

Nichtfinanzielle Berichterstattung der Volksbank Köln Bonn eG für das Jahr 2018

gem. CSR-Richtlinie-Umsetzungsgesetz i.V.m. §§ 289c bis 289e HGB

Bei der Erstellung dieses Berichts haben wir uns an den in den oben genannten Paragraphen geforderten Inhalten orientiert. Es wurde daher kein Rahmenwerk verwendet.

1. Geschäftsmodell

Die Volksbank Köln Bonn soll „die spürbare Volksbank im Wirtschaftsraum Köln Bonn“ sein. Diese Mission soll die Mitglieder, Kunden und Mitarbeiter in die Lage versetzen über den sinnstiftenden Weg der Balance, die Einzigartigkeit der Volksbank Köln Bonn herauszustellen.

Unser Weg der Balance folgt dem Prinzip der Nachhaltigkeit in der Forstwirtschaft. Dies bedeutet, nur das zu entnehmen, was wieder nachwachsen wird. Wir streben den dauerhaften Erhalt der genossenschaftlichen Eigenschaften und die weitere Stärkung der Substanz unserer Volksbank an. Ein ausgewogenes Ertrags-, Kosten- und Risikoverhältnis ist Grundlage unserer Vorgehensweise.

Der Weg der Balance schließt Positionen der Extreme, eine Gewinnmaximierung oder eine auf kurzfristigen Erfolg ausgerichtete Handeln aus. Veränderungen sind erforderlich. Sie erfolgen organisch und in dem Ausmaß, dass die Stabilität der Balance erhalten bleibt.

Der Weg der Balance schafft Stabilität in einem instabilen Umfeld und sichert die Fähigkeit, gegenwärtig und für die nächsten Generationen die wirtschaftlichen, sozialen und ethischen Eigenschaften und Funktionen zu erfüllen.

Unser Oberziel ist die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder. Dies erfolgt über den vorgenannten Weg der Balance auf Basis der genossenschaftlichen Prinzipien Selbsthilfe, Selbstverantwortung und Selbstverwaltung. Die Mitgliedschaft ist dazu die Basis. Die Mitglieder sind die Eigentümer unserer Bank.

Förderung bedeutet für uns durch Nähe zu unseren Mitgliedern und Kunden, unserer am Menschen orientierten Beratung sowie unsere Produkte und Dienstleistung den bestmöglichen Nutzen zu stiften.

Förderung bedeutet für uns die Unterstützung von gemeinnützigen Projekten oder Einrichtungen von Mitgliedern in der Region.

Ebenso bedeutet Förderung für uns die Gemeinschaft der Mitglieder in den Mittelpunkt zu stellen. Sie endet dort, wo die Förderung eines Einzelmitgliedes die Gemeinschaft beeinträchtigt.

Die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder kommt dann zur vollen Entfaltung, wenn alle Kunden auch Mitglieder sind. Daher streben wir an, dass jeder Kunde Mitglied wird.

2. Umweltbelange

2.1. Inanspruchnahme von natürlichen Ressourcen

Im Rahmen unserer unternehmerischen Tätigkeit verbrauchen wir primär Ressourcen wie Papier und Energie. Im Vergleich zur Produktionsindustrie werden diese in geringem Umfang in Anspruch genommen. Dennoch sind Umwelt- und Klimaschutz sowie der verantwortungsvolle Umgang mit natürlichen Ressourcen für die Bank wichtige Unternehmensziele.

Der Papierverbrauch stellt für die Bank, trotz der Digitalisierung vieler Prozesse, einen entscheidenden Umweltfaktor dar. Im Laufe der vergangenen Jahre (2012-2016) konnte der gesamte Papierverbrauch, gemessen am Einkaufsvolumen, um 9% reduziert werden. Seither beobachten wir wieder eine Steigerung des Papierverbrauchs. Hauptgrund sind die vielfältigen gesetzlich vorgeschriebenen Informations- und Dokumentationspflichten (Baufinanzierungsberatung, Beratungsprotokolle, Einlegerschutz, etc.) Die Digitalisierung des Posteingangs sowie die Umstellung auf digitalen Rechnungseingang werden zukünftig auch bei Kunden und Lieferanten die Ressource Papier schonen und helfen, die CO₂-Bilanz zu verbessern. Mit der verstärkten Nutzung des digitalen Kontoauszuges erwarten wir eine Reduzierung der Verbräuche von Kontoauszugspapier.

Der Energieverbrauch innerhalb der genutzten Gebäude ist ein weiterer bedeutender Faktor. Den Vorgaben des Energiedienstleistungsgesetzes folgend, haben wir in 2015 ein Energieaudit nach den Anforderungen der DIN EN 16247-7 durchgeführt. Dieses wurde von einem zertifizierten und von der Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle zertifiziertem Energieauditor durchgeführt.

Mit Hilfe des Audits wurden Maßnahmen und Umsetzungsvorschläge zur Steigerung der Energieeffizienz abgeleitet und benannt.

Im Bereich der Beleuchtung bietet sich die Umrüstung auf LED-Systeme an.

Hier erfolgt die Umsetzung sukzessive im Rahmen von Umgestaltungsmaßnahmen an Filialen bzw. der Neugestaltung von Flächen innerhalb der Verwaltungsgebäude und ist fester Bestandteil der Mehrjahresplanung.

Im Bereich der Hauptstelle Köln wurden zwei komplette Etagen mit modernster LED-Technik ausgestattet. Neben akustischer Maßnahmen in unserer Telefonfiliale haben wir auch dort in 2018 alle Arbeitsplätze mit LED-Beleuchtung ausgestattet. Im Zuge der fusionsbedingten Neugestaltung der Außenwerbeanlagen sind seit Mitte des Jahres 2018 nunmehr sämtliche Anlagen auf LED-Technik umgestellt.

Viele kleine Maßnahmen zur Energieeinsparung wurden bereits umgesetzt. Zu nennen sind hier Präsenzmelder in Pantrys, Waschräumen, Tiefgarage, etc.

Die obersten Geschosßdecken bankeigener Immobilien sind dort, wo es nach EnEV gefordert war, überwiegend mit einer energetischen Wärmedämmung versehen. Veraltete Heizungsanlagen wurden auf moderne Brennwertkessel umgestellt. In 2018 wurde der Heizkessel am Standort Walberberg ausgetauscht. Der Standort Oberkassel

erhält eine komplett neue Heizzentrale. Hier wechseln wir den Energieträger von Öl auf Gas.

Zahlreiche Standorte wurden auf die Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit zum Betrieb einer Photovoltaikanlage geprüft. Seit 2016 sind alle verfügbaren Dachflächen ausgeschöpft.

Installiert sind insgesamt 8 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 146,71 kWp. In 2018 wurden hiermit ca. 130.000 kWh erzeugt. In 2017 lag die produzierte Leistung bei 115.390 kWh.

Insgesamt konnten die Anlagen bereits 572.000 kWh erzeugen und zum größten Teil den Vor-Ort-Bedarf decken.

Für den Stromeinkauf beziehen wir seit 2017 für die Mehrzahl aller Standorte zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien. Zielsetzung in den Folgejahren ist es, den Gesamtbedarf flächendeckend auf Ökostrom umzustellen.

Die im Energieaudit ermittelten Werte für den Bonner Bereich weisen einen Stromverbrauch von 54 kWh/m² aus. Vergleichbare auditierte Banken zeigen hier einen Wert von 90 kWh/m². Im Bereich Wärme lag der Wert bei 145 kWh/m² und somit leicht über vergleichbaren Banken, die hier einen Wert von 135 kWh/m² ausweisen konnten.

Mit dem Vollzug des ersten gemeinsamen, einheitlichen Audits in 2019 können wir für die Gesamtbank entsprechende Werte ausweisen.

2.2. Ressourcenmanagement

Ziel der Volksbank Köln Bonn eG ist es, die CO₂- Emissionen nachhaltig zu reduzieren. Hierzu werden die zuvor genannten Maßnahmen konsequent weiter für das gesamte Unternehmen fortgeführt.

Zur Förderung der E-Mobilität wurde mit Fachleuten in ersten vor Ort-Terminen die Machbarkeit zum Aufbau einer Ladeinfrastruktur verprobt.

- Die Bank hat sich zum Ziel gesetzt, die folgenden Leistungsindikatoren zu definieren und in der Zukunft zu messen: Eingesetzte Materialien nach Gewicht oder Volumen
- Energieverbrauch innerhalb der Organisation
 - erste Kennziffern hierzu können ab 2019 ausgewiesen werden; hier war zuvor eine Harmonisierung des Systems erforderlich.
 - Kraftstoffverbrauch in kWh
- Verringerung des Energieverbrauchs
 - neben technischen Lösungen wie Einsatz LED-Technik bzw. Präsenzmeldern ist eine laufende Sensibilisierung der Mitarbeiter erforderlich, da viele Verbrauchswerte durch die jeweiligen Nutzer gesteuert werden.
- Gesamtwasserverbrauch nach Quellen

- Gesamtgewicht des Abfalls nach Art und Entsorgungsmethode
 - generell gilt: Sonderabfälle werden gesetzlich vorgeschriebenen Entsorgungswegen zugeführt. Mülltrennung erfolgt nach Biomüll, Altpapier, Verpackungen und Restmüll.

2.3. Klimarelevante Emissionen

Ziel ist die kontinuierliche Reduzierung von Treibhausgasemissionen (THG), von Energie- und Wasserbedarf sowie allgemein schonender Umgang mit Ressourcen.

Umgesetzte und geplante Maßnahmen sind vorgenannt beschrieben.

Leistungsindikatoren:

- Direkte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 1¹):
 - Ist für die Bank angesichts der Komplexität der Berechnungsverfahren und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.
- Indirekte energiebezogene THG-Emissionen (Scope 2):
 - Ist für die Bank angesichts der Komplexität der Berechnungsverfahren und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.
- Weitere indirekte THG-Emissionen (Scope 3):
 - Ist für die Bank angesichts der Komplexität der Berechnungsverfahren und die im Vergleich zu anderen Branchen geringe Relevanz für mittelgroße Kreditinstitute nicht wesentlich.
- Reduzierung der THG-Emissionen:
 - Die Reduzierung der Treibhausgasemissionen unterstützt die Bank im Rahmen Ihrer Geschäftstätigkeit.

¹ Scope: Allg. Kategorien um Emissionen nach direkten, indirekten und sonstigen indirekten CO² Emissionen aufzuschlüsseln.

3. Arbeitnehmerbelange

Die Volksbank Köln Bonn eG ist Mitglied im Arbeitgeberverband und unterliegt damit den Regelungen des Tarifvertrages für die Volksbanken und Raiffeisenbanken in der jeweils gültigen Fassung. Vor diesem Hintergrund erfolgt die Bewertung von Stellen und Arbeitsplätzen immer unter Bezugnahme auf die tariflichen Regelungen und in direkter Abstimmung mit dem Betriebsrat.

Die Vergütungsstrukturen im außertariflichen Bereich orientieren sich an der Verantwortung und Komplexität des jeweiligen Aufgabengebietes, sowie darüberhinausgehenden Kriterien.

Die Modalitäten für etwaige Sonderzahlungen an Mitarbeiter werden sowohl im tariflichen als auch außertariflichen Bereich durch Betriebsvereinbarungen geregelt. Sie kommen nur dann zustande, wenn die hierfür erforderlichen wirtschaftlichen (u.a. Ergebnis und Rating der Bank), sowie die persönlichen Voraussetzungen (u.a. Zielerreichung und „kundenorientierter Vergütungsvorbehalt“) erfüllt sind.

Der kaskadenförmige Zielprozess und die laufenden Kontrollen des Personalmanagements stellen dabei sicher, dass die Zielvereinbarungen den internen Anforderungen entsprechen, und im Sinne einer Nachhaltigkeit taugliche Qualitätsziele enthalten.

Im Falle der Vorstände und der Leitenden Angestellten orientiert sich die Ermessenstantieme ebenso am nachhaltigen Erfolg der Bank, wie an der persönlichen Zielerreichung.

Die Relation von fixer und variabler Vergütung wurde in allen Fällen so begrenzt, dass zu keiner Zeit negative Anreize entstehen.

Bei der Vergütungspolitik haben wir die Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung einzuhalten. Sie wird regelmäßig mit dem Aufsichtsrat thematisiert.

Die Mitglieder des Aufsichtsrates erhalten eine Aufwandsentschädigung sowie festgelegte Sitzungspauschalen.

Mitarbeiter, bei denen es im betrachtungsrelevanten Zeitraum zu Auffälligkeiten oder relevanten Beschwerden gekommen ist, erhalten unter Einbindung von Betriebsrat und ggfs. auch Compliance eine Reduzierung bis hin zur vollständigen Streichung etwaiger Sonderzahlungsansprüche (Kundenorientierter Vergütungsvorbehalt).

Über die Bindung an den bundesweiten Flächentarif der Genossenschaftsbanken gewährleistet die Volksbank Köln Bonn eG attraktive Arbeitsbedingungen, die für die Arbeitnehmer deutlich günstiger sind, als die gesetzlichen Standards (wie z.B. im Vergleich zum gesetzlichen Mindestlohn oder gesetzlichen Urlaubsanspruch). Flankiert werden diese Arbeitsbedingungen zusätzlich noch durch eine Vielzahl von freiwilligen und übertariflichen Leistungen/Maßnahmen. Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Arbeitnehmer für ein Engagement in öffentlichen Ehrenämtern frei. Für das

Engagement der Arbeitnehmer in den Entscheidungsgremien der vertragsschließenden Tarifparteien erfolgt eine bezahlte Freistellung für zwölf Tage auf regionaler Ebene und für Gremien auf Bundesebene für 17 Tage.

Mit Blick auf die demographische Entwicklung trifft das Tarifwerk seit mehreren Jahren Regelungen, die u.a. die gesetzlichen Regelungen zur Arbeitssicherheit um betriebliche Maßnahmen zum Gesundheitsschutz (z.B. Präventionstag) ergänzen und rentennahen Mitarbeitern Anspruch auf eine hälftig arbeitgeberfinanzierte Verkürzung der Wochenarbeitszeit geben.

Neben den zuvor dargestellten Rahmenbedingungen bietet die Volksbank Köln Bonn eG ihren Mitarbeitern im Rahmen des betrieblichen Gesundheitsmanagements über bestehende Kooperationen in Bonn und Köln qualifizierte Ansprechpartner rund um berufliche, aber auch private Problemstellungen. Darüber hinaus werden regelmäßig unter Beteiligung von Mitarbeitern und Betriebsrat Präventions- und Gesundheitsmaßnahmen konzipiert und angeboten.

Für alle Mitarbeiter existieren grundsätzlich betriebliche Altersvorsorgeregelungen. Diese werden durch die Bank in unterschiedlicher Ausprägung unterstützt.

Alle Mitarbeiter haben die Möglichkeit, persönliche Anregungen und Verbesserungen zu Abläufen, Prozessen und Themenstellungen im Rahmen eines betrieblichen Vorschlagwesens zu platzieren.

Unser auf vier Säulen (Zukunft, Region/Genossenschaft, Mitglieder und Kunde, Mitarbeiter) fußendes Leitbild ist ein klares Zeichen unseres genossenschaftlichen Werte- und Nachhaltigkeitsverständnisses – es wurde von den Mitarbeitern, Beiräten und Auszubildenden der Bank entwickelt.

Vor dem Hintergrund einer kontinuierlichen Qualitätssicherung und aktiven Begleitung/Entwicklung werden mit allen Mitarbeitern regelmäßige Mitarbeitergespräche geführt.

Wir legen Wert auf Chancengleichheit im Unternehmen. Unsere aktuellen Zahlen stellen sich wie folgt dar:

Anzahl Mitarbeiter per 31.12.2018:	845
davon Auszubildende:	78
Anzahl Frauen per 31.12.2018:	450
Anzahl Frauen in Führungspositionen:	19
Anzahl Führungspositionen (ohne Vorstand):	82

Die Vergütung der Mitarbeiter ist angemessen ausgestaltet. Eine Differenzierung nach Herkunft, Hautfarbe, Nationalität, Religionszugehörigkeit, Geschlecht oder körperlicher Behinderung ist weder nach der tariflichen noch nach der betrieblichen Vergütungssystematik zulässig.

Auch im Übrigen sind Diskriminierungen der Mitarbeiter in Ansehung der genannten Kriterien unzulässig.

Die Zielgrößen für eine Frauenquote in Vorstand (0%) und Aufsichtsrat (30%) werden fortgeführt. Die Besetzung des Vorstands beruhte auf den Vereinbarungen im Verschmelzungsvertrag und den getroffenen Nachfolgeregelungen, unter denen sich keine Person weiblichen Geschlechts befand. Die bisherigen Zielgrößen für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes in Höhe von 18% bzw. 16 % werden im Falle der zweiten Ebene weiterhin erfüllt. Die Unterschreitung des ursprünglichen Zielwertes in der ersten Führungsebene resultiert aus dem Ausscheiden einer Person weiblichen Geschlechts und der internen Nachbesetzung aus dem bisherigen Personenkreis dieser Ebene. Eine Steigerung kommt nicht in Betracht, da nach derzeitigem Stand im Bezugszeitraum voraussichtlich weder Stellen frei, noch zusätzliche Stellen geplant werden. Sollten sich insoweit Änderungen ergeben, werden vakante Stellen bis zu einer Quote von 18 % mit Bewerberinnen besetzt, soweit sie den jeweiligen Qualifikationsanforderungen der Stelle gerecht werden.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen (Quote per 31.12.2018: 29,36%), sowie über grundsätzliche Regelungen/Vereinbarungen zur variablen Arbeitszeit.

Die für ein mittelständisches Unternehmen typische Nähe von Vorstand und Führungskräften und Mitarbeitern bewirkt eine transparente Kultur des Miteinanders von Führung und Mitarbeitern. Dies zeigt sich auch in dem von den Mitarbeitern entwickelten neuen Leitbild.

Es wird ein angemessenes Gesundheitsmanagement durch die Bank angeboten. Um sicherzustellen, dass die Mitarbeiter den Anforderungen ihrer Stelle entsprechen, betreibt die Volksbank Köln Bonn eG eine kontinuierliche Personalentwicklung. Im regelmäßigen Dialog zwischen Führungskraft und Mitarbeiter (und bei Bedarf auch dem Personalmanagement) werden die Anforderungen des Stellenprofils und die persönlichen Kompetenzen beleuchtet und im Bedarfsfall geeignete Qualifizierungs- oder Unterstützungsmaßnahmen ergriffen.

Im Jahr nach der Fusion haben die Mitarbeiter rund 1.300 Seminartage (per 31.12.2018) zur persönlichen Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen.

4. Sozialbelange

Als Genossenschaftsbank ist der Volksbank Köln Bonn eG gesellschaftliches Engagement eG wichtig. Deshalb verbindet die Volksbank wirtschaftlichen Erfolg mit gesellschaftlich verantwortlichem Handeln. Die Volksbank Köln Bonn eG fördert die Region und die dort lebenden Menschen. Sie übernimmt Verantwortung zum Beispiel im Rahmen der Kinder- und Jugendarbeit, für Bildung und Ausbildung sowie für vielfältige soziale Belange.

Im Jahr 2018 hat die Volksbank Köln Bonn eG 260.000 Euro gespendet. Hierbei haben die Mitgliederbeiräte in den Regionen das Recht, bei der Vergabe mit zu entscheiden. Der geplante Zielwert wurde in diesem Bereich zu 2/3 erreicht. 170.000 Euro wurden

für Sponsoring Maßnahmen aufgewendet, womit das gesetzte Ziel sogar überschritten wurde.

Über den Verein „miteinander-füreinander“ hat die Bank mit einem Betrag von 56.000 Euro förderungswürdige Projekte, darunter Schulbibliotheken an Kölner Grundschulen, unterstützt. Ziel des Vereins ist es, in und für die Region aktiv „Hilfe zur Selbsthilfe“-gemäß dem Leitsatz der Genossenschaftsgründer Friedrich Wilhelm Raiffeisen und Hermann Schulze – Delitzsch- zu leisten. Mit dem geleisteten Engagement des Vereins konnte die dem Verein zugeführte jährliche Dotierung voll ausgeschöpft werden.

Ausdruck der besonderen Förderung der Mitglieder ist auch der „Solidaritätsfonds – Stiftung der Volksbank Köln Bonn eG“. Die Stiftung hat im Berichtsjahr mit einem Betrag in Höhe von 55.000 Euro sowohl Mitglieder, welche unverschuldet in Not geraten sind, als auch gemeinnützige Vereine und Initiativen in der Region unterstützt. Das angestrebte Ziel wurde zur Hälfte erreicht.

Unter dem Titel „all zesamme“ betreibt die Bank eine Crowdfunding-Plattform. Bürger und Bank spenden hier gemeinsam für gemeinnützige Projekte in der Region. Im Jahr 2018 wurden über „all zesamme“ 32.237 an Spenden eingeworben. Eine durchgeführte Veranstaltung speziell für Vereine zu diesem Thema wurde genutzt um die Plattform auch in der Region Bonn und im Rhein- Sieg Kreis weiter bekannt zu machen.

Im Rahmen der Vereinsförderung hat die Volksbank Köln Bonn eG zudem Vereine über den Vereinsdruckservice mit 15.000 Euro unterstützt und durch Sponsoring Vereinspublikationen mit 54.000 Euro gefördert. Das geplante Engagement wurde erreicht.

Das gesamte genossenschaftliche Engagement der Volksbank Köln Bonn eG betrug im Jahr 2018 somit 610.980 Euro.

5. Achtung der Menschenrechte

Die Achtung der Menschenrechte sowie die Verhinderung von Kinder- und Zwangsarbeit gehören zum Selbstverständnis der Volksbank Köln Bonn eG. Als Genossenschaftsbank, die im Dienste ihrer Mitglieder steht und regional verankert ist, liegt der Fokus der Geschäftstätigkeit auf dem Wirtschaftsraum Köln, Bonn und Rhein-Sieg. Wir pflegen langjährige Beziehungen zu Dienstleistern und Lieferanten aus der Region, die wir kennen und die unsere Mitglieder und Kunden sind und wählen diese unter den vorgenannten Aspekten sorgsam aus. Diese Grundsätze sind in der Mitglieder- und Geschäftsstrategie verankert. Ein separates Konzept zur Achtung der Menschenrechte ist daher entbehrlich.

6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung

Als verantwortungsvoll geführtes Unternehmen geben wir unseren Mitarbeitern Grundsätze und Regeln für ein korrektes und eigenverantwortliches Verhalten an die Hand, insbesondere im Umgang mit Kunden, Geschäftspartnern und Kollegen.

Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns (Compliance) spielt in der Finanzbranche eine wichtige Rolle – und ist für die Volksbank Köln Bonn eG eine Selbstverständlichkeit.

Bei der Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen sowie bei der Durchsetzung von Finanzembargos fordern Regierungen die Unterstützung der Finanzwirtschaft ein. Zusätzliche Regeln beschränken Transaktionen und verpflichten die Institute zu Offenlegung und strengen Prüfungen. Dieser enge gesetzliche Rahmen wirkt sich grundlegend auf unsere Geschäftstätigkeit als Bank aus. Überdies hat der Gesetzgeber die Anforderungen an die Compliance-Funktion in Banken in den vergangenen Jahren kontinuierlich verschärft. So konkretisierte die Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin) Regelungen des Wertpapierhandelsgesetzes durch die Mindestanforderungen an Compliance und die weiteren Verhaltens-, Organisations- und Transparenzpflichten (MaComp). Mit der Novellierung der Mindestanforderungen an das Risikomanagement (MaRisk) haben sich die Aufgaben und Pflichten des Compliance Office nochmals erweitert.

Zur Beurteilung neuer Kunden verwenden wir Anweisungen und Regelungen, um die „Know-your-Customer“- sowie die „Customer Due Diligence“-Anforderungen des Geldwäschegesetzes (GWG) zu erfüllen. Eine fortlaufende Überwachung auf Transaktions- und Kundenebene ist implementiert.

Um Unregelmäßigkeiten frühzeitig zu erkennen, haben unsere Mitarbeiter die Möglichkeit, diese vertraulich anzuzeigen. Wir haben ein Hinweisgebersystem (Whistleblowing) installiert, das den Beschäftigten unter Wahrung der Vertraulichkeit ihrer Identität die Möglichkeit gibt, Hinweise auf mögliche strafbare Handlungen an den MaRisk-Beauftragten zu leiten. Dieses System hilft uns, Gesetzeskonformität zu gewährleisten sowie Reputations- und Vermögensschäden für die Volksbank Köln Bonn eG zu vermeiden.

Für das Berichtsjahr 2018 sind keine Korruptionsfälle bestätigt. Ferner waren keine Bußgelder und monetären Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften zu verzeichnen.

Leistungsindikatoren:

Kennzahl	Ziel	Ist
Implementierung bedeutender Regelungen und Vorgaben	Keine in Verzug	Keine in Verzug
Meldungen über Hinweisgebersystem	Keine	Keine
Mitarbeitergeschäfte gemäß der Leitsätze	Keine Maßnahmen erforderlich	Keine Maßnahmen erforderlich
Vor-Ort-Prüfungen durch Datenschutz/Compliance	Geplante Prüfungen durchgeführt	Geplante Prüfungen durchgeführt

Köln, den 20.03.2019