Hause aus zu tätigen. Der Kunde hat die Wahl zwischen:

- www.commerzbanking.de: Die Filiale im Internet
- Nutzung des HBCI-Standards

Generell sind die Anwendungen der Commerzbank durch eine „Firewall“ vom allgemein zugänglichen Internet getrennt und vor unbefugten Zugriffen („Hacking“) geschützt.

Eine Reihe von Maßnahmen garantieren die größtmögliche Sicherheit des Online Banking:

- Für die Kommunikation zwischen dem Kunden-PC und den Servern der Commerzbank über das Internet wird das Secure-Socket-Layer-Protokoll (SSL) genutzt. Um maximale Sicherheit bei der Datenübertragung zu gewährleisten, werden alle Nachrichten mit mindestens 128 Bit verschlüsselt.
- Die Legitimation erfolgt im Internet über die Teilnehmernummer (bzw. den Anmeldenamen) in Kombination mit der Geheimzahl (PIN) oder einem Passwort.
- Die Freigabe von Aufträgen muss immer mit einer Transaktionsnummer (TAN) bestätigt werden. Jede TAN kann nur einmal genutzt werden.
- Ein Auftragslimit begrenzt den betraglichen Freigaberahmen einer Transaktion. Das Limit kann dem individuellen Nutzungsverhalten angepasst werden.

Die Commerzbank entwickelt ihre Sicherheitsmaßnahmen anhand der aktuellen Gegebenheiten ständig weiter. Im Februar 2006 wird sie die indizierte TAN (iTAN) einführen. Hier wird zur Freigabe von Aufträgen gezielt eine bestimmte TAN benötigt. Nach erfolgreicher Freigabe wird ein Bestätigungscode (BEN) angezeigt. Der Kunde kann somit überprüfen, ob seine Eingaben tatsächlich bei der Bank angekommen sind. Parallel dazu führt die Commerzbank auch grafische Sicherheitsmerkmale ein, um die allgemeine Sicherheit zu erhöhen. Alternativ wird bei HBCI zur Legitimation und Freigabe der Aufträge die elektronische Unterschrift genutzt. HBCI ist die Abkürzung für **H**ome**b**anking **C**omputer **I**nterface. Durch diesen Standard ist es möglich, eine sichere und einheitliche Schnittstelle für die Kunden aller angeschlossenen Geldinstitute zur Verfügung zu stellen. Dabei erfolgt das Decodieren der Nachrichten ausschließlich mit Hilfe der zuvor ausgetauschten und verifizierten Schlüssel (Sicherheitszertifikate). Für die Nutzung von HBCI wird eine zusätzliche Software benötigt.

Privat- und Geschäftskunden schätzen Flexibilität und vor allem den Service, ihre Bankgeschäfte rund um die Uhr und von jedem beliebigen Ort aus erledigen zu können. Daher steigen die Zugriffszahlen der „Filiale im Internet“ – www.commerzbanking.de – und über HBCI stetig an.



| ökologie | VERANTWORTUNG LEBEN



Umweltengagement in der Commerzbank

Mit der Ernennung des ersten Umweltbeauftragten einer deutschen Großbank setzte die Commerzbank 1990 den Startschuss für Aktivitäten im betrieblichen Umweltschutz. Im 1990 formulierten „Leitbild für den Commerzbank-Konzern“ nahm die Commerzbank bewusst ein Bekenntnis zum sozial- und umweltverträglichen Fortschritt auf und gehörte 1992 zu den Erstunterzeichnern der UN-Umweltdeklaration der Banken.

Anfang der neunziger Jahre wurden die Umweltauswirkungen der Commerzbank systematisch unter die Lupe genommen. Umweltkoordinatoren in repräsentativen Filialregionen sorgten für die Erfassung und Bewertung von diversen Umweltkennzahlen wie zum Beispiel Verbrauchszahlen für Strom, Wasser, Heizung sowie CO₂-Emissionen, die in zwei Ökobilanzberichten (1996 und 1997) zusammen mit Umweltzielen und Maßnahmen veröffentlicht wurden. Intensive interne Kommunikationsmaßnahmen begleiteten die Systematisierung des Umweltengagements der Commerzbank.

Die direkten Umweltauswirkungen einer Bank sind natürlich nicht mit einem Industriebetrieb zu vergleichen. Dennoch entstehen im Bereich Gebäudemanagement Umweltauswirkungen durch den Verbrauch an Wasser, Energie und Wärme, aber auch durch die Nutzung von Hilfs- und Betriebsstoffen wie zum Beispiel Reinigungsmitteln. Gerade im Bereich der Restmüll-, Altpapier- oder Tonerkartuschen-Entsorgung sieht die Commerzbank die Wichtigkeit des Umweltschutzes. Ebenso bei der Beschaffung von Papier, Büromaterialien, Computern und Möbeln.

Aufgrund der wirtschaftlich schwierigen Entwicklung der Bank in den vergangenen Jahren geriet der systematische Umweltschutz bei der Commerzbank etwas ins Hintertreffen. Durch eine notwendig gewordene veränderte Prioritätensetzung musste die sehr detaillierte Verbrauchserfassung sowie die Veröffentlichung der jährlichen Ökobilanzen gestoppt werden.

Weitgehend unberührt blieben davon diverse interne Richtlinien und Standards mit Bezug auf den betrieblichen Umweltschutz wie auch die Überzeugung und das persönliche Engagement der Mitarbeiter. So werden nach wie vor die umweltorientierten Vorgaben bereits beim Bau und Ausbau von Gebäuden beachtet und umweltverträgliche Baumaterialien und Möbel eingekauft. Darüber hinaus fließen weiterhin die Ergebnisse der Mitte der neunziger Jahre durchgeführten Ökobilanzen in Verträge zur Gebäude- und Standortbewirtschaftung ein. So bewertet das Gebäudemanagement den Energie- und Wasserverbrauch großer Objekte und sucht gezielt nach Schwachstellen. Durch ökologisch sinnvolle Technik wurde im 1997 fertig gestellten Neubau des Commerzbank-Hochhauses in Frankfurt ein rund 30% niedrigerer Energieverbrauch gegenüber herkömmlichen Hochhäusern erzielt.

Modernstes Gebäudemanagement als Beitrag zum betrieblichen Umweltschutz

Das Commerzbank-Hochhaus

Der schlanke, 50-geschossige Turm befindet sich in der Frankfurter Innenstadt und bietet mit seinen über 86 000 m² Nutzfläche Platz für ca. 2 500 Mitarbeiter. Jede Etage hat drei Flügel, von denen jeweils zwei als Büro-

fläche dienen und der dritte zu einem mehrgeschossigen Garten gehört. Im Inneren befindet sich ein 160 Meter hohes, dreieckiges, lichtdurchflutetes Atrium, damit das Tageslicht als natürliche Lichtquelle optimal genutzt werden kann. Durch eine intelligente Gebäudetechnik können die Mitarbeiter Licht und Lüftung individuell regeln. Bei der Planung wurde darauf geachtet, dass pro Jahr mindestens 60% natürliche Lüftung statt einer ständigen Nutzung der Lüftungsanlage möglich ist. Mit dem neuen Commerzbank-Hochhaus wurde auch erstmalig in Deutschland ein Gebäude gebaut, dessen Fenster sich bis ins höchste Stockwerk öffnen lassen.



Aufgrund der zweischaligen Fassade, deren äußere Schale mit Öffnungen versehen ist, kann durch die Fenster Frischluft ins Gebäude strömen. Mehr als drei Viertel des Jahres können so die Büros natürlich belüftet werden. An Tagen mit extremen Witterungsverhältnissen aktiviert die Gebäude-Leittechnik die Lüftungsanlage. Die integrierten Kühldecken werden umweltfreundlich aus Kraft-Wärme-Kopplung gespeist.



Ein besonderes Highlight sind die Turmgärten, die über mehrere Geschosse verteilt sind. Jeweils drei der neun Gärten sind nach Osten, Süden und Westen ausgerichtet und als besondere Attraktion ist jeder Einzelne nach einem botanischen Thema gestaltet. Die Gärten verschaffen den innen liegenden Büros viel Tageslicht und Frischluft. Sie dienen als beliebte Kommunikations- und Pausenzonen, die ein Gefühl der Offenheit und Weite vermitteln.

Das Dienstleistungszentrum

Als eine der ersten Großbanken Europas hat die Commerzbank im Sommer 2001 in Frankfurt ein Dienstleistungszentrum (DLZ) der neuen Generation in Betrieb genommen.

In drei Gebäuden bietet der vergleichsweise flache Bau Platz für 3 200 Arbeitsplätze. Weitere 1 400 Arbeitnehmer sind in nahe liegenden Büros beschäftigt. Im DLZ wurde einer der größten Händlersäle Europas eingerichtet, in dem rund 500 Devisen- und Wertpapierhändler eine optimale Infrastruktur für ihre Arbeit vorfinden.

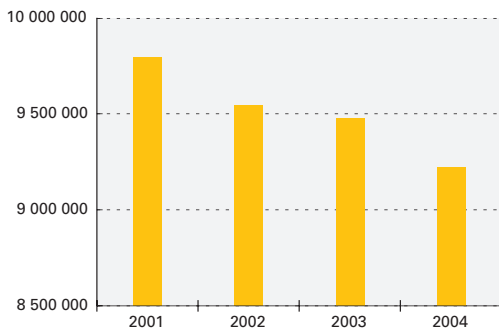
Auch in diesem Gebäude wird auf intelligente und umweltfreundliche Lösungen gesetzt. Im Sommer wird für den Kälteabsorptionsprozess der Kühlanlage die Abwärme aus der Kraft-Wärme-Kopplung der Mainova Frankfurt genutzt, wobei soweit möglich Regenwasser zur Rück-Kühlung verwendet wird. Dadurch kann auf FCKW/FKW verzichtet werden.

Ein außen liegender Sonnenschutz sorgt für optimale Licht- und Wärmeverhältnisse. Die extensive Dachflächenbegrünung gleicht die neue Bodenversiegelung aus.



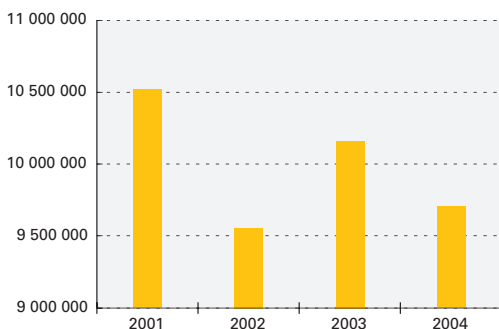
Stromverbrauch Commerzbank-Hochhaus

in Kilowattstunden



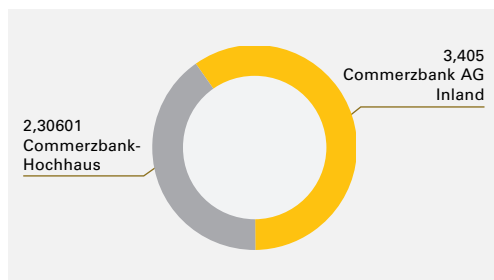
Fernwärme Commerzbank-Hochhaus

in Kilowattstunden



CO₂-Emission (t/kWh) pro Mitarbeiter

2004



Ressourcenverbrauch

Strom- und Heizenergieverbrauch

Die Commerzbank unterhält insgesamt 1 100 Liegenschaften in Deutschland. Der Verbrauch an Strom für diese Objekte betrug im Jahr 2004 insgesamt 141 075 MWh, das bedeutet einen relativen Stromverbrauch von 105 kWh/m² beziehungsweise 5 675 kWh/Mitarbeiter. Durch Energieeinsparungsmaßnahmen konnte der Stromverbrauch im Vergleich zum Vorjahr um 3,95% (2003: 146 647 MWh) reduziert werden.

Im Bereich der Heizenergien (Gas und Fernwärme) werden bundesweit 40% der Standorte direkt über die Verwaltung der Commerzbank abgerechnet. 60% der Commerzbank-Liegenschaften sind – da angemietete Objekte – bezüglich der Heizenergieversorgung vertraglich über den Eigentümer gebunden, so dass die Heizkosten im Rahmen von jährlichen Nebenkostenabrechnungen verrechnet werden.

Derzeit werden ca. 450 Standorte direkt mit Fernwärme oder Gas versorgt. Der Anteil der Gebäude mit Fernwärmeversorgung beträgt etwa 22%, in Zahlen ausgedrückt belief sich der Verbrauch im Jahr 2004 auf 46 089 MWh. Der Gasverbrauch für die 350 Standorte (78% von 450) betrug im vergangenen Jahr 34 465 MWh.

Auf die Versorgung mit Heizöl von derzeit noch 18 – zum Großteil angemieteten – Kleinstandorten wird zunehmend verzichtet. Auch die Kälteerzeugung, beispielsweise im Commerzbank-Hochhaus und im Dienstleistungszentrum in Frankfurt, erfolgt mit umweltfreundlicher Fernwärme.

Verbrauchsreduzierungen, sowohl im Bereich der elektrischen Energie als auch bei Gas und Fernwärme, werden in enger Zusammenarbeit des technischen Gebäudebetriebs und des kaufmännischen Gebäudemanagements durch Modernisierungen und Sanierungen der Heizungs- und raumluftechnischen Anlagen erreicht. Im Rahmen von Sanierungen werden stets umweltfreundliche Alternativen geprüft. In diesem Sinne wird bei angemieteten Liegenschaften auf die jeweiligen Vermieter eingewirkt, um diese ebenfalls zu umweltfreundlichen Maßnahmen zu bewegen.

Mit rund 57% besteht mehr als die Hälfte des direkten Heizenergiebezugs der Commerzbank aus Fernwärme. Diese wird im Rahmen von Kraft-Wärme-Kopplung in Kraftwerken mit erhöhtem Wirkungsgrad und verbesserter Energieeffizienz erzeugt. Die Commerzbank erzeugt mit eigenen Blockheizkraftwerken mit einem Wirkungsgrad von bis zu 75% selbst Strom und Wärme für den Eigenbedarf im Gebäudebetrieb. Im Jahr 2004 wurden 4 MWh Kälte, 123 MWh Wärme und 89 MWh Strom erzeugt.

Abfallmanagement

Auch die Commerzbank wendet das bekannte Entsorgungsprinzip *Vermeiden-Verwerten-Beseitigen* an. Denn wo nichts verbraucht wird, muss auch nichts entsorgt werden. Das hilft doppelt sparen und kommt der Umwelt zugute. Doch ohne Verbrauch geht es nicht. Bei alltäglichen Büroartikeln setzt die Commerzbank darum – wenn möglich – auf die Wiederverwendung. Ist das Stadium der Entsorgung eines Gegenstands jedoch erreicht, muss der richtige Entsorgungsweg gefunden werden. Das Beispiel der Tonerkartuschen von Laserdruckern zeigt, wie man intelligent recyceln kann. Gebrauchte Kartuschen werden von Firmen aufgekauft, neu abgefüllt und zu günstigen Preisen weiterverkauft. 2004 wurden von der Commerzbank etwa 300 kg Tonerkartuschen der Wiederverwendung zugeführt.

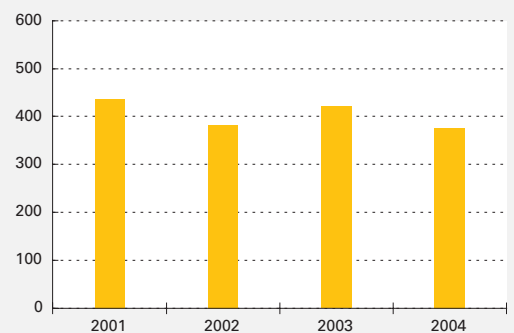
Mit über 50% stellen Papier und Kartonagen die größte Abfallfraktion einer Bank. Die Commerzbank sammelt Altpapier selbstverständlich getrennt vom Restmüll und leitet es an Papierfabriken weiter, damit wieder neues Papier produziert werden kann. Vorher wird das Altpapier geschreddert, um den Datenschutz sicherzustellen. Im Jahr 2004 fielen am Standort Frankfurt insgesamt 518,7 t Altpapier an.

Die über unsere Presscontainer erfasste Gewerbeabfallmenge betrug 2004 insgesamt 376,1 t. Dieser Abfall wird in der Regel der thermischen Verwertung zugeführt. Mit der Erstellung von jährlichen Abfallbilanzen und Entsorgungstatistiken erfüllt die Commerzbank die gesetzlichen Vorgaben.

Eine besondere Herausforderung für eine Bank ist die Vernichtung und Entsorgung von Datenträgern wie abgelaufenen ec-Karten. Sensible Kundendaten müssen unter allen Umständen vor Missbrauch geschützt werden. Die umweltschonende Entsorgung dieser Plastikkarten und die unbedingte Wahrung des Datenschutzes sind bei der Commerzbank selbstverständlich.

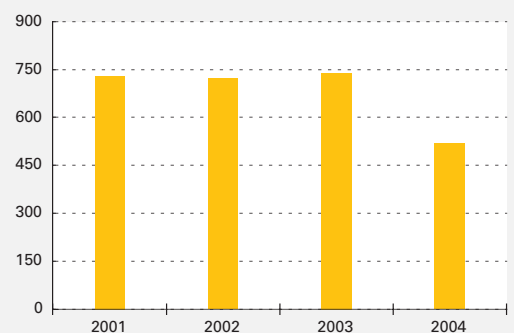
Gewerbeabfälle Commerzbank-Hochhaus und Dienstleistungszentrum

in Tonnen



Papier- und Kartonageabfälle Commerzbank-Hochhaus

in Tonnen

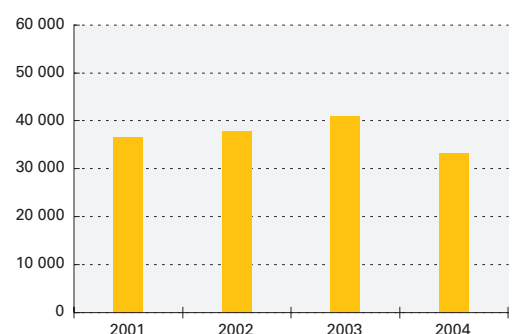


Wasserverbrauch

Der Wasserverbrauch wird gegenwärtig ausschließlich für die größten Wasserabnehmer am Standort Frankfurt dokumentiert, also für das Hochhaus und das Dienstleistungszentrum. Für diese Gebäude lag der Verbrauch im Jahr 2004 bei 76 500 m³. Besonders erwähnenswert sind die umweltentlastenden Technologien: Im Commerzbank-Hochhaus wird beispielsweise Kühlwasser aus der Klimatechnik für die WC-Spülung weiterverwendet, während im Dienstleistungszentrum das Regenwasser in einer Zisterne gesammelt und der Weiterverwendung für Toiletten und Kühltechnik zugeführt wird.

Wasserverbrauch Commerzbank-Hochhaus

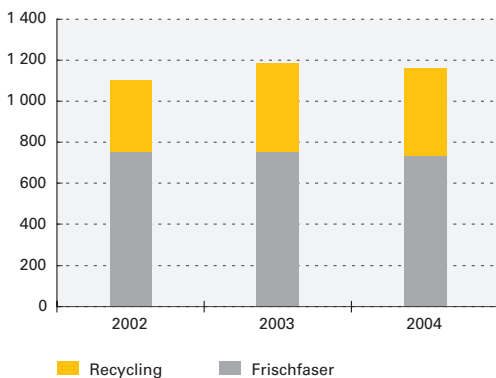
in Kubikmeter



Ob Formulare, Kontoauszüge, Briefe und Briefumschläge, für jedes Dienstleistungsunternehmen ist Papier ein bedeutender Informationsträger.

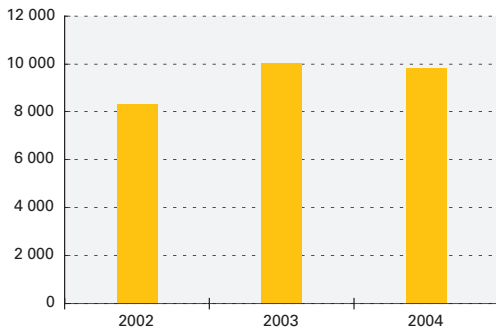
Papierbedarf

in Tonnen



Papierverbrauch pro Mitarbeiter

Blatt Papier DIN A 4



Papierbedarf

Die Commerzbank hat mit ihren rund 800 Filialen und zahlreichen Büros einen hohen Bedarf an Papier. Deswegen wird bereits beim Einkauf darauf geachtet, möglichst umweltfreundliches Papier einzusetzen. In der internen Kommunikation wird beispielsweise vorwiegend Recycling-Papier verwendet. Für die Kundenkommunikation wird hauptsächlich Frischfaser-Papier verwendet, das in Briefumschlägen aus 100% Altpapier versendet wird. Ein wesentlicher Beitrag zum Umweltschutz, denn immerhin verschickt die Commerzbank um die 70 Millionen Briefe pro Jahr.

Eine deutliche Senkung des Papierverbrauchs konnte in den letzten Jahren durch die Einführung des elektronischen Formularwesens erzielt werden. Pro Jahr werden nun ca. 95 Millionen Blatt DIN A 4 Papier beziehungsweise 4 Mio Euro eingespart. Die Einführung elektronischer Rundschreiben im Jahr 2003 konnte den Papierverbrauch um weitere 23 Millionen Blatt DIN A 4 Papier pro Jahr senken.

Auch die Aufforderung an unsere Mitarbeiter, mit der Ressource Papier möglichst sparsam umzugehen, ist Teil unserer Unternehmenspolitik. Schließlich möchten wir auch weiterhin daran arbeiten, negative Umweltauswirkungen, verursacht durch hohen Papierbedarf, soweit wie möglich zu reduzieren.

Weitere Maßnahmen: Energiesparwochen in Frankfurt

Im Winter 2003/2004 wurde im Hochhaus in Frankfurt eine freiwillige Energiesparaktion durchgeführt, deren Ziel die Reduktion des verhaltensbedingten Stromverbrauchs war. Eine Aktion mit Erfolg, denn es konnten Einsparungen von 9% des verhaltensbedingten Energieverbrauchs realisiert werden. Das entspricht jährlich eingesparten Kosten von 13 000 Euro.

Mitarbeiterkommunikation und Aktionen

Ein vielfältiges Intranet-Angebot zu diesen und weiteren Nachhaltigkeitsthemen soll die Mitarbeiter zu einem dauerhaft umweltverträglichen Handeln animieren. Regelmäßige Informationen werden auch im Mitarbeiter-Magazin „Commerzielles“ publiziert.



Das hohe Umweltengagement der Commerzbank-Mitarbeiter zeigten die 192 Teilnehmer am Business Cleaning Day am 10. Juni 2005. Als Finanzinstitut mit den meisten Teilnehmern wurde die Commerzbank mit dem 1. Platz geehrt. Die vom hessischen Umweltministerium initiierte Aktion hatte zum Ziel, das Umweltbewusstsein der Frankfurter zu fördern und die Stadt den Gästen des Confederation Cup sauber zu präsentieren.

Unterstützung für das Umweltengagement erfährt die Commerzbank auch beim Bundesdeutschen Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management, B.A.U.M. e.V., in Hamburg, dessen Mitglied die Bank seit 1988 ist.

EUROPARC Deutschland – Partner der Commerzbank

„In Deutschland gibt es 14 Nationalparke, 15 Biosphärenreservate und über 90 Naturparke. Sie stellen das nationale Naturerbe dar. Da Naturschutz in der Bundesrepublik Sache der Länder, die Natur aber grenzenlos ist, bedarf es einer länderübergreifenden Koordinierung. Diese Aufgabe nimmt die 1991 gegründete Dachorganisation EUROPARC Deutschland wahr. Sie ist gleichzeitig eine nationale Sektion der Föderation der Natur- und Nationalparke Europas mit der Kurzbezeichnung EUROPARC FEDERATION.

EUROPARC Deutschland ist das Forum, in dem Fachleute der deutschen Großschutzgebiete zusammenarbeiten, ihre Positionen abstimmen und gemeinsam Projekte realisieren. Umweltbewusstes Tun auf der einen und bewusstes Unterlassen auf der anderen Seite – das ist das angestrebte Prinzip für unseren Umgang mit der Umwelt.

Um diesem Ziel ein wenig näher zu rücken, begreifen wir Bildung für nachhaltige Entwicklung und Öffentlichkeitsarbeit als wichtige Bestandteile unserer Arbeit. In den Sommermonaten stellen wir deshalb unseren Mitgliedern rund 50 Praktikumsplätze zur Verfügung, die von unserem langjährigen Partner Commerzbank durch die beispielhafte Initiative ‚Praktikum für die Umwelt‘ finanziert werden.

EUROPARC Deutschland dankt der Commerzbank im Namen der Mitglieder für ihr großes Engagement verbunden mit dem Wunsch weiterer Jahre guter Zusammenarbeit zur Förderung der Nationalen Naturlandschaften.“

Dr. Eberhard Henne (Umweltminister a.D.)
1. Vorsitzender

EUROPARC Deutschland
Bundesgeschäftsstelle
Friedrichstr. 60
10117 Berlin



Dr. Eberhard Henne



www.europarc-deutschland.de
E-Mail: info@europarc-deutschland.de





/ mitarbeiter / VISIONEN RAUM GEBEN



Rainer Dahms

Interview mit Rainer Dahms, Leiter Grundsatz der Personalabteilung

Könnten Sie bitte das Selbstverständnis der Bank zum Thema „Unternehmerische Verantwortung“ kurz skizzieren? Welchem Leitbild folgt das Unternehmen?

Jedes Unternehmen agiert in einer sich ständig wandelnden Gesellschaft. In diesem Umfeld behaupten sich diejenigen Unternehmen, die bei ihren Entscheidungen neben der ökonomischen

auch die ökologische und soziale Dimension des unternehmerischen Handelns ausgewogen berücksichtigen. Von diesem Bewusstsein war unser zweiter Leitbildprozess geprägt, den wir Ende der neunziger Jahre ins Leben gerufen haben. Als Ergebnis haben wir heute ein konzernweites Leitbild, das „allen Mitarbeitern des Konzerns Orientierung und Vertrauen auf dem Weg in die Zukunft“ geben soll. Es beschreibt die Unternehmenskultur, in der sich unser Handeln vollzieht. Ebenso definiert es den Maßstab, an dem wir uns von unseren Kunden und der Gesellschaft, in der wir leben, messen lassen wollen.

Wie würden Sie die „Unternehmerische Verantwortung“ mit Fokus speziell auf die Mitarbeiter der Commerzbank beschreiben?

Besondere unternehmerische Verantwortung zeigen Unternehmen, die auf ihre Mitarbeiter bauen. Gerade für ein Dienstleistungsunternehmen wie die Commerzbank stehen die Mitarbeiter im Vordergrund. Eine gute soziale Absicherung, Fortbildungs- und Schulungsmaßnahmen, aber auch Sozialleistungen wie zum Beispiel Kinderbetreuungseinrichtungen schaffen ein Umfeld, in dem Mitarbeiter sich engagieren können. Nur in einer ausgewogenen sozialen Umgebung kann man Mitarbeiter motivieren und damit gute Kundenbeziehungen aufbauen.

Wenn Sie einen Blick auf das vielfältige Engagement der Commerzbank speziell im Bereich Mitarbeiter werfen – zum Beispiel Diversity, Mitarbeiterbefragung, flexible Arbeitszeiten, Qualifizierung, „Kids & Co.“, sichere Altersvorsorge –, welchen Nutzen sehen Sie darin für das Unternehmen?

Wir schaffen in dem zuvor skizzierten Sinne ein Arbeitsumfeld, in dem sich Mitarbeiter mit dem Unternehmen und ihrer Arbeit identifizieren können. Aber auch unter ökonomischen Aspekten rechnet sich Engagement im Bereich der Mitarbeiter. Ich verweise hier gern auf unseren Notfall-Kindergarten „Kids & Co.“. Ohne die Möglichkeit, dass unsere Mitarbeiter ihre Jüngsten bei akutem Bedarf in eine professionelle Betreuung geben können, würde es zu erheblichen Ausfällen kommen. Diese würden die Kosten, die uns für den Kindergarten entstehen, um ein Mehrfaches überschreiten.

Was sind aus Ihrer Sicht die wesentlichen zukünftigen Aktionsfelder im Bereich Mitarbeiter?

Wettbewerb und Veränderungsdynamik werden auch in Zukunft weiter zunehmen. Unternehmerische Verantwortung zeichnet sich dadurch aus, dass der Arbeitgeber seine Mitarbeiter aktiv darin unterstützt, mit den damit verbundenen steigenden Anforderungen erfolgreich umzugehen. Die Aufgabenfelder im Bereich von Führung, Personalentwicklung und Work-Life-Balance werden deshalb weiter an Bedeutung gewinnen. Angesichts des zunehmenden Kostendrucks werden sich diese Themenfelder aber immer auch im Hinblick auf Kostenoptimierung und Effizienzsteigerung zu behaupten haben.

Wie plant die Commerzbank mit der zukünftigen demographischen Entwicklung umzugehen, beispielsweise Alterung der Gesellschaft, Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte?

Der demographische Wandel wird in den kommenden Jahrzehnten in Europa gewaltige Veränderungen in Wirtschaft und Gesellschaft auslösen. Um frühzeitig auf die Entwicklung vorbereitet zu sein, haben wir ein Projektteam ins Leben gerufen, das sich mit den gesellschaftlichen Veränderungen und ihren Auswirkungen auf die Commerzbank auseinandersetzt. In einem ersten Schritt haben wir eine Analyse der Ist-Situation und Prognoseberechnungen vorgenommen, wie sich die Mitarbeiterstruktur in den kommenden 20 Jahren verändern wird. Darauf aufbauend haben wir personalwirtschaftliche Handlungsfelder definiert, die wir nun in einem zweiten Arbeitsschritt in konkrete Handlungsempfehlungen überführen. Als ein erstes Ergebnis unserer Analysen lässt sich festhalten, dass im Hinblick auf die Gewinnung qualifizierter Arbeitskräfte zwar kein aktueller Handlungsbedarf besteht,

dass wir jedoch weiter unsere Arbeitgeberattraktivität ausbauen werden, um auch in zehn Jahren unseren Nachwuchsbedarf sichern zu können.

Wie können Mitarbeiter an das Unternehmen gebunden werden, wenn heute der ständige Wechsel des Arbeitgebers als karrierefördernd angesehen wird?

Als Unternehmen haben wir ohne Frage auf der einen Seite großes Interesse daran, gute Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu halten. Dies gelingt uns insbesondere dadurch, dass wir Entwicklungsmöglichkeiten im Unternehmen aufzeigen und eine adäquate Vergütung sicherstellen. Auf der anderen Seite aber sind wir uns darüber im Klaren, dass ein gewisses Maß an Fluktuation durchaus förderlich ist, weil damit neues Know-how in das Unternehmen fließt.

Beabsichtigt die Commerzbank Backoffice-Funktionen in Niedriglohnländer auszulagern, zum Beispiel IT nach Indien etc.?

Zurzeit kommt eine Verlagerung von Prozessen und Dienstleistungen in klassische Niedriglohnländer wie Indien oder Thailand für uns nicht in Frage. Gleichwohl haben wir in den vergangenen Jahren erste Tests mit so genannten „Near-Shoring“-Modellen unternommen. So haben wir Einheiten unserer Transaktionsbank nach Prag verlegt und hier insbesondere hinsichtlich Qualität und Effizienz der Arbeit sowie im Blick auf die Motivation der neuen Mitarbeiter sehr gute Erfahrungen gemacht. Insofern werden wir auch in Zukunft andere „Near-Shoring“-Möglichkeiten prüfen – dies jedoch stets im Bewusstsein unserer sozialen Verantwortung.

Wie geht die Commerzbank mit Stellenabbau um?

Aufgrund des zunehmenden Kostendrucks haben wir in den vergangenen Jahren unseren Verwaltungsaufwand deutlich gesenkt. Es war dabei unter anderem notwendig, unsere Mitarbeiterzahl zu reduzieren. Dabei ist es uns gelungen, weitgehend auf betriebsbedingte Kündigungen zu verzichten und den Abbau über freiwillige Maßnahmen und einvernehmliche Lösungen zu erreichen.

Welche Anreize bietet die Commerzbank den eigenen Mitarbeitern, sich gesellschaftlich zu engagieren?

Unsere Gesellschaft lebt davon, dass sich Menschen auch ehrenamtlich engagieren. In diesem Bewusstsein begrüßen wir es ausdrücklich, wenn sich Mitarbeiter über ihre Arbeit hinaus gesellschaftlich engagieren. Wir schaffen nicht nur Freiräume, sondern fördern auch aktiv die Bereitschaft

unserer Mitarbeiter zur Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit. Wir unterstützen beispielsweise das Projekt „Ehrenamt im Sport“ und bieten unseren Mitarbeitern ein Forum zur Darstellung ihrer Aktivitäten in unserem Mitarbeiter-Magazin. Denn die beste Werbung für ein ehrenamtliches Engagement ist immer noch das persönliche Vorbild.

Wenn Sie als „Personaler“ einen kritischen Blick auf das bisherige Nachhaltigkeitsengagement der Commerzbank werfen, wo liegt aus Ihrer Sicht Verbesserungspotenzial?

Insbesondere im sozialen Bereich haben wir in den vergangenen Jahren eine Vielzahl von Projekten und Programmen ins Leben gerufen, die eine nachhaltige Personalarbeit unterstützen. Auch in Zukunft werden wir die gesellschaftliche Entwicklung sehr genau verfolgen und prüfen, welche Aktivitäten sinnvoll sind, um unseren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ein Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie ihre Fähigkeiten bestmöglich im Unternehmensinteresse einbringen können. Zukünftig müssen gerade die Anfangsinvestitionen sehr genau in ein Kosten-Nutzen-Verhältnis gesetzt werden.

Welche Erwartungen haben Sie unter personalpolitischen Aspekten an die Veröffentlichung des Nachhaltigkeitsberichts?

Die Öffentlichkeit hat ein berechtigtes Interesse daran, von einem Unternehmen zu erfahren, inwieweit es bereit ist, Verantwortung für ein „besseres Leben“ zu übernehmen. Ich erwarte, dass die Berichterstattung über unsere sozialen, ökologischen und gesellschaftlichen Leistungen das Image und den Marktwert der Commerzbank steigert. Insbesondere die mitarbeiterbezogenen Themen eröffnen uns neue Chancen bei der Rekrutierung von Nachwuchskräften und bei der Integration von Mitarbeitern. Aber auch im Hinblick auf unsere Kundenbeziehungen verspreche ich mir von einem Nachhaltigkeitsbericht neue Impulse.

Könnten Sie bitte aus Ihrer Perspektive einen Ausblick auf das Nachhaltigkeitsengagement im Jahr 2006 geben? Was werden die vorherrschenden Themen sein?

Im Sommer dieses Jahres haben wir eine große konzernweite Mitarbeiterbefragung durchgeführt. Die Ergebnisse stellen für uns eine wichtige Grundlage dar, um unsere Personalarbeit unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten zu überprüfen, neu auszurichten und gegebenenfalls neue Aktivitäten ins Leben zu rufen.



Diversity managen bedeutet Vielfalt zu leben

Diversity, auf Deutsch Vielfalt, bereichert das Leben und auch den Arbeitsalltag. Für uns bedeutet es, die Verschiedenheit all unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter als besonderen Wert zu sehen, zu schätzen und zu nutzen.

Ob sich die Unterschiede in äußerlich wahrnehmbaren Merkmalen, wie zum Beispiel Geschlecht, Ethnie oder Alter, oder in nicht sichtbaren Unterschieden, wie Religion, sexueller Identität oder Lebensstil ausdrücken – sie alle prägen unsere facettenreiche Unternehmenskultur. Davon profitieren nicht nur alle Mitarbeiter, sondern auch unsere Kunden, Aktionäre und Partner. Deswegen sorgen wir seit mehr als 15 Jahren für einen Dialog, der Individualität fördert. Begonnen hat unser Engagement Ende der achtziger Jahre, als eine Mitarbeiterbefragung zeigte, dass sich Mitarbeiterinnen nicht an allen Entwicklungsmöglichkeiten in der Bank beteiligt fühlten. Da zu diesem Zeitpunkt gut 50% der Belegschaft weiblich waren, wurde die Initiative „Frauen im modernen Banking“ gestartet. Damit sollten Frauen ermuntert werden, verstärkt gehobene Fach- und Führungspositionen zu übernehmen. Ein wichtiges Element war dabei die betriebliche Unterstützung bei der Vereinbarkeit von Familie und Beruf.

Bald zeigte sich jedoch, dass auch Männer in den Prozess der „Chancengleichheit“ einbezogen werden wollten. Es wurden neue Rollenbilder gesucht, um Beruf und Familie nach Interessen und Fähigkeiten gestalten zu können, ohne gesellschaftlichen Konventionen Rechnung tragen zu müssen.

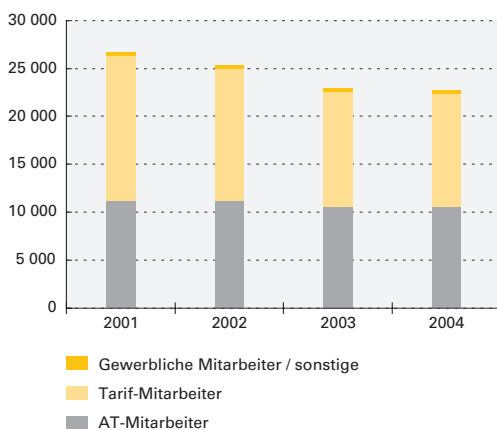
Aus der Initiative „Frauen im modernen Banking“ ging 1998 das Projekt „consens“ mit drei Schwerpunkten hervor:

- Frauen in ihrer beruflichen Entwicklung unterstützen
- Eltern helfen, Familie und Beruf vereinbaren zu können
- Offenheit für unterschiedliche Lebensentwürfe von Frauen und Männern schaffen

Schnell erweiterte sich der Fokus auf die Vielfalt aller Mitarbeiter. In diesem Zusammenhang hat die Commerzbank über die Jahre eine Diversity-Strategie entwickelt, um Vielfalt im ganzen Unternehmen zu etablieren. Diese Strategie ruht auf folgenden vier Säulen:

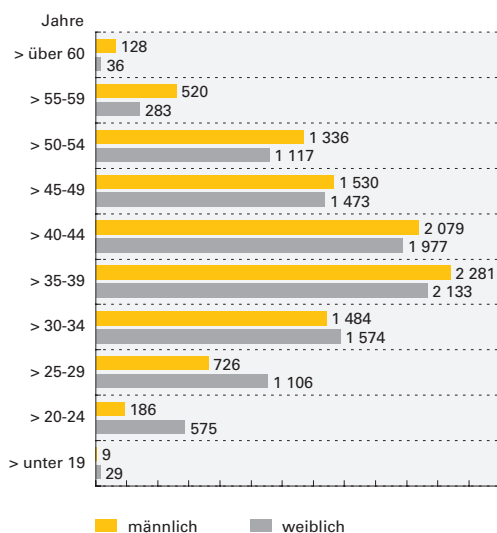
1. Einführung flexibler und unterstützender Rahmenbedingungen, die Mitarbeitern produktives Arbeiten ermöglichen
2. Unterstützung der Netzwerke von Mitarbeitern
3. Projekte, die den Nutzen von Diversity verdeutlichen und eine an den Zielen und Werten der Bank orientierte Zusammenarbeit fördern
4. Externe Kommunikation unserer Diversity-Aktivitäten

Mitarbeiter



Altersstruktur

2004



Unsere Diversity-Maßnahmen im Einzelnen

Familie und Beruf

Comeback plus – Wiedereingliederung nach der Familienphase

Die Commerzbank trägt über das gesetzliche beziehungsweise tarifvertraglich vorgesehene Maß hinaus zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf bei. Zu diesem Zweck wurde die Betriebsvereinbarung „Comeback plus“ verabschiedet, ein Wiedereingliederungsprogramm für Eltern nach der Geburt ihres Kindes.

Beratung und Vermittlungsleistungen – ein Service rund um die Familie

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Commerzbank haben die Möglichkeit, bundesweit kostenfrei über den „Familienservice“ Beratung und Vermittlung zu Kinderbetreuung, aber auch zu „Elder care“ (Pflege nahe stehender Familienangehöriger) zu erhalten.

Zuschüsse zu Kinderbetreuungskosten

Mitarbeiter der Bank erhalten Zuschüsse zu ihren Kinderbetreuungskosten. Diese Zuschüsse werden abhängig von der Höhe des Gehalts gezahlt.

Kids & Co.

„Kids & Co.“ sorgt im Notfall für eine professionelle Betreuung von Commerzbank-Mitarbeiterkindern. Das Angebot dieser Notfallbetreuung ist bis zu 30 Tage für die Mitarbeiter kostenfrei und in Frankfurt sowie an elf weiteren Standorten bundesweit nutzbar. Des Weiteren wurde 2004 in Frankfurt eine Kindertagesstätte eingerichtet, wo Kleinst- und Kindergartenkinder regelmäßig betreut werden.

Frauen in der Bank

Mentoring-Programme

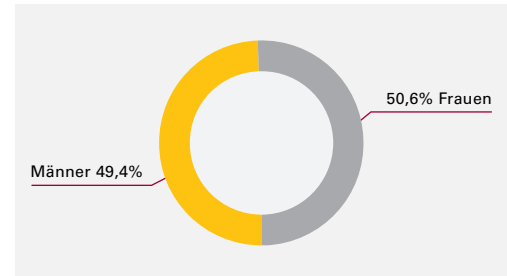
Seit vielen Jahren bieten wir potenzialstarken Mitarbeiterinnen die Möglichkeit, an unternehmensübergreifenden Mentoring-Programmen teilzunehmen. Die weiblichen Nachwuchskräfte profitieren jeweils über die Dauer von einem Jahr von erfahrenen Top-Managerinnen und -Managern aus anderen Unternehmen.

Vorträge und Workshops

Wir bieten Mitarbeiterinnen Vorträge und Workshops mit Schwerpunkten an, die sie besonders interessieren könnten. Hierzu gehören Themen wie Durchsetzungsstrategien, Selbst-PR, Konkurrenz und Konflikte.

Mitarbeiterbestand

2004

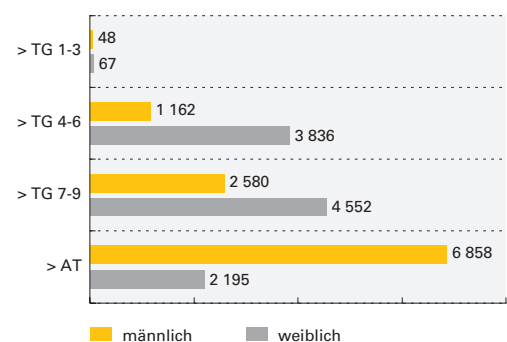


Das Kinderbetreuungsprogramm der Commerzbank unterstützt insbesondere Mitarbeiterinnen bei ihrer beruflichen Entwicklung.



Gehaltsstruktur

2004



TG = Tarifgruppe; AT = Außertariflich

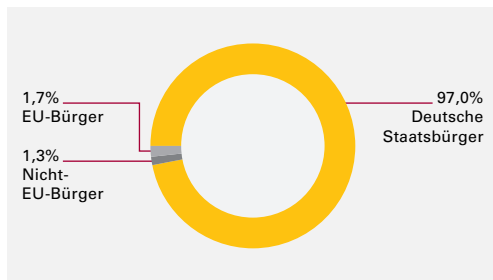


Total E-Quality

Das Prädikat zeichnet Unternehmen, Organisationen, Hochschulen und Forschungseinrichtungen aus, die eine an Chancengleichheit orientierte Personalpolitik verfolgen.

Die Commerzbank wurde bereits drei Mal mit dem Total E-Quality-Prädikat ausgezeichnet.

Nationalitäten der Commerzbank-Mitarbeiter 2004



www.commerzbank.de/karriere/diversity/

Weitere Diversity-Themen

Unterstützung von Mitarbeiter-Netzwerken

Folgende Mitarbeiter-Initiativen werden aktiv unterstützt:

- „Courage“ – das Frauen-Netzwerk der Commerzbank
- „arco“ – Schwule und Lesben in der Commerzbank
- „Fokus Väter“ – Beruf und Familie aus Sicht der Väter

Die Netzwerke organisieren den Erfahrungsaustausch der Teilnehmer, aber auch die Kommunikation mit Netzwerken außerhalb der Bank.

Age Diversity – Zusammenarbeit verschiedener Generationen

Der demographische Wandel wird die Personalarbeit der nächsten Jahre beeinflussen. Daher greifen wir im Rahmen von Diversity den Aspekt der Zusammenarbeit der Generationen für die Bank auf.

Erste Ergebnisse aus einer Befragung werden für zukünftige Maßnahmen genutzt, um in der Bank für die Thematik zu sensibilisieren.

Fairness am Arbeitsplatz

Wir versuchen alles zu tun, um Mobbing, sexueller Belästigung und anderen Diskriminierungen keine Chance zu geben.

In Kooperation von Personalbereich und Gesamtbetriebsrat wurde hierfür eine Betriebsvereinbarung erarbeitet. Beschwerdewege wurden definiert, Personalberater, Betriebsräte und Führungskräfte geschult sowie Informationen für alle Mitarbeiter im Intranet bereitgestellt.

Interne und externe Kommunikation

Wir berichten über sämtliche Aspekte von Diversity in allen internen Medien: in unserem Mitarbeiter-Magazin, im Intranet und auf Veranstaltungen. Darüber hinaus informieren wir spezielle Zielgruppen gesondert.

Im so genannten **| forum diversity |** – einer Veranstaltungsreihe für Mitarbeiter – werden seit 2004 Vorträge, Workshops und Diskussionsforen zu Diversity-Themen angeboten. Die Commerzbank ist darüber hinaus in einer Reihe von externen Netzwerken, Arbeitskreisen sowie Vereinen und Stiftungen zum Thema Diversity aktiv.

Die nächsten Schritte

Die Commerzbank plant das Thema Diversity weiter auszubauen, beispielsweise in den Bereichen „Generationen“ und „Kulturelle Vielfalt“. Ferner wird die Kooperation mit den einzelnen Geschäftsfeldern der Bank intensiviert.

Chronologie unserer Diversity-Maßnahmen und Auszeichnungen (Auswahl)

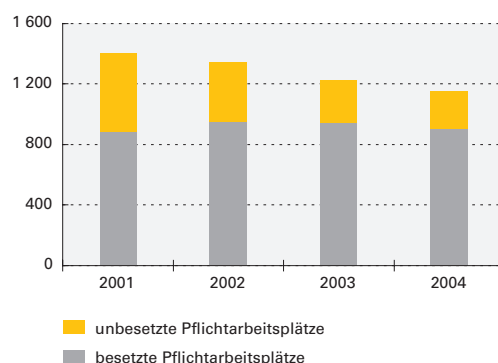
- 1989** Initiative „Frauen im modernen Banking“
- 1990** Betriebsvereinbarung zur Wiedereingliederung für Eltern
- 1992** Betriebsvereinbarung Kinderbetreuung
- 1992** Zweite Betriebsvereinbarung zur Wiedereingliederung „Comeback-Programm“
- 1995** Internes Symposium „Zusammenarbeit von Frauen und Männern in der Commerzbank“
- 1996** Cosmopolitan-Award für das familienfreundlichste Unternehmen Deutschlands
- 1997** Verleihung des TOTAL E-QUALITY-Prädikats, so auch in den Jahren 2000 und 2003
- 1998** Einführung des Projekts „consens“
- 1998** Initiierung des Cross-Mentoring-Programms für Frauen
- 1998** Dritte Betriebsvereinbarung zur Wiedereingliederung „Comeback plus“
- 1998** Gründung des Mitarbeiterinnen-Netzwerks „Courage“
- 1999** „Kids & Co.“ – spontane Kinderbetreuung
- 2000** Grundzertifikat „Audit Beruf & Familie“ (2000) der gemeinnützigen Hertie-Stiftung
- 2002** Gründung des Netzwerks „arco“ – homosexuelle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen
- 2003** Hauptzertifikat „Audit Beruf & Familie“ (2003) der gemeinnützigen Hertie-Stiftung
- 2004** Projekt „Fokus Väter“
- 2005** Sonderpreis im Rahmen der Gemeinschaftsbewerbung des „Forum Frauen in der Wirtschaft“/
Bundeswettbewerb „Erfolgsfaktor Familie“
- 2005** Eröffnung der Kindertagesstätte in Frankfurt (Krippe und Kindergarten)

Miteinander arbeiten – voneinander lernen

Die Commerzbank fördert die Integration behinderter Mitarbeiter. Mit einer aktiven Behindertenarbeit sollen Ängste und Vorurteile abgebaut und Behinderte am Arbeitsplatz unterstützt werden. Mit diesen Maßnahmen sorgt die Commerzbank für Chancengleichheit und Gleichberechtigung sowie für gegenseitiges Verständnis und Sensibilität für den anderen. Schließlich sind behinderte Mitarbeiter in hohem Maß motiviert und erbringen in gleichem Maß Leistungen wie Nichtbehinderte.

Die Anzahl Schwerbehinderter und ihnen Gleichgestellter ist in der Commerzbank sehr hoch. Von 1 154 Pflichtarbeitsplätzen waren 2004 insgesamt 904 Positionen besetzt. Dies entspricht einem Anteil von 3,92% aller Beschäftigten. Die Commerzbank ist bemüht, sich trotz aktuell begrenzter Einstellungen an der gesetzlich vorgegebenen 5%-Quote von Schwerbehinderten zu orientieren, anstatt alternativ die Ausgleichsabgabe für jeden nicht besetzten Pflichtplatz zu leisten.

Anzahl behinderter Mitarbeiter



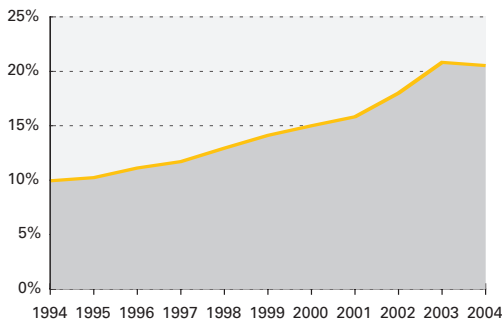
www.commerzbank.de/karriere/diversity/behinderte/

Modernes Personalmanagement

Flexibles Arbeiten als neue Chance und Herausforderung

Flexible Arbeitszeiten sind Bestandteil einer modernen Arbeitskultur. Um qualifizierten Mitarbeitern die Möglichkeit zu bieten, Familie, gesellschaftliche Aufgaben oder Weiterbildungen optimal mit ihrem beruflichen Engagement in Einklang zu bringen, bietet die Commerzbank die unterschiedlichsten Modelle an:

Teilzeitquote im Jahresvergleich



Teilzeitarbeit

Die klassische Form der Halbtagsstelle ist allgemein bekannt. In den letzten Jahren wurden immer mehr Modelle für eine flexible Teilzeit entwickelt, also Tätigkeiten unterhalb von 39 Wochenstunden. So stehen beispielsweise flexible Teilzeitmodelle zur Verfügung, bei denen sich Arbeit und Freizeit in einem bestimmten Rhythmus abwechseln. Des Weiteren besteht die Möglichkeit des Job-Sharing sowie der Reduktion der Arbeitszeit um einen Tag pro Woche beziehungsweise bis zu zwei Drittel der Vollzeit. Auch das Modell des „Sabbatical“ findet immer mehr Anklang: Bei dieser Teilzeitvariante arbeiten die Mitarbeiter bei reduzierten Bezügen Vollzeit und verwenden die angesparte Zeit „en bloc“ beispielsweise für ihre Freizeit. Sogar ein „Sabbatical“ auf Zeitkredit, bei dem der Freizeitblock anschließend „nachgearbeitet“ wird, ist möglich. Immer mehr Mitarbeiter nutzen diese Möglichkeiten in der Commerzbank, um eine optimale Balance von Arbeit und Freizeit zu erzielen.

Gleitzeit und variable Arbeitszeit

Neben dem Modell der Gleitzeit mit einer festgelegten Kernzeit hat inzwischen die variable Arbeitszeit (Gleitzeit ohne Kernzeiten) stark an Bedeutung gewonnen und bietet den Mitarbeitern ein hohes Maß an Flexibilität.

● z. B. ± 0-30 Stunden

Der Mitarbeiter steuert unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange seine Arbeitszeit eigenverantwortlich.

● z. B. ± 30-50 Stunden

Der Mitarbeiter informiert seinen Vorgesetzten und stimmt mit ihm ab, wie der Zeitsaldo wieder in den grünen Bereich zurückgeführt werden kann.

● z. B. ± 50 Stunden

Vorgesetzter und Mitarbeiter treffen eine Vereinbarung über Zeitraum und Maßnahmen der Saldenrückführung.

Ampelkonten (Pilotprojekt startet 2006)

Mit so genannten Ampelkonten kann durch Steuerung des Auf- und Abbaus der Zeitkonten der Flexibilisierungsspielraum noch erweitert und die Arbeitszeit dem unterschiedlichen Arbeitsaufkommen besser angepasst werden. Das Grundprinzip eines solchen Ampelkontos besteht darin, dass Plus- und Minusstunden der Arbeitszeit wie bei einer Verkehrsampel in einen grünen, einen gelben und einen roten Bereich unterteilt werden. Innerhalb dieser Ampelphasen können die Mitarbeiter die tarifliche Arbeitszeit (39 Stunden) flexibel gestalten und somit, zum Teil in Abstimmung mit den Führungskräften, Freiräume bei der Verteilung ihrer Arbeitszeit nutzen.

Telearbeit

Das Telearbeitsmodell „alternierende Telearbeit“ wird bei der Commerzbank bereits seit Mai 1998 praktiziert. Alternierende Telearbeit bedeutet, dass Mitarbeiter überwiegend am häuslichen Arbeitsplatz und zum Teil

am betrieblichen Arbeitsplatz arbeiten. Die Einrichtung eines Telearbeitsplatzes ist sowohl für die Mitarbeiter als auch für die Commerzbank freiwillig und bietet für beide Seiten verschiedene Vorteile.

Für Mitarbeiter:

- Bessere Vereinbarkeit von Familie und Beruf
- Größere Flexibilität und Zeitsouveränität
- Erleichterung des beruflichen Wiedereinstiegs zum Beispiel im Anschluss an die Elternzeit

Für die Commerzbank:

- Steigerung der betrieblichen Flexibilität
- Einsparung von betrieblichen Raum- und Energiekosten

Altersteilzeit

Die Altersteilzeit ist ein Modell des gleitenden Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand für Mitarbeiter, die das 55. Lebensjahr vollendet und innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit bei der Commerzbank mindestens drei Jahre in Voll- beziehungsweise Teilzeit tätig waren. Die Commerzbank bietet zwei unterschiedliche Varianten an:

- Halbtagsarbeit (kontinuierliches Modell)
- Steuerung der Arbeitszeit durch Bildung von Vollarbeitszeit- und Freizeitblöcken (Blockmodell)

Infolge der Erhöhung des Rentenzugangsalters kann die Altersteilzeit nicht mehr wie bisher mit 55 Jahren, sondern in Abhängigkeit vom individuellen Renteneintrittsalter gegebenenfalls erst später begonnen werden.

Interne Kommunikation als entscheidender Faktor

Zukunft Personal heißt beraten statt verwalten

„Wir sind für Sie da!“ hat die Commerzbank ihren Mitarbeitern und Führungskräften versprochen. Mit dem Projekt „Zukunft Personal“ wurde dieses Versprechen in die Tat umgesetzt und gleichzeitig deutlich die Kosteneffizienz gestärkt. Auf folgenden vier Säulen steht die Personalarbeit der Commerzbank:

- Im Intranet bietet „Personal Online“ allen Mitarbeitern praktische und jederzeit abrufbare Services. Jetzt kann stets auf aktuelle Personaldaten zugegriffen werden.
- In den drei Kommunikationscentern von „Personal Direkt“ in Berlin, Düsseldorf und Hamburg beraten geschulte Fachkräfte die Mitarbeiter telefonisch bei ihren Personalangelegenheiten.
- Rund 100 „Personal Berater“ der Commerzbank unterstützen die Führungskräfte, wenn es um nicht alltägliche und komplexere Fragen geht.
- Die fünf „Personal Geschäftspartner“ unterstützen als Key Account Manager in der Personalabteilung das Top-Management der Unternehmensbereiche und Fachressorts systematisch bei allen strategischen Personalaufgaben.

Unser Schlüssel zu einem effizienten Personalmanagement ist der ständige Dialog mit unseren Mitarbeitern. Denn nur mit gut informierten und motivierten Mitarbeitern können unsere unternehmerischen Ziele auch erreicht werden. Schließlich tragen unsere Mitarbeiter entscheidend zum Unternehmenserfolg bei.

Frau Bier, seit Juni 2004 sind Sie offiziell Commerzbankerin. Wie fühlen Sie sich heute – über ein Jahr danach?

Ich bin seit beinahe 30 Jahren Bankerin, davon habe ich 28½ Jahre bei der SchmidtBank gearbeitet. Aber inzwischen fühle ich mich gut aufgehoben und voll und ganz als Commerzbankerin.

Was hat sich für Sie seit Mai letzten Jahres verändert?

Für mich persönlich eigentlich nicht viel, nur dass ich früher als Privatkundenberaterin tätig war und jetzt als Individualkundenberaterin arbeite. Auf die neue Stelle hatte ich mich beworben, um mich beruflich weiterzuentwickeln und wurde prompt genommen.

Welche Erfahrungen haben Sie mit dem Integrationsprozess gemacht? Was lief gut, was weniger gut?

Insgesamt lief die Integration sehr gut. Wir wurden durch eine Schulung umfassend auf die neuen Systeme vorbereitet. Nur bei der ersten Gruppe, zu der ich gehörte, zog es sich länger hin, bis das Gelernte umgesetzt und mit

der neuen EDV effektiv gearbeitet werden konnte. Die Kontenumstellung war freilich eine enorme Herausforderung. Die SchmidtBank hatte in der Region einen sehr hohen Marktanteil, wodurch viele Kunden von der Umstellung betroffen waren. Diese mussten in der Umstellungsphase intensiv betreut werden, schließlich sollte die Kundenbindung der bisherigen SchmidtBank-Kunden gestärkt und nicht durch Umstellungsprobleme gefährdet werden. Voraussetzung hierfür war, dass kein Personalabbau erfolgte; dies hatte die Commerzbank auch zugesagt. Letztlich haben unsere Kunden profitiert, da wir ihnen nun die größere Produktpalette der Commerzbank anbieten und damit ihre Kundenwünsche individueller erfüllen können.

Wie sehen Sie Ihre Perspektiven als Commerzbankerin?

Ich habe jetzt vielfältigere Perspektiven, was zum Beispiel meine neue Position als Individualkundenberaterin belegt. Außerdem habe ich die Betreuung von Auszubildenden übernommen, was mir sehr viel Spaß macht.

Change Management

Damit unsere Mitarbeiter Veränderungen mittragen, müssen sie die neuen Strategien und Prozesse kennen und von ihnen überzeugt sein. Das stellt hohe Anforderungen an die Personalabteilung, deren Aufgabe es ist, diese Veränderungsprozesse mit verschiedenen Dienstleistungen zu begleiten und sie jedem Einzelnen der 33 000 Commerzbank-Mitarbeiter nahe zu bringen.

Commerzbank Feedback System (CFS)

Um Veränderungen optimal zu gestalten, wurde das Commerzbank Feedback System (CFS) geschaffen. CFS ist ein Prozess, der den Mitarbeitern die Möglichkeit gibt, ihrer Führungskraft Feedback zu geben und in anschließenden Workshops aktiv die Kommunikation und Zusammenarbeit im Team gemeinsam mit der Führungskraft zu gestalten.

Ideenmanagement mit Zukunft

Damit unsere Mitarbeiter ihre Ideen zur Lösung neuer Aufgaben, zeit-effizientem Arbeiten, Verschlinkung von Prozessen, verbessertem Kundenservice und Kostenreduktion einbringen können, wurde „Comidee“ ins Leben gerufen. Mit dem 1998 eingeführten Vorschlagwesen werden die Mitarbeiter der Commerzbank zur Entwicklung innovativer Ideen und Vorschläge animiert. Rund 2 400 Ideen werden pro Jahr bei „Comidee“

eingereicht. Die Commerzbank erzielte seit 1998 mit der Umsetzung aller Mitarbeiter-Ideen insgesamt um die 5 Mio Euro Nutzen, nur bezogen auf das erste Anwendungsjahr aller prämierten Ideen. Der eigentliche Ertrag liegt aber um ein Vielfaches höher, da Ideen meist über mehrere Jahre wirksam sind.

Qualifizierung unserer Mitarbeiter

Qualität im Dienst am Kunden

Damit unsere Mitarbeiter unsere Kunden mit ihren unterschiedlichen Bedürfnissen jederzeit qualitativ hochwertig beraten, aktualisieren wir unsere Vertriebsqualifizierung regelmäßig. Dazu gehörte im Jahr 2004 ebenfalls die gelungene Integration unserer neuen Kollegen aus der ehemaligen SchmidtBank.

Nachwuchsoffensive 2005

Speziell für den Nachwuchs wurden die bestehenden Ausbildungskonzepte modernisiert und Karrierewege noch attraktiver und transparenter gestaltet. Im Vergleich zu 2003 haben wir die Zahl der neu eingestellten Auszubildenden in diesem Jahr um fast 40% gesteigert. Dies zeigt, dass wir auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten zu unserer gesellschaftlichen Verantwortung stehen und möglichst vielen jungen Menschen die Chance zu einer qualifizierten Ausbildung geben.

Heute die Führungskräfte und Spezialisten von morgen ausbilden

Im Jahr 2004 wurde die Traineeausbildung im Hinblick auf zukünftige Führungsaufgaben reformiert und neue Maßstäbe für die Auswahl unseres Führungskräftenachwuchses gesetzt.

Die neue Traineeausbildung bietet Jobeinstiegern ein durchgängiges Entwicklungskonzept und zeigt, welche Karrieremöglichkeiten in einer Bank bestehen. Derzeit werden zwei verschiedene Arten von Traineeprogrammen angeboten, die entweder auf die Arbeit in einer Filiale oder einer Zentralabteilung vorbereiten.

Führungskreise

Je nach angestrebter Führungsposition unterscheiden wir unsere Führungskreise für das Top-Management (Führungskreis A), das mittlere Management (Führungskreis B) und Gruppen- und Filialleitung (Führungskreis C).

Je nach Führungsebene besuchen die Kandidaten speziell konzipierte Programme, zahlreiche Workshops und nehmen an Planspielen und Seminaren teil.

Einen besonderen Stellenwert räumen wir der Qualifizierung und den Entwicklungsmöglichkeiten unserer Mitarbeiter sowie unserer Nachwuchskräfte ein. Denn sie stehen im Mittelpunkt der Arbeit der Commerzbank und sind ein weiterer Schlüssel zum unternehmerischen Erfolg.



- Im Jahr 2004 haben 518 Auszubildende ihren Berufsweg bei der Commerzbank begonnen. 2005 wurden knapp 600 Auszubildende eingestellt.
- 2004 haben ca. 250 Praktikanten einen Einblick in die Praxis der Commerzbank gewonnen. Über 500 werden es im Jahr 2005 sein.
- Zurzeit nehmen etwa 300 Studierende am Studienkreis der Commerzbank teil. Dabei werden vor allem ehemalige Auszubildende in ihrem anschließenden Studium praxisnah begleitet.
- Seit 1990 wurden 350 Studierende an der Hochschule für Bankwirtschaft von der Commerzbank gefördert.
- Ca. 250 Hochschulabsolventen nehmen pro Jahr an einem Traineeprogramm der Commerzbank teil.
- Im Jahr 2004 wurde 300 jungen Nachwuchskräften der Direkteinstieg ermöglicht.

Das Skillmanagement „Comskill“

Skillmanagement erleichtert die persönliche Karriereplanung von Mitarbeitern und hilft Führungskräften, Potenziale zu erkennen und die Qualifizierung von Mitarbeitern gezielt voranzutreiben.

Jeder Mitarbeiter bringt seine eigenen Kenntnisse, Fähigkeiten und Vorzüge in die Commerzbank ein. Dem stehen etwa 800 unterschiedliche Anforderungsprofile in der Bank gegenüber. Damit die richtigen Mitarbeiter an die richtige Position kommen, wurde „Comskill“ entwickelt.

Dies ist ein online-basiertes System, bei dem Mitarbeiter und Führungskräfte freiwillig eine Selbsteinschätzung ihrer fachlichen und persönlichen Kompetenzen anhand vorgegebener Kriterien eingeben.

Durch eine Betriebsvereinbarung ist geregelt, dass auf diese digital abrufbaren Kompetenzprofile ausschließlich Führungskräfte und Personalberater zugreifen können.

Sicherheit, Gesundheit und „ProFit“ in der Commerzbank

Die Commerzbank hat sich in den zurückliegenden Jahrzehnten über das gesetzlich geforderte Maß hinaus stets intensiv mit dem klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz auseinandergesetzt. Gut ausgebildete hauptamtliche Fachkräfte für Arbeitssicherheit stellen seit vielen Jahren einen hohen Standard im Arbeits- und Gesundheitsschutz sicher.

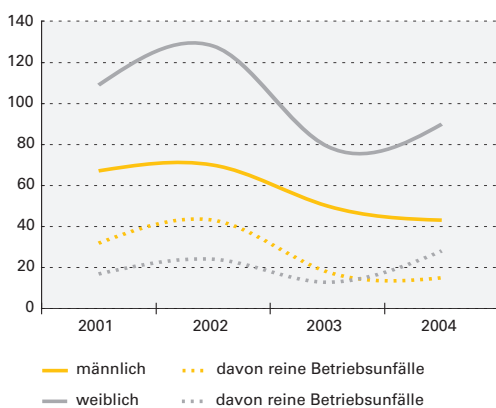
Auf dem Weg vom klassischen Arbeits- und Gesundheitsschutz hin zu einem nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagement

Aufgrund gravierender Veränderungen in der Finanzwirtschaft sind die Belastungen der Mitarbeiter deutlich erkennbar gestiegen. Dazu zählen beispielsweise erhöhte Anforderungen an Flexibilität, Mobilität sowie Lern- und Veränderungsbereitschaft. Die Commerzbank entwickelt daher ihr Gesundheitssystem sukzessive hin zu einem nachhaltigen betrieblichen Gesundheitsmanagementsystem.

Seit 2001 arbeiten wir mit der „Deutsche Bahn Gesundheitsservice GmbH“ (kurz DB-GesundheitsService) zusammen, die sich als externer Dienstleister um die Gesundheit der Mitarbeiter kümmert. Mit diesem Angebot konnte in zahlreichen Fällen dazu beigetragen werden, die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter zu sichern beziehungsweise wieder herzustellen.

Unfallstatistik

Unfälle im Sinne des Sozialgesetzbuches (alle Unfälle mit mehr als drei Tagen Arbeitsunfähigkeit), Anzahl Personen



Bildschirmarbeitsplätze

Bei Bildschirmarbeitsplätzen sieht die neue Bildschirmarbeitsverordnung eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen hinsichtlich einer möglichen Gefährdung des Sehvermögens vor. Zur Gefährdungsanalyse hat die Commerzbank einen wissenschaftlich abgesicherten Fragebogen entwickelt, der es ermöglicht, neben körperlichen insbesondere auch die psychischen Gesundheitsgefahren zu ermitteln.

Keinen Stress mit dem Stress

Stress als Dauerzustand ist ungesund. Doch der Umgang mit Stress lässt sich lernen. Daher hat der Gesundheitszirkel „ProFit“ die Initiative ergriffen und die Durchführung von Stressmanagement-Seminaren angestoßen. In Zukunft soll allen Mitarbeitern der Commerzbank die Möglichkeit offen stehen, an Anti-Stress-Seminaren teilzunehmen.

Mobbing

In der Betriebsvereinbarung „Partnerschaftliches und faires Verhalten am Arbeitsplatz“ sowie in der gleichlautenden Richtlinie werden Themen wie Mobbing, sexuelle Belästigung und Diskriminierung offensiv angegangen. Zur Problemlösung stehen neben den Betriebsärzten und Arbeitspsychologen des DB-GesundheitsService rund 40 speziell geschulte Kolleginnen und Kollegen aus der Bank als Ansprechpartner zur Verfügung.

Gesundheitsvorsorge-Untersuchungen

Im Hinblick auf Gesundheitsprävention bietet die Bank ihren Mitarbeitern an unterschiedlichen Standorten verschiedene Vorsorgeangebote an: Zum Beispiel Gripeschutzimpfungen, Krebsvorsorge- oder Augenuntersuchungen („Glaukom-Tage“ zur rechtzeitigen Erkennung des „Grünen Star“).

Psychologische Betreuung nach Banküberfällen

Die Bank hat ein Stufenmodell zur psychologischen Betreuung von Mitarbeitern und Kunden nach Banküberfällen eingeführt. Dabei setzt die Commerzbank auf eine zeitnahe professionelle Betreuung durch speziell geschulte Personalberater und Psychologen.

Ausblick

Mit dem Gesundheitszirkel „ProFit“ wird das betriebliche Gesundheitsmanagement der Bank in den kommenden Jahren weiterentwickelt. Als eine der nächsten Maßnahmen wurde ein Aktionsplan zur Suchtprävention angestoßen, der nach Abstimmung mit dem Gesamtbetriebsrat veröffentlicht werden soll. Eine weitere Maßnahme sind Kurzschulungen für die Nachwuchsführungskräfte, denn sie haben eine zentrale Rolle im betrieblichen Gesundheitsschutz.

Betriebssport

Den Betriebssport in der Commerzbank gibt es seit den fünfziger Jahren. Die älteste Betriebssportgemeinschaft (BSG) wurde 1954 in Hamburg von den Mitarbeitern der damaligen Commerz- und Diskonto-Bank gegründet und feierte letztes Jahr ihr 50-jähriges Bestehen.

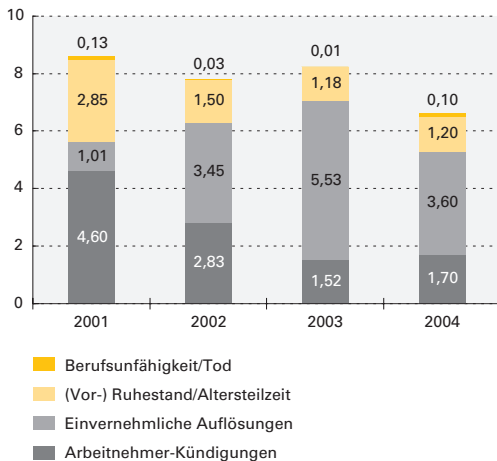
Heute gibt es rund 6 000 Mitarbeiter in 130 Städten, die in über 30 Sportarten aktiv sind. Finanziert wird der Betriebssport von den Sportlern und der Bank.



Outplacement – Krise als Chance

Fluktuation nach Austrittsgründen

in Prozent



Outplacement-Beratung soll Mitarbeitern, deren Arbeitsplatz durch Umstrukturierungen weggefallen ist und die nicht im Unternehmen weiterbeschäftigt werden können, eine berufliche Neuorientierung ermöglichen: Ein Angebot im Rahmen des Sozialplans, das insgesamt 470 Mitarbeiter in Anspruch genommen haben.

Durch die Notwendigkeit zur Kostenreduktion wurde insbesondere der Abbau von Arbeitsplätzen erforderlich. Die Commerzbank hat in Zusammenarbeit mit einem externen Dienstleister ein Outplacement-Konzept entwickelt, das zunächst einen einwöchigen Seminarbesuch und anschließend eine individuelle Betreuung über einen Zeitraum von drei Monaten vorsah. Ziel dieser Maßnahme war es, die Mitarbeiter bei der beruflichen Neuorientierung, sei es bei einem Branchenwechsel oder einer Existenzgründung, durch intensives Training zu begleiten.

Der Erfolg der Outplacement-Beratung wird dadurch deutlich, dass 72% der Teilnehmer innerhalb des Betreuungszeitraums einen neuen Arbeitsplatz fanden, wobei sie zum Teil ganz neue berufliche Wege einschlugen.

Das moderne Betriebsrentensystem der Commerzbank

Seit Januar 2005 gelten für alle Mitarbeiter der Commerzbank neue Versorgungsregelungen. Für Mitarbeiter mit Dienst Eintritt bis 31. Dezember 2004 gilt ein Betriebsrentenplan. Für alle Mitarbeiter, die ab dem 1. Januar 2005 eingetreten sind oder noch eintreten, gilt ein fondsbasierter Kapitalplan. Diese beitragsorientierten Regelungen schaffen eine größere Transparenz bei der Kalkulation der späteren Altersversorgung.

Im alten System galt überwiegend das letzte bezogene Festgehalt als Bemessungsgrundlage für die Altersversorgung, während heute ein modernes Bausteinsystem verwendet wird. Dabei wird für jeden Mitarbeiter jährlich ein bestimmter Prozentsatz des Jahresgehalts in einen Versorgungsbaustein umgewandelt und auf einem Versorgungskonto gutgeschrieben. Die Addition dieser jährlichen Bausteine ergibt die Versorgungsleistung. Damit bringt die Neuregelung mehr Transparenz bei der Errechnung der Rente beziehungsweise des Kapitals. Anhand eines Kontoauszugs wissen die Mitarbeiter immer, wie hoch ihr bisher erworbener Anspruch ist. Mit Hilfe eines Altersversorgungsrechners, der im Intranet zu finden ist, können Begünstigte aus dem Rentenplan die Commerzbank-Betriebsrente für das Alter von 65 Jahren hochrechnen.

Durch die Eingabe der individuellen Daten der zu erwartenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung und dem Bankenversicherungsverein (BVV), der größten Pensionskasse für Unternehmen des Finanzdienstleistungssektors, erhalten die Mitarbeiter einen Überblick über ihre Gesamtversorgung aus den drei Renten und können besser einschätzen, ob sie eine private Zusatzversorgung brauchen. Die Betriebsrente beziehungsweise das Versorgungskapital wird ausschließlich von der Bank finanziert und steht allen Mitarbeitern zusätzlich zur gesetzlichen Rente und der Versorgung aus dem Bankenversicherungsverein (BVV) zur Verfügung.

Uwe Tschäge, Gesamtbetriebsratsvorsitzender

„Unternehmerische Verantwortung ist für Betriebsräte ein schwieriges Thema, da sie bei unternehmerischen Entscheidungen nur in geringem Maß mitwirken können. Nur bei den Auswirkungen und Umsetzungen haben sie ein Mitbestimmungsrecht. Diese Situation führte in der jüngeren Vergangenheit bei der Commerzbank immer wieder dazu, dass Arbeitgeber und Betriebsräte nur mit sehr viel Mühe und Kraftaufwand Lösungen erarbeiten konnten. Bis jetzt konnte immer ein Konsens erzielt werden. Leider aber nicht zur vollen Zufriedenheit aller Beteiligten. In Jahren mit schwieriger Geschäftslage und daraus resultierendem Personalabbau, Umstrukturierungen und Gehaltskürzungen wird die Situation der Betriebsräte nicht einfacher. Da sich wirtschaftlich in der nahen Zukunft kaum etwas verändern wird, sehen wir es als Aufgabe der Bank, den Beschäftigten Perspektiven und Möglichkeiten aufzuzeigen und damit das Vertrauen in die Bank wieder herzustellen und zu festigen.“



Uwe Tschäge

Betriebsratsarbeit – gemeinsam Erfolge erzielen

Für den Erfolg eines Unternehmens ist es wichtig, dass Mitarbeitervertretung und Unternehmensleitung konstruktiv und verantwortungsvoll zusammenarbeiten.

Bundesweit verteilt vertreten die Betriebsräte, die Vertreter der Leitenden Angestellten, die Vertrauensleute der Schwerbehinderten und die Jugendvertreter die Interessen der Mitarbeiter vor Ort. Sie leisten damit einen wichtigen Beitrag für den Ausgleich zwischen den wirtschaftlichen Interessen der Bank und den Interessen der Mitarbeiter.

Die Mitglieder des Gesamtbetriebsrats vertreten die Mitarbeiter auf Gesamtbankebene. Sie arbeiten im Plenum und in sieben Ausschüssen. Ihnen stehen laut Betriebsverfassungsgesetz eine Reihe von Möglichkeiten zur Einflussnahme zur Verfügung.

Mit dem „Beratungsrecht“ kann der Betriebsrat seine Meinung äußern, die der Arbeitgeber jedoch nicht berücksichtigen muss. Beim „Zustimmungsrecht“ ist der Arbeitgeber jedoch von der Zustimmung des Betriebsrats abhängig. Durch das „Initiativrecht“ ist der Betriebsrat in der Lage, bestimmte Betriebsvereinbarungen zu fordern und unter Umständen auch zu erzwingen. Kann keine Einigung erzielt werden, besteht die Möglichkeit, eine Einigungsstelle unter neutraler Leitung zwecks Schlichtung anzurufen, die dann eine Lösung festlegt.

In erster Linie ist Gremienarbeit in der Commerzbank eine dialogorientierte Arbeit für den Ausgleich der Interessen.



| gesellschaft | IDEALE VERWIRKLICHEN

Spenden

Bisherige Verwendung der Spendengelder im Einzelnen

Empfänger:

- Ausbildungsheim für Textilfacharbeiter; Schaffung einer neuen Existenzgrundlage für 300 Jugendliche aus Aceh, Indonesien 100 T€
- Verbesserung der Wohn- und Lebensverhältnisse für rund 100 Waisenkinder in Aceh, Indonesien 100 T€
- Übernahme der Baukosten für den Bau von 80 Häusern in Indien 108 T€
- Wiederaufbau einer Geburtsklinik in Galle, Sri Lanka 50 T€
- Wiederaufbau von Kindergärten und handwerklichen Schulungsstätten in Aceh, Indonesien 95 T€
- Wiederaufbau von 30 Schulen in Nias, Indonesien 250 T€

Stand: September 2005

Gemeinsame Hilfe für die Opfer der Tsunami-Flutkatastrophe

Der Tsunami in Südostasien an Weihnachten 2004 war eine der verheerendsten Umweltkatastrophen in der Geschichte der Menschheit. Bis zu 300 000 Menschen verloren ihr Leben, zehntausende ihre Lebensgrundlage.

Für den nachhaltigen Wiederaufbau in Indonesien spendeten Kunden und Mitarbeiter der Commerzbank rund 440 000 Euro und die Bank selbst weitere 500 000 Euro. Damit die Gelder auch garantiert einer sinnvollen Verwendung zukommen, hat die Bank in Zusammenarbeit mit ihren Repräsentanten vor Ort eine Reihe von Projektvorschlägen geprüft.

Auf der Insel Java unterstützt die Commerzbank eine Textilfacharbeiterschule, die von der Stiftung „German Garment Training Center“ (GGTC) betrieben wird. Dadurch kann 50 jungen Menschen aus Aceh, deren Familien durch die Flutkatastrophe ihre Existenz und zum Teil ihr Leben verloren haben, eine halbjährige Fachausbildung und damit eine Zukunftschance geboten werden. Dank der Spenden konnte ein neues Gebäude – das Commerzbank Dormitory – mit Schlafräumen für 50 Schüler errichtet werden. Darüber hinaus wurde die Finanzierung der Ausbildung für insgesamt 250 junge Menschen in den nächsten zweieinhalb Jahren sichergestellt. Fördermittel in Höhe von 100 000 Euro wurden bislang für dieses Projekt ausbezahlt. Gemeinsam mit der Organisation „Mercy-Relief“ wird in Meulaboh das Waisenhaus „Muhammadiyah“ für Mädchen wieder aufgebaut. Diese Stadt in der Provinz Aceh hat der Tsunami besonders heftig getroffen: Rund 80% der Gebäude wurden zerstört, darunter auch die beiden Waisenhäuser. Für dieses Projekt wurden ebenfalls 100 000 Euro zur Verfügung gestellt.



www.commerzbank.de/konzern/oeffentl/flutopferhilfe/

Um eine besondere Transparenz bei der Verteilung der Spendengelder zu gewährleisten, wurden die Fördermittel auf einem Treuhandkonto bei der zum Commerzbank-Konzern gehörenden P.T. Bank Finconesia angelegt.

Sponsoring

Sport hält fit und Ehrenamtliche machen's möglich

Anlässlich seines 50-jährigen Bestehens im Jahr 2000 hat der Deutsche Sportbund gemeinsam mit der Commerzbank eine Initiative zur Förderung des Ehrenamts gestartet. Unter dem Motto „Danke den Ehrenamtlichen im Sport“ soll auf das Engagement von Ehrenamtlichen aufmerksam gemacht werden, die mit ihrem Einsatz einen wertvollen Beitrag für unsere Gesellschaft leisten. Zugleich soll die Anerkennung ehrenamtlicher Mitarbeiter erhöht und die Bereitschaft zur Übernahme einer ehrenamtlichen Tätigkeit gefördert werden.

Ein Schwerpunkt der Initiative, die nicht zur Kategorie Sportsponsoring gehört, sondern einen nachhaltigen gesellschaftlichen Beitrag der Commerzbank darstellt, ist das Internet-Portal www.ehrenamt-im-sport.de. Hier finden sich detaillierte Informationen zu den weiteren Schwerpunkten der Initiative, beispielsweise zum jährlich verliehenen Preis „Pro Ehrenamt“ sowie dem „Preis der Jury“. Eine weitere Aktion der Initiative ist die jährliche Aussendung eines „Danke-Pakets“, das rund 30 000 Sportvereinen zugute kommt.

Lehrer-Info-Club

Im Rahmen des Lehrer-Info-Club stellt die Commerzbank Pädagogen aktuelles und praxisbezogenes Informationsmaterial zur Verfügung. Sie erhalten kostenloses Lehrmaterial zu den Themen Wirtschaft, Geld, Bank und Börse für den Unterricht an Real- und Gesamtschulen, Gymnasien sowie Fachhochschulen und Universitäten.

Nach der Registrierung auf unserer Internetseite stehen den Lehrern unter anderem Infopakete zu unterschiedlichen volkswirtschaftlichen und bankspezifischen Themen zur Verfügung. Beispielsweise werden alternative Finanzierungsmöglichkeiten sowie Voraussetzungen für eine Kreditvergabe vorgestellt. Darüber hinaus gibt es spezielle Informationen zur finanziellen Allgemeinbildung von Jugendlichen. Mit einem im Downloadbereich bereitgestellten Finanzplaner möchte die Commerzbank Jugendlichen zielgruppengerecht Grundlagenwissen sowie Tipps und Tricks zum Thema Geldmanagement vermitteln. Auch Branchenberichte (z. B. zum Einzelhandel oder der Unterhaltungselektronik in Deutschland) stehen zum Download bereit.

So mobil ist Schule

Unter dem Motto „So mobil ist Schule“ richtet die Commerzbank seit fünf Jahren gemeinsam mit drei weiteren Unternehmen sowie den Kultusministerien aus Bayern, Baden-Württemberg, Hessen und Nordrhein-Westfalen einen bundesweiten Schülerwettbewerb aus.



Preisverleihung „Pro Ehrenamt“ 2004.



www.commerzbank.de/konzern/oeffentl/sport/



www.commerzbank.de/konzern/oeffentl/lehrer_club/



Preisverleihung „So mobil ist Schule“
in Frankfurt am Main.

Schüler der Klassenstufen 7 bis 10 aller Schulen in Deutschland sind hierbei aufgefordert, gemeinsam mit ihren Lehrern innovative Projekte von der Idee bis zur Umsetzung zu gestalten. Denn dadurch lernen sie projektbezogenes und teamorientiertes Arbeiten, das im Berufsleben immer mehr an Bedeutung gewinnt. Ferner sollen mit dem Wettbewerb auch die Verbindungen der Schulen zu Wirtschaft und Banken gefördert werden.

Im Jahr 2005 war die Commerzbank Organisator der Abschlussveranstaltung, bei der vor großem Publikum die besten Projektarbeiten vorgestellt und Preise verliehen wurden. Mit „So mobil ist Schule“ hat die Commerzbank sich der gesellschaftspolitischen Herausforderung angenommen, alternativen Lehr- und Lernwegen Gehör zu verschaffen. Hierfür werden jedes Jahr 25 000 Euro zur Verfügung gestellt.

„Praktikum für die Umwelt“



Gemeinsam mit EUROPARC Deutschland, dem Dachverband der deutschen Großschutzgebiete, wurde im Jahr 1990 das Projekt „Praktikum für die Umwelt“ ins Leben gerufen. Es bietet Studenten aller Fachrichtungen die Gelegenheit, für drei bis sechs Monate die Umweltbildungsarbeit der deutschen Nationalparks, Naturparks und Biosphärenreservate kennen zu lernen und zu unterstützen.

Seit dem Beginn vor 16 Jahren haben sich etwa 7 500 Bewerber um ein Praktikum bemüht, 950 Studenten wurden ausgewählt. Dank ihrer engagierten Arbeit konnten die Schutzgebiete wichtige Projekte wie Lehrpfade, Schulungsmaterialien, Umweltbildungstage und -wochen für Schulklassen sowie Sonderaktionen zur Öffentlichkeitsarbeit umsetzen.

Die Schutzgebiete profitieren dabei vom Tatendrang und Ideenreichtum der Praktikanten, die ihrerseits wichtige Erfahrungen sammeln und sich während des Einsatzes über ihren Berufswunsch klarer werden können. Der Erfolg dieses Projekts wird dadurch unterstrichen, dass das „Praktikum für die Umwelt“ im Jahr 2000 mit dem Internationalen Sponsoring-Award ausgezeichnet wurde.



www.praktikum-fuer-die-umwelt.de
www.europarc-deutschland.de

Ganzheitliches Wissensmanagement erweist sich für immer mehr Unternehmen als zunehmend wichtiger Aspekt für ein erfolgreiches Bestehen im Wettbewerb.

Unternehmerpreis „Wissensmanager des Jahres“

In unserer heutigen Wissensgesellschaft mit ihren stetig wachsenden Möglichkeiten der Informationsgewinnung, -verknüpfung und -nutzung wird es immer schwieriger, die Informationsflut zu bändigen und daraus Wissen zu gewinnen. Folglich hat sich die zuverlässige und unkomplizierte Verfügbarkeit von Wissen als ein entscheidender Faktor im globalen Wettbewerb herauskristallisiert. Diese Bedeutung der Ressource Wissen stellt erhöhte Anforderungen an die wirtschaftlichen Akteure.

Das Thema Wissensmanagement wird zwar in vielen Unternehmen lebhaft diskutiert, aber nur selten ganzheitlich umgesetzt. Das Wissen in den Köpfen der Mitarbeiter auch für andere nutzbar zu machen, ist eine große Herausforderung für jedes Unternehmen und damit für die Unternehmensleitung. Aus diesem Grund hat die Commerzbank in Zusammenarbeit mit dem Unternehmermagazin „impulse“ und der Financial Times Deutschland eine Initiative gegründet, um nachahmenswerte Ideen auszuzeichnen.

Gemeinsam prämiieren die Initiatoren seit drei Jahren Unternehmer, die die Relevanz des Themas für den wirtschaftlichen Erfolg und die Zukunftsfähigkeit ihres Unternehmens frühzeitig erkannt haben und damit zu den Vorreitern in unserem Land gehören. Deren vorbildliche Initiativen im Bereich ganzheitlichen Wissensmanagements werden mit dem Unternehmerpreis „Wissensmanager des Jahres“ ausgezeichnet.

Für die Jury konnten namhafte Vertreter aus Verbänden, Wirtschaft und Wissenschaft gewonnen werden. Die Schirmherrschaft liegt beim Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit. Das Preisgeld in Höhe von 30 000 Euro soll zweckgebunden für wissenschaftliche Wissensmanagement-Projekte verwendet werden.

**wissens
manager**
DES JAHRES



Preisverleihung „Wissensmanager des Jahres“ 2005.



www.wissensmanager-des-jahres.de

50 Jahre SOS-Kinderdorf e.V. Deutschland

Gegründet wurde der SOS-Kinderdorf e.V. am 8. Februar 1955 und blickt damit auf 50 Jahre Heimat und Geborgenheit für Kinder zurück, die nicht in ihrer eigenen Familie aufwachsen können. Allein in Deutschland finden mehr als 21 000 Kinder, Jugendliche und junge Erwachsene durch den Verein Hilfe, ein festes soziales Gefüge und eine Zukunftsperspektive.

Die Commerzbank und die Commerzbank-Stiftung engagieren sich seit mehr als 25 Jahren für den SOS-Kinderdorf e.V. Dies geschieht in Form von regelmäßigen Spenden und indem Filialen lokale Kinderdörfer unterstützen.

Die Commerzbank begleitet den SOS-Kinderdorf e.V. aktiv in seinem Jubiläumsjahr. Kunden und Mitarbeiter werden umfangreich über das Jubiläum informiert und aufgefordert, sich an der bundesweiten Glückwunschkaktion zu beteiligen. Teil des Commerzbank-Engagements war beispielsweise der JP Morgan Chase Corporate Challenge im Juni 2005. An diesem Firmenlauf nahmen 1 166 Commerzbank-Mitarbeiter teil und trugen ein T-Shirt mit dem SOS-Kinderdorf-Logo.



Die Gesellschaft, in der wir leben, hat nicht nur bestimmte Erwartungen an die Commerzbank als Wirtschaftsunternehmen. Eingefordert wird auch die Wahrnehmung gesellschaftlicher Verantwortung. Dies nehmen wir sehr ernst und investieren nachhaltig in die Förderung des Gemeinwohls. Ein Schwerpunkt dabei liegt auf der Commerzbank-Stiftung.

Über die vorgestellten Beispiele hinaus unterstützen wir seit vielen Jahren weitere Initiativen und Institutionen wie zum Beispiel:

- Aktionsgruppe Kinder in Not e.V., Windhagen
- „Alois Alzheimer-Preis“ an der Johann Wolfgang Goethe Universität, Frankfurt am Main
- Deutsche Blindenstudienanstalt e.V., Marburg
- Deutsche Stiftung Musikleben, Hamburg
- Kunsthalle in Emden
- Promotionspreis für herausragende Nachwuchswissenschaftler an der Georg-August-Universität, Göttingen
- Stiftung Hoher Dom zu Mainz



Commerzbank-Stiftung

Die Commerzbank-Stiftung wurde 1970 aus Anlass des 100-jährigen Bestehens der Commerzbank mit einem Dotationskapital von 5 Mio DM gegründet. Das Stiftungskapital wurde in den letzten drei Jahrzehnten auf 30 Mio Euro erhöht. Rund 15,5 Mio Euro wurden seit der Errichtung der Stiftung ausgeschüttet, wobei die Stiftungserträge ohne jeden Abzug den Förderbereichen zugute kamen.

Laut Satzung kann die Commerzbank-Stiftung auf allen Feldern der Gemeinnützigkeit tätig sein. In den 35 Jahren ihres Bestehens hat sie sich folgenden Schwerpunkten gewidmet:

- Hochschulförderung
- Wissenschafts- und Forschungsförderung
- Aus-, Berufs- und Weiterbildung
- Karitative Einrichtungen
- Kulturförderung
- Denkmal- und Umweltschutz

Die Commerzbank-Stiftung hat im Jahr 2004 Spenden in Höhe von 1,3 Mio Euro ausgeschüttet. Diese Gelder verteilen sich wie folgt:

	Spendenstruktur	
	2004	Spendenvolumina seit 1970
Hochschulen	40%	Für Bildung und Wissenschaft zusammen: 7,5 Mio Euro
Forschungseinrichtungen	21%	
Kultur	17%	3,6 Mio Euro
Denkmal- und Umweltschutz	11%	1,7 Mio Euro
Kirchen, Caritas, Gesundheitswesen	8%	2,7 Mio Euro

Beispiele für Förderprojekte der Stiftung:

Wissenschaft und Forschung

Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft e.V.

Der Stifterverband für die Deutsche Wissenschaft, die wichtigste Einrichtung der deutschen Wirtschaft zur Förderung von Forschung und Lehre in Deutschland, wird von der Commerzbank bereits seit 1949 finanziell unterstützt. Insgesamt wurden dem Stifterverband bisher ca. 6 Mio Euro zur Verfügung gestellt. Seit langem ist die Commerzbank-Stiftung in die institutionelle Förderung des Stifterverbands eingetreten und lenkt über ihn ca. 150 000 Euro pro Jahr in Hochschulmaßnahmen. Außerdem werden beispielsweise Stiftungsprofessuren an den Hochschulen „International University of Bremen“, „Bucerius Law School Hamburg“ und „Institute of Law and Finance (ILF)“ der Johann-Wolfgang-Goethe-Universität Frankfurt am Main von der Commerzbank-Stiftung finanziert.

Junge Akademie

Die Junge Akademie wurde als gemeinsames Projekt der Berlin-Brandenburgischen Akademie der Wissenschaften und der Deutschen Akademie der Naturforscher LEOPOLDINA ins Leben gerufen. Mit dieser Initiative fördern die beiden ältesten wissenschaftlichen Akademien Deutschlands bis zu 50 herausragende deutschsprachige Nachwuchswissenschaftler auf internationalem Spitzenniveau. Im Umfeld der Jungen Akademie können Nachwuchswissenschaftler ihre Forschungsarbeit frei gestalten und dabei eigenverantwortlich, interdisziplinär forschen. Die Commerzbank-Stiftung stellt für die jährliche Ausschreibung einer „Preisfrage“ 9 000 Euro zur Verfügung.

Karitative Einrichtungen

Christliches Jugenddorfwerk Deutschlands e.V.

Das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands (CJD) ist ein Jugend-, Bildungs- und Sozialwerk, das jungen und erwachsenen Menschen Ausbildung, Förderung und Unterstützung in besonderen Lebenssituationen anbietet. In über 150 Orten in Deutschland helfen 8 000 Mitarbeiter jährlich fast 100 000 Menschen. Die Commerzbank-Stiftung hat zuletzt ein Rehabilitationszentrum für jugendliche Asthmatiker und einen sozialintegrativen Ganztageskindergarten mit besonders begabten Kindern, Stadtteilkindern und behinderten Kindern gefördert. Seit 1973 hat die Stiftung das Christliche Jugenddorfwerk Deutschlands mit insgesamt 350 000 Euro unterstützt.

Kultur

Junge Deutsche Philharmonie e.V.

Die Junge Deutsche Philharmonie mit Sitz in Frankfurt am Main gehört zu den fest etablierten Ensembles der deutschen und internationalen Musikwelt und setzt sich aus den begabtesten Studierenden deutscher Musikhochschulen zusammen. Die Förderung der Jungen Deutschen Philharmonie besteht seit 1994. Darüber hinaus ist die Commerzbank-Stiftung in Kooperation mit der „Gesellschaft der Freunde der Alten Oper“ Förderer der Konzerte der Jungen Deutschen Philharmonie.

Bach-Archiv in Leipzig

Das Leipziger Bach-Archiv ist die international führende Forschungs- und Editionsstelle für das Gesamtwerk Johann Sebastian Bachs. Neben der Erforschung von Leben und Werk J.-S. Bachs und seiner Familie und dem Betrieb des Museums richtet das Bach-Archiv seit 1950 den Internationalen J.-S.-Bach-Wettbewerb aus. Dieser zählt zu den großen internationalen Wettbewerben für junge Interpreten zwischen 16 und 34 Jahren. Rund 20% seines Budgets müssen jeweils neu eingeworben werden. Im Jahr 2005 wurde das Hauptkonzert beim Bachfest Leipzig von der Commerzbank-Stiftung gefördert.



Seit 1977 besteht in Braunschweig die CJD Jugenddorf-Christophorusschule für Hochbegabte. Sie arbeitet unter dem Motto „Nicht für alle das Gleiche, sondern für jeden das Beste“.



Petra Roth, Oberbürgermeisterin der Stadt Frankfurt am Main



Petra Roth

„Die Commerzbank ist in Frankfurt am Main mit ihren gesamtgesellschaftlichen Aktivitäten deutlich wahrnehmbar. Sie hat ihre besondere Verbindung mit der Stadt, in der sich ihre Firmenzentrale befindet, auch durch den Erwerb der Namensrechte für die Commerzbank-Arena sehr deutlich demonstriert. Als ein weiteres Beispiel möchte ich die Commerzbank-Stiftung nennen, die die universitäre Berufsbildung mit einer Stiftungsgastprofessur über sechs Jahre für das „Institute for Law and Finance“ an der Frankfurter Goethe-Universität unterstützt. Diese Beispiele machen deutlich, dass die Commerzbank bei ihrem gesellschaftlichen Engagement hier in Frankfurt eine langfristige und damit nachhaltige Zielsetzung verfolgt. Dafür möchte ich der Commerzbank, im Besonderen dem Vorstandssprecher Klaus-Peter Müller, sehr herzlich danken.“

Thomanerchor und Thomasschule in Leipzig

Der Thomanerchor ist mit seiner 790-jährigen Geschichte die älteste kulturelle Einrichtung der Stadt Leipzig. Hauptanliegen des Chors, der etwa 100 Jungen im Alter von 10 bis 18 Jahren umfasst, ist die Beschäftigung mit den Werken von Johann Sebastian Bach. Das Internat und die Ausbildung sind für die Thomaner kostenfrei – eine für den städtischen Etat erhebliche Aufwandsposition. Mit der 1992 einsetzenden Förderung unserer Stiftung konnte ein wesentlicher Beitrag zum Fortbestand und zur Qualitätssicherung des Thomanerchors geleistet werden. Ein Großteil unserer Zuwendungen wurde und wird für das Alumnat, dessen Erneuerung und Ausstattung verwendet. Aber auch die Restaurierung von historischen Bibliotheksbeständen der Thomasschule wurde von uns unterstützt.

Unsere Stiftung ist mit ihrem doppelten Engagement für das Bach-Archiv Leipzig sowie für die Thomaner im wichtigsten kulturellen Sektor der Stadt Leipzig seit 1992 mit einer Fördersumme von insgesamt 460 000 Euro einer der bedeutendsten Förderer.



Martin Stadtfeld spielt Bach.

Stiftung Lesen

Nicht erst die Ergebnisse der PISA-Studie wiesen auf massive Defizite bei der Lesekompetenz und Lesemotivation von Kindern und Jugendlichen hin. Schon lange vorher hatte die Stiftung Lesen die Leseförderung in Deutschland zum Ziel. Seit 1988 hat sie dazu konsequent Lösungsansätze entwickelt, Projektpartner und Förderer gewonnen sowie ehrenamtliche und hauptamtliche Multiplikatoren herangezogen. Sie gilt inzwischen als die kompetente Instanz auf dem Gebiet der Leseförderung und -pädagogik. Gemeinsam mit der Commerzbank-Stiftung hat die Stiftung Lesen den nationalen Leseförderpreis „Auslese“ konzipiert. Engagement und Ideenfülle von Personen und Institutionen spiegeln sich in den zuletzt weit über hundert Bewerbungen für diesen national ausgeschriebenen Preis. Die Stiftung Lesen erhielt von der Commerzbank-Stiftung seit 1994 rund 220 000 Euro.

Denkmalschutz

Deutsche Stiftung Denkmalschutz

Die 1985 gegründete Deutsche Stiftung Denkmalschutz (DSD) verzeichnet über 140 000 regelmäßige Förderer. Seit 1987 ist die Commerzbank-Stiftung unterstützendes Mitglied. Der 1999 eingerichtete „Verfügungsfonds“ fördert Einzelmaßnahmen nach den Vorgaben der Commerzbank-Stiftung und dem Votum der DSD. Dabei ergänzt die DSD meist den von der Commerzbank-Stiftung bereitgestellten Spendenbetrag. Bisher flossen ca. 300 000 Euro Spendengelder der Stiftung zu. Damit konnte beispielsweise die Restauration des Possenturms in Sondershausen/Thüringen – mit 45 Meter Höhe Europas höchster Fachwerkturm – im Jahr 2002 fortgesetzt und 2004 abgeschlossen werden.



Das Commerzbank Ideenlabor – zur Förderung der finanziellen Allgemeinbildung

Die Commerzbank hat im Frühjahr 2003 die Initiative „Ideenlabor“ ins Leben gerufen. Mit dem Ideenlabor wird unabhängigen Experten aus Wissenschaft, Wirtschaft und Gesellschaft eine Plattform geboten, um Ideen und Lösungsansätze zu ausgewählten Zukunftsfragen unserer Gesellschaft zu entwickeln. Ziel der Experten ist es, die entsprechenden Themen aus unterschiedlichen Blickwinkeln zu analysieren, Lösungsansätze für festgestellte Probleme zu entwickeln sowie entsprechende Handlungsanweisungen zu erarbeiten.

Wenig Ahnung vom eigenen Geld

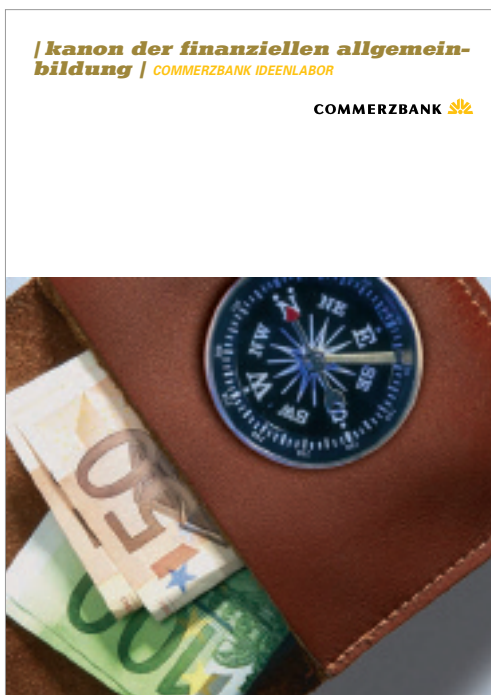
Im Auftrag des Ideenlabors hat die NFO Infratest Finanzforschung im Sommer 2003 die finanzielle Allgemeinbildung in Deutschland untersucht. In der repräsentativen Studie beantworteten über 1 000 Bundesbürger im Alter zwischen 18 und 65 Jahren Wissensfragen zu den Themen Zahlungsverkehr, Kredite, private Vorsorge und Geldanlage. Das Ergebnis dieser Bestandsaufnahme war ernüchternd: Die Deutschen haben erhebliche Wissenslücken, wenn es um private Finanzen geht.

Der gegenwärtige Arbeitsschwerpunkt des Commerzbank Ideenlabors ist die finanzielle Allgemeinbildung.

Die Commerzbank fördert Transparenz

Diese mangelnde finanzielle Allgemeinbildung hat negative Folgen für den Einzelnen, die Volkswirtschaft und die Entwicklung des Finanzdienstleistungsmarkts. Aus diesem Grund hat sich das Commerzbank Ideenlabor zum Ziel gesetzt,

- auf diesen Missstand öffentlich aufmerksam zu machen,
- Entscheidungsträger in Politik und Gesellschaft zum Handeln zu bewegen und
- die finanzielle Allgemeinbildung in Deutschland zu fördern.



Studien und Richtlinien als zweiter Schritt

Als Reaktion auf die Ergebnisse der Studie hat das Commerzbank Ideenlabor bislang zwei Folgeprojekte gestartet:

1. Die Studie „Die Psychologie des Geldes“ von Sinus Sociovision, unter der wissenschaftlichen Leitung von Prof. Dr. Stefan Hradil, untersucht erstmalig Einstellungen und Verhaltensmuster der Deutschen zum Thema private Finanzen.
2. Der „Kanon der finanziellen Allgemeinbildung“ soll zum ersten Mal die unverzichtbaren Inhalte finanzieller Allgemeinbildung festlegen und möchte finanzielles Wissen sowie Handlungskompetenz auf breiter Ebene vermitteln.

Wege aus der Wissenskrise

Aus der Forderung des Ideenlabors, den „Kanon der finanziellen Allgemeinbildung“ zielgruppenadäquat umzusetzen, hat die Commerzbank 2004 drei Projekte angeregt und finanziert:

1. Entwicklung von Unterrichtsmaterialien in Kooperation mit dem Land Baden-Württemberg und der Commerzbank Stuttgart.
2. Unterstützung einer Berliner Schuldnerberatung bei der Konzeption von Workshops mit Jugendlichen.
3. Finanzplaner für Jugendliche sowie eine diesbezügliche Unterrichtseinheit für Schulen. Diese ist über den Lehrer-Info-Club der Commerzbank im Internet abrufbar.

Nur informierte Kunden können ihre finanziellen Chancen erkennen und besser nutzen. Schließlich wird die Planung der persönlichen Finanzen in Zukunft immer bedeutsamer und hat somit eine hohe Relevanz für die Lebensplanung jedes Einzelnen.

Durch „Sehen“ lernen: Ausstellungen in der Commerzbank

Getreu unserem Slogan **| ideen nach vorn |** haben wir es uns zur Aufgabe gemacht, neuen Dingen offen zu begegnen und ihnen Raum zu geben. Durch „Sehen“ von anderen lernen, neue Ideen entwickeln und verbreiten – diese Einstellung verwirklicht die Commerzbank durch Ausstellungen, in denen andere zeigen, was sie können und auch die Commerzbank ihre Erfahrungen weitergibt.

Kunst-Ausstellungen in der Commerzbank-Zentrale

Pro Jahr erhalten vier Künstler die Möglichkeit, in der Commerzbank-Plaza ihre Werke für drei Monate der Öffentlichkeit und einer Vielzahl von Mitarbeitern vorzustellen.

Die Plaza am Fuß der Commerzbank-Zentrale in Frankfurt stellt durch ihre Größe und ihre guten Lichtverhältnisse für die ausstellenden Künstler einen geeigneten Rahmen dar, um das Wirken ihrer Kunstwerke in einem weiten Raum zu erproben. Zugleich sind die periodisch wechselnden Ausstellungen eine anregende Abwechslung für unsere Mitarbeiter.

Birgit Greger, Regionalfilialleiterin Commerzbank Magdeburg

„Im Rahmen unternehmerischer Verantwortung sind zwei zentrale Aspekte von besonderer Bedeutung: Ehrlichkeit gegenüber den Kunden und die gezielte Unterstützung gesellschaftlich relevanter Projekte. Für Banken ist eine gute und langfristige Partnerschaft mit den Kunden und den gesellschaftlichen Stakeholdern unerlässlich. Verantwortung wahrnehmen und engagiert in der Öffentlichkeit auftreten, ist daher auch für mich mehr als nur eine Ehrensache. In enger Zusammenarbeit mit der Commerzbank-Stiftung engagiere ich mich deshalb in vielfältigen Bereichen in meiner Region.

Es ist mir dabei ein persönliches Anliegen, die Commerzbank im Raum Magdeburg und dadurch auch die Stadt selbst nach vorn zu bringen.“



Birgit Greger

Wanderausstellungen in den Commerzbank-Filialen

Es ist uns wichtig, Erfahrung und Wissen mit Kunden und allen an der Commerzbank Interessierten zu teilen. Um dieses Anliegen umzusetzen, hat die Commerzbank Wanderausstellungen realisiert, die in unseren Filialen zu sehen sind.

Durch die interaktive Gestaltung der Ausstellungen können sich Schüler, Studenten und Erwachsene aller Altersgruppen einen Überblick über unterschiedlichste Themenbereiche verschaffen. So informiert zum Beispiel die Wanderausstellung „Von Bullen und Bären“ über die 200-jährige Geschichte der Wall Street und die Grundlagen des Börsenwesens. Die Besucher bekommen einen Einblick in die Aufgabenfelder eines Brokers und lernen in spielerischer Form mit den Besonderheiten umzugehen, die das Börsengeschäft charakterisieren.



Mit vereinten Kräften für die Zukunft der Gesellschaft

Eine weitere wichtige Säule unseres Engagements ist die Unterstützung von Organisationen, die sich für Bildung und Kultur, Wissenschaft und Wirtschaft sowie Umwelt und Soziales einsetzen. Unser Anliegen ist es, dabei auch die wirtschaftlichen und kulturellen Beziehungen über Landesgrenzen hinweg zu fördern. Die Commerzbank ist als Mitglied in über 50 nationalen und internationalen Vereinen und Clubs aktiv. Bei der Auswahl dieser Organisationen spielten folgende nachhaltige Aspekte eine Rolle:

- Förderung von Bildung, Wissenstransfer und Innovationen
- Förderung des kulturellen Austauschs und gegenseitigen Verständnisses
- Förderung von umwelt- und sozialverträglichem Fortschritt

Die folgende Tabelle zeigt eine beispielhafte Auswahl unserer zahlreichen Mitgliedschaften:

Vereine	Satzungszweck
Wissenschaft	
Max-Planck-Gesellschaft e.V. München	Förderung der Wissenschaften, insbesondere durch Unterhaltung von Forschungsinstituten, die frei und unabhängig forschen.
Mafinex e.V. Mannheim	Förderung von Wissenschaft und Forschung. Maßnahmen zur Entdeckung und Entwicklung von technologischen Innovationen. Unterstützung von innovativen Existenzgründungen.
Wirtschaft	
Afrika-Verein e.V. Hamburg	Intensivierung der deutsch-afrikanischen Wirtschaftsbeziehungen. Der Afrika-Verein informiert über Länder und Märkte in Afrika, stellt Kontakte her und vertritt die Interessen seiner Mitglieder im In- und Ausland.
Institut der deutschen Wirtschaft e.V. Köln	Forschung im Dienst der sozialen Marktwirtschaft, insbesondere die Analyse von wirtschaftlichen Zusammenhängen und das Aufzeigen von Trends. Die Forschungsergebnisse dienen der Information der Öffentlichkeit und der Beratung von Verbänden und Unternehmen.
Ost-Ausschuss der Deutschen Wirtschaft Berlin	Verbesserung der Wirtschaftsbeziehungen mit osteuropäischen Ländern. Förderung des Engagements deutscher Unternehmen in Handel und Industrie bei Investitionen und im Dienstleistungsbereich mit den Zielmärkten.
Wirtschaftliche Gesellschaft für Westfalen und Lippe e.V. Münster	Förderung der Wirtschaftsregion Westfalen. Bemühung um einen Barriereabbau zwischen Parteien, Berufsständen und Wirtschaft.
Technologie	
Technologie Forum Paderborn e.V. Paderborn	Intensivierung des Dialogs aller gesellschaftlichen Gruppen in Technologie- und Zukunftsfragen. Schaffung eines Bewusstseins für die Rolle der Technologie zur Weiterentwicklung der Gesellschaft.
Soziales	
Taten statt Worte e.V. Hamburg	Förderung der Chancengleichheit für Frauen und Männer in der deutschen Wirtschaft. Unterstützung deutscher Unternehmen bei der Umsetzung von Chancengleichheit.
Carl Duisberg Gesellschaft e.V. Köln	Unterstützung der menschlichen und beruflichen Weiterbildung von Fach- und Führungskräften, insbesondere von Nachwuchskräften, vor allem durch Gewinnung von Auslandserfahrungen.
Gesellschaft	
Carl Schurz Gesellschaft e.V. Bremen	Intensivierung der kulturellen und zwischenmenschlichen Beziehungen zwischen Deutschland und Amerika.
Der Club zu Bremen e.V. Bremen	Pflege der internationalen Zusammenarbeit auf allen Gebieten. Förderung der Toleranz in allen Bereichen der Wirtschaft, Kultur und Politik.
Kultur	
Deutsch-Russisches Forum e.V. Berlin	Förderung der bilateralen Beziehungen zwischen Russland und Deutschland auf politischer, wirtschaftlicher und kultureller Ebene zum Nutzen beider Länder.
Umwelt	
Bundesdeutscher Arbeitskreis für Umweltbewusstes Management e.V. (B.A.U.M.) Hamburg	Unterstützung der Mitglieder in Fragen des unternehmerischen Umweltschutzes und nachhaltiger Entwicklung. Der Schwerpunkt liegt dabei auf praxisorientierten Dienstleistungen.
Bundesverband WindEnergie e.V. Osnabrück	Aufklärung über Windenergienutzung und andere regenerative Energien mit der Zielsetzung, die Erschließung dieser Energiequellen nachhaltig zu fördern.

Glossar

Äquator-Prinzipien (Equator-Principles)

Bei den Äquator-Prinzipien handelt es sich um 15 Kriterien, die für Projekt-Darlehen mit einem Investitionsaufwand von über 50 Mio US-Dollar gelten. Sie wurden zusammen mit der Weltbanktochter IFC (International Finance Corporation) entworfen und entsprechen im Wesentlichen den Umwelt- und Sozialstandards der Weltbank.

Basel II

Mit dem Stichwort Basel II wird die Neugestaltung der Eigenkapitalvorschriften der Kreditinstitute bezeichnet. Diesen Prozess hatte der Baseler Ausschuss für Bankenaufsicht mit der Vorlage eines Konsultationspapiers im Juni 1999 begonnen. Ziel von Basel II ist es, die Stabilität des internationalen Finanzsystems zu erhöhen. Dazu sollen die Risiken im Kreditgeschäft besser erfasst und die Eigenkapitalvorsorge der Kreditinstitute risikogerechter ausgestaltet werden. Das bedeutet im Kern, dass die Kreditinstitute zukünftig umso mehr Eigenkapital vorhalten sollen, je höher das Risiko des Kreditnehmers ist, an den sie einen Kredit vergeben.

Benchmarking

Vergleich der Leistungen von Unternehmen anhand festgelegter Kriterien. In den einzelnen Bereichen setzt das jeweils beste Unternehmen den Standard beziehungsweise Maßstab.

Compliance

Compliance bezeichnet die Einhaltung von Gesetzen und Richtlinien in Unternehmen, wozu entsprechende Abteilungen eingerichtet werden. Diese wachen beispielsweise darüber, dass die deutschen und internationalen Gesetze und Richtlinien für den Insiderhandel oder Geldwäsche eingehalten werden.

Corporate Citizenship (CC)

Corporate Citizenship wird vorwiegend mit „unternehmerisches Bürgerengagement“ ins Deutsche übersetzt. Der Begriff beschreibt die Beziehung zwischen einem Unternehmen und seinem (lokalen) Umfeld. Corporate Citizenship umfasst philanthropische Aktivitäten von Unternehmen und ihren Mitarbeitern sowie Sponsoring, was mit einem beiderseitigen Vorteil verbunden ist.

Corporate Governance (CG)

Corporate Governance legt Richtlinien für eine transparente Leitung und Überwachung von Unternehmen fest. Die Empfehlungen des Corporate Governance Kodex schaffen Transparenz und stärken das Vertrauen in eine verantwortungsvolle Unternehmensführung; sie dienen im Besonderen dem Schutz der Aktionäre.

Corporate Responsibility (CR)

Corporate Responsibility, im Deutschen gleichbedeutend mit „unternehmerischer Verantwortung“, beschreibt den Grad des Verantwortungsbewusstseins eines Unternehmens, wo immer seine Geschäftstätigkeit Auswirkungen auf die Gesellschaft, die Mitarbeiter, die Umwelt und das wirtschaftliche Umfeld hat. Corporate Responsibility steht dabei für eine Unternehmensphilosophie, in deren Mittelpunkt Transparenz, ethisches Verhalten und Respekt vor den Stakeholdern steht. Der Begriff „CR“ umschließt die Themenbereiche Nachhaltigkeit, Corporate Governance und Corporate Citizenship.

Corporate Responsibility Rating

Beurteilungsverfahren zur Bewertung der Corporate Responsibility eines Unternehmens. CR-Ratings bilden die Grundlage für Nachhaltigkeits-Indizes, in denen Unternehmen anhand sozialer, ökologischer und ökonomischer Kriterien in eine Rangfolge gebracht werden.

Corporate Social Responsibility (CSR)

Corporate Social Responsibility bezeichnet die gesellschaftliche Verantwortung von Unternehmen. Corporate Social Responsibility umfasst dabei alle Aktivitäten und Programme eines Unternehmens, die auf eine Verbesserung der Zukunftsfähigkeit der Gesellschaft im Sinne einer nachhaltigen Entwicklung abzielen. CSR ist ein wesentliches Element von CR.

Diversity

Diversity (Vielfalt) steht für die Anerkennung und Wertschätzung der Unterschiedlichkeiten der Menschen bezogen auf Geschlecht, ethnische Herkunft, Rasse, Sprache, religiöse und kulturelle Werte, Lebensalter, Familienstand, gesellschaftlichen Status, sexuelle Veranlagung oder Behinderung.

Due Diligence

Due Diligence, im Deutschen gleichbedeutend mit „sorgfältiger Prüfung“, bezeichnet den Prozess der intensiven Untersuchung der finanziellen und wirtschaftlichen Situation und Planung eines Unternehmens durch externe Experten (meist Banken, Anwälte, Wirtschaftsprüfer). Im Vorfeld eines Börsengangs oder einer Kapitalerhöhung ist die Durchführung einer solchen Prüfung Voraussetzung für die Erstellung eines Emissionspakets.

Exportfinanzierung

Finanzierungsform, die Unternehmen beim Export von Investitionsgütern liefergebundene Kredite zur Verfügung stellt. Die finanzielle Absicherung deutscher Exporte gegenüber besonderen Risiken wird durch die Hermes-Bürgschaft gewährleistet.

Facility Management

Facility Management bezeichnet die Planung, Verwaltung und Bewirtschaftung von Gebäuden, Anlagen und Einrichtungen (facilities). Nachhaltiges Facility Management berücksichtigt insbesondere den sorgsamsten Umgang mit Ressourcen wie Wasser und Energie.

Global Compact

Global Compact ist eine Initiative des UNO-Generalsekretärs Kofi Annan. Mit ihrer Unterzeichnung verpflichten sich Unternehmen freiwillig, zehn Prinzipien aus den Bereichen Menschenrechte, Arbeitsbedingungen, Umweltschutz und Anti-Korruption einzuhalten.

Global Reporting Initiative (GRI)

Die Global Reporting Initiative ist eine unabhängige Institution, die weltweit anwendbare Richtlinien für die Nachhaltigkeitsberichterstattung in einem Multi-Stakeholder-Prozess entwickelt und herausgibt.

Hermes-Bürgschaft

Mit den Begriffen Hermes-Bürgschaft oder auch Hermesdeckung wird eines der Hauptprodukte der Euler Hermes Kreditversicherungs-AG bezeichnet. Hermes-Bürgschaften sind so genannte Exportkreditgarantien, die im Auftrag der Bundesrepublik Deutschland abgewickelt werden. Diese Ausfuhrleistungsgarantien werden den deutschen Exporteuren zur Absicherung des politischen und wirtschaftlichen Risikos bei Auslandsgeschäften angeboten.

International Labour Organization (ILO)

Die 1919 gegründete Internationale Arbeitsorganisation ist seit 1946 eine Sonderorganisation der Vereinten Nationen mit Sitz in Genf. Ihr Ziel ist die Durchsetzung von Mindeststandards bei Arbeitnehmerrechten durch die Ausarbeitung von internationalen verbindlichen Übereinkommen sowie Empfehlungen an die Mitgliedsstaaten.

Nachhaltigkeit

Der Begriff Nachhaltigkeit steht für ein Gesamtkonzept, das eine Entwicklung zum Ziel hat, die ökologisch verträglich, sozial gerecht und wirtschaftlich leistungsfähig ist. Dies bedeutet mit Blick auf heutige und zukünftige Generationen verantwortungsvoll, sorgfältig und effizient mit den vorhandenen Ressourcen umzugehen.

Non-Governmental Organizations (NGOs)

NGOs sind regierungsunabhängige Organisationen (Nicht-Regierungsorganisationen), die auf gemeinnütziger Basis aktiv sind. Beispiele hierfür können Umweltorganisationen, Gewerkschaften oder Menschenrechtsorganisationen sein, wie zum Beispiel: WWF, attac oder Greenpeace.

Organisation for Economic Co-operation and Development (OECD)

Die OECD ist eine internationale Organisation, der insgesamt 30 Industrienationen aus Nordamerika und Europa sowie Australien, Japan, Korea und Neuseeland angehören. Die Hauptaufgabe der OECD ist die Vertiefung der wirtschaftlichen Zusammenarbeit sowie die Koordination der Entwicklungszusammenarbeit und der Wirtschaftspolitik der Mitgliedsstaaten. Des Weiteren befasst sich die OECD mit Themen wie Bildung, Arbeit und Umweltschutz.

Philanthropie

Philanthropie – im Zusammenhang mit Corporate Citizenship – bedeutet wohlwütiges gesellschaftliches Engagement ohne den Anspruch auf eine Gegenleistung.

Projektfinanzierung

Eine Form der Kreditgewährung, bei der die Verzinsung und Rückzahlung der Mittel weitgehend oder auch ausschließlich aus den Erträgen des betreffenden Investitionsprojekts erfolgt. Projektfinanzierungen werden insbesondere zur Erschließung bedeutender Rohstoffvorkommen, zur Finanzierung von Verkehrsinfrastruktur- und Energieversorgungsprojekten oder zum Aufbau von Telekommunikationsnetzen eingesetzt.

Reputation

Unter Reputation versteht man die Summe der Wahrnehmungen und Einschätzungen aller Stakeholder hinsichtlich der Leistungen, Produkte, Services und Personen eines Unternehmens und der sich hieraus ergebenden Achtung vor diesem Unternehmen. Reputation wird daran festgemacht, wie gut ein Unternehmen dem Zweck dient, für den es geschaffen wurde und ob es dabei auch gesellschaftliche Normen und Werte berücksichtigt.

Sustainability Englischer Begriff für Nachhaltigkeit.

United Nations Environment Programme Financial Initiative (UNEP FI)

Das Umweltprogramm der Vereinten Nationen (UNEP) hat für verschiedene Wirtschaftsbereiche einzelne Arbeitsgruppen gebildet. Für den Finanzsektor wurde die Arbeitsgruppe „Financial Initiative“ gegründet. Die UNEP FI unterstützt die teilnehmenden Unternehmen mit begleitender Forschung und einem weltweiten Erfahrungsaustausch.

Verhaltenskodex (Code of Conduct)

Ein Verhaltenskodex enthält Regelungen und Richtlinien, die Führungsgrundsätze und das gewünschte Verhalten der Mitarbeiter festlegen. Grundlage für den Verhaltenskodex sind die Werte, zu denen sich das Unternehmen bekennt und die in die Alltagsarbeit einfließen sollen. Dadurch definiert der Kodex einen unternehmensweit gültigen Verhaltensstandard.

GRI Index

GRI Berichterstattungselement (Kernindikatoren) Seite

Vision und Strategie

1.1	Vision und Strategie	6
1.2	Vorwort des Vorsitzenden	4/5

Profil

Organisationsprofil

2.1	Name des Unternehmens	U1
2.2	Produkte und Dienstleistungen	Gesamter Bericht, GB
2.3	Unternehmensstruktur	GB
2.4	Wichtigste Geschäftsbereiche	12, GB
2.5	Länder der Geschäftstätigkeit	U4, 12
2.6	Eigentumsstruktur	12
2.7	Betreute Märkte	GB
2.8	Unternehmensprofil	U2
2.9	Liste der Stakeholder	7

Berichtsabgrenzung

2.10	Ansprechpartner für den Bericht	U7
2.11	Berichtszeitraum	1
2.12	Datum des letzten Berichts	1
2.13	Grenzen des Berichts	1
2.14	Wesentliche Änderungen	GB
2.15	Joint Ventures, Tochtergesellschaften etc.	GB
2.16	Berichtigungen	Keine

Das Berichtsprofil

2.17	Entscheidung, GRI-Richtlinien nicht anzuwenden	n.r.
2.18	Kriterien/Definitionen für Kosten und Nutzen	*
2.19	Änderung der Messverfahren	n.r.
2.20	Richtigkeit und Zuverlässigkeit des Berichts	1, 6
2.21	Externe Verifizierung des Berichts	7
2.22	Zugang zu weiterführenden Informationen	Gesamter Bericht, PB, Internet

Governance Strukturen und Managementsystem

Struktur und Governance

3.1	Corporate Governance Struktur	8/9
3.2	Unabhängigkeit des Aufsichtsrats	8/9
3.3	Expertise des Vorstands bezüglich Nachhaltigkeit	8/9
3.4	Bemessung von Risiken und Chancen in Bezug auf Nachhaltigkeit durch den Vorstand	8/9
3.5	Verknüpfungen von Vorstandsvergütung mit Zielerreichung im Nachhaltigkeitsbereich	8
3.6	Nachhaltigkeitsorganisation	8/9
3.7	Leitlinien und normative Aussagen	9
3.8	Mechanismen für Aktionärsempfehlungen an den Vorstand	9

Einbindung von Stakeholdern

3.9	Identifizierung der Stakeholder	6/7
3.10	Ansätze für Stakeholder-Konsultationen	6/7
3.11	Art der durch Stakeholder-Konsultationen generierten Informationen	6/7
3.12	Verwendung der Information	6/7

Umfassende Geschäftsgrundsätze und Managementsystem

3.13	Berücksichtigung des Vorsorgeprinzips	13/14
3.14	Teilnahme an externen Initiativen	7
3.15	Mitgliedschaften	62
3.16	Grundsätze für das Management von Auswirkungen innerhalb der Produktionskette	*
3.17	Management indirekter Auswirkungen	13-15, 17
3.18	Änderung in Bezug auf Standorte der Aktivitäten	GB
3.19	Programme und Verfahrensweisen	6, Gesamter Bericht
3.20	Zertifizierungsstatus der sozialökologischen Managementsysteme	*

Ökonomische Indikatoren

Kunden

EC1	Nettoumsatz	U2
EC2	Geographische Aufteilung von Märkten	U4, GB

GRI Berichterstattungselement (Kernindikatoren) Seite

Lieferanten

EC3	Kosten aller eingekauften Waren, Materialien und Dienstleistungen	In Arbeit
EC4	Pünktlich bezahlte Verträge in Prozent	In Arbeit

Mitarbeiter

EC5	Monetäre Leistungen an Arbeitnehmer (Gehälter, Sozialleistungen) *	PB
-----	--	----

Kapitalgeber

EC6	Auszahlungen an Kapitalgeber	GB
EC7	Veränderung der Gewinnrücklage im Berichtszeitraum	GB

Öffentlicher Sektor

EC8	An alle steuererhebenden Behörden bezahlte Steuern	GB
EC9	Staatliche Zuschüsse und Unterstützungen	*
EC10	Spenden	52-59

Ökologische Indikatoren

EN1	Gesamter Materialverbrauch (außer Wasser)	32
EN2	Verwertung von Abfällen	31
EN3	Direkter Energieverbrauch	29/30
EN4	Indirekter Energieverbrauch	n.r.
EN5	Gesamter Wasserverbrauch	31*
EN6	Genutzte Flächen in artenreichen Habitaten	*
EN7	Wesentliche Auswirkungen auf Artenvielfalt	n.r.
EN8	Emissionen klimarelevanter Gase	30
EN9	Ozonschädigende Substanzen	n.r.
EN10	NO _x , SO _x u.a. signifikante Luftemission	n.r.
EN11	Abfallmenge nach Art und Behandlungsform	31
EN12	Signifikante Wassereinleitungen	n.r.
EN13	Signifikante Freisetzungen von Chemikalien, Ölen etc.	n.r.
EN14	Umweltauswirkungen wesentlicher Produkte und Dienstleistungen	15, 17
EN15	Rücknahme gebrauchter Produkte	n.r.
EN16	Fälle von Strafzahlungen für Nichteinhaltung gesetzlicher Umweltregelungen	*
Zusatz EN17	Initiativen im Bereich erneuerbare Energien	18/19

Soziale Indikatoren

Arbeitsbedingungen

LA1	Aufschlüsselung der Belegschaft nach Regionen	38-41, PB
LA2	Durchschnittliche Fluktuation und Schaffung von Arbeitsplätzen	48
LA3	Angestellte mit Tarifvertrag	*
LA4	Einbeziehung der Mitarbeiter in betriebliche Entscheidungen	49
LA5	Erhebung und Erfassung von Arbeitsunfällen und Krankheit	46/47
LA6	Formelle Gremien zu Gesundheit und Sicherheit	46/47, PB
LA7	Verletzungen, Abwesenheitsquote und Anzahl arbeitsplatzbezogener Todesfälle	46/47, PB
LA8	Beschreibung von Grundsätzen und Programmen zu HIV/AIDS	*
LA9	Ausbildungstunden nach Mitarbeiterkategorie	*
LA10	Gleichstellungsgrundsätze und Programme	38/39
LA11	Zusammensetzung des oberen Managements und der Unternehmensführungsgremien	GB
Zusatz LA15	Vereinbarungen mit Arbeitnehmervertretungen zu Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz	46
Zusatz LA16	Unterstützungsprogramme zur Sicherung der Beschäftigungsfähigkeit von Angestellten	44-46, 48
Zusatz LA17	Management von Fähigkeiten und lebenslanges Lernen	44-46

Menschenrechte

HR1	Grundsätze, Leitlinien und Verfahren im Umgang mit allen Aspekten der Menschenrechte	6, 17
HR2	Beachtung der Menschenrechte bei Investitionen	6, 17
HR3	Grundsätze hinsichtlich Zulieferkette	*
HR4	Verfahren zur Verhinderung von Diskriminierung	39-41
HR5	Gewährleistung der Vereinigungsfreiheit	*
HR6	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Kinderarbeit	6, 17
HR7	Grundsätze und Maßnahmen zur Verhinderung von Zwangsarbeit	6, 17

GRI Berichterstattungselement (Kernindikatoren)		Seite
Gesellschaft		
SO1	Management der Auswirkungen auf das Umfeld	6, 7*
SO2	Korruptionsbekämpfung	14
SO3	Grundsätze, Verfahren bezüglich politischer Spenden und Lobbying	*
Zusatz SO4	Auszeichnungen für soziale, ethische und ökologisch relevante Leistungen	41
Verantwortung für Produkte und Dienstleistungen		
PR1	Grundsätze zur Erhaltung der Konsumentengesundheit und -sicherheit	22-25
PR2	Grundsätze und Verfahren zur Produktkennzeichnung	Keine
PR3	Grundsätze und Verfahren zum Schutz der Privatsphäre der Konsumenten	24
PR4	Nichteinhaltung Konsumentengesundheit und -sicherheit	*
Zusatz PR5	Anzahl Beschwerden von Regulierungsbehörden	*
Zusatz PR7	Nichteinhaltung Produktinformation	*
Zusatz PR8	Kundenzufriedenheit	22/23
Zusatz PR9	Einhaltung von Kodizes zur Werbung	*
Zusatz PR10	Gesetzesbrüche zu Werberegulierungen	*
Zusatz PR11	Anzahl der Beschwerden, wo der Datenschutz nachweislich nicht eingehalten wurde	24
GRI-Branchenergänzung für den Finanzsektor		
Social Performance		
CSR1	CSR Leitlinien	6
CSR2	CSR Strukturen und Prozesse	6
CSR3	CSR Audits	Keine
CSR4	Management sensibler Themen	6, 14
CSR5	Non-Compliance	6, 14
CSR6	Stakeholder-Dialog	7
Interne Sozialindikatoren		
INT1	Interne CSR Leitlinien	4-6
INT2	Mitarbeiterfluktuation	48
INT3	Mitarbeiterzufriedenheit	*
INT4	Vorstandsvergütung	8/9, GB
INT5	Boni für Leistungen im Bereich Nachhaltigkeit	8/9
INT6	Einkommen nach Geschlecht	39
INT7	Mitarbeiterprofil	38-40
Nutzen für die Gesellschaft		
SOC1	Gemeinnützige Spenden	52-59
SOC2	Economic Value Added	GB
Lieferanten		
SUP1	Überprüfung wichtiger Zulieferer	*
SUP2	Lieferantenzufriedenheit	*
Einzelkundengeschäft		
RB1	Leitlinien zum Kreditgeschäft	17
RB2	Profil der Kreditvergabe	In Arbeit
RB3	Spezielle Kreditvergabe	19*
Investment Banking		
IB 1	Investment policy	Nicht vorhanden
IB 2	Kundenprofil	Nicht vorhanden
IB 3	Transaktionen mit hohem sozialen Nutzen	Nicht vorhanden
Asset management policy		
AM1	Leitlinien im Asset management	In Arbeit
AM2	Assets under management mit hohem sozialen Nutzen	In Arbeit
AM3	SRI-orientierte Shareholder-Aktivitäten	In Arbeit

Anmerkungen:

Die in der Liste genannten Kriterien stellen die Kurzfassung der Kriterien der Global Reporting Initiative (GRI) dar. Die ausführliche Beschreibung der Kriterien und Indikatoren kann unter www.globalreporting.org nachgelesen werden.

Seit März 2005 gibt es die Pilot-Version des so genannten Sector Supplements Environmental Performance für den Finanzsektor. Eine Berücksichtigung der spezifischen Kriterien wurde geprüft, jedoch vor der Entwicklung und Verabschiedung der geplanten CR-Strategie als nicht sinnvoll erachtet. Es ist jedoch angedacht, diese Kriterien in den nächsten CR-Bericht einfließen zu lassen.

Erläuterungen zu den GRI-Indikatoren

- 2.18 Außer den GRI-Kriterien werden keine spezifischen Kriterien angewendet
- 3.16 Der gegenwärtig erarbeitete Code of Conduct enthält Grundsätze
- 3.20 Ein zertifiziertes UMS ist nicht vorhanden, der betriebliche Umweltschutz wird durch das Facility Management abgedeckt
- EC5 Summe der Lohnzahlungen und Zusatzleistungen: 1 966 Mio Euro in 2004
- EC9 Die Commerzbank erhält keinerlei staatliche Subventionen
- EN5 Nur Standort Frankfurt
- EN6 Als Finanzdienstleister verfügt die Commerzbank AG über keine Standorte in artenreichen Habitaten
- EN16 Keinerlei Strafzahlungen im Berichtszeitraum
- LA3 57% der Mitarbeiter werden nach Tarifvertrag bezahlt und werden durch den Betriebsrat vertreten
- LA8 Da die Mitarbeiter der Commerzbank zum allergrößten Teil in Deutschland beschäftigt sind, sind sie nur in Einzelfällen von HIV bzw. AIDS betroffen, wodurch eine gezielte Bank-interne Auseinandersetzung nicht erforderlich ist
- LA9 Im Durchschnitt betrug die Weiterbildung 1,8 Seminartage pro Mitarbeiter (2004)
- HR3 Der gegenwärtig erarbeitete Code of Conduct enthält Regelungen
- HR5 Alle Mitarbeiter der Commerzbank AG genießen Vereinigungsfreiheit
- SO1 Managementsystem in Planung
- SO3 Keine Grundsätze oder Leitlinien vorhanden
- PR4 Keine Strafzahlungen im Berichtszeitraum
- PR5 Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
- PR7 Keine Vorfälle im Berichtszeitraum
- PR9 Es existieren keine eigenen Grundsätze bzw. Managementsysteme; die Commerzbank orientiert sich an den Empfehlungen des Deutschen Werberats
- PR10 Keine Strafzahlungen im Berichtszeitraum
- Sektorspezifische Ergänzungen (Social Performance Indicators)**
- INT3 Eine Mitarbeiterbefragung wurde 2005 durchgeführt, die Ergebnisse lagen zum Zeitpunkt der Drucklegung noch nicht vor
- SUP1 Der gegenwärtig erarbeitete Code of Conduct enthält Regelungen
- SUP2 Bisher wurde keine Befragung durchgeführt
- RB3 Ohne Quantifizierung

Legende

- * siehe Erläuterungen
- n.r.: nicht relevant
- U: Umschlagseiten
- GB: Geschäftsbericht
- PB: Personalbericht

/ impressum /

Herausgeber:

Commerzbank AG
Zentrale
Kaiserplatz
Frankfurt am Main
Postanschrift:
60261 Frankfurt
Telefon (069) 136-20
Telefax (069) 28 53 89
info@commerzbank.com
www.commerzbank.de

Verantwortlich:

Zentraler Stab
Kommunikation und
Volkswirtschaft

Projektleitung und

Ansprechpartner:

Uwe R. Prim

Konzeption/Redaktion:

Systain Consulting GmbH,
Hamburg

Gestaltung:

domindesign, Hamburg

Bildnachweis:

Markus Goetzke, Gerd Mothes,
fotoblume, Bach-Archiv Leipzig

Papier:

Arctic the Volume

Druck:

medialogik GmbH, Karlsruhe

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit
verzichten wir auf geschlechtsspezifische
Doppelnennungen.

| *ideen nach vorn* | COMMERZBANK 