

Nichtfinanzielle Berichterstattung der Volksbank Köln Bonn eG für das Jahr 2020

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 ein auf kurzfristigen Erfolg ausgerichtetes 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. Neben den klassischen Bankprodukten bieten wir unseren Kunden auch nachhaltige Anlagemöglichkeiten unserer Verbundpartner an.

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. Die Ressource Energie wird im Vergleich zur Produktionsindustrie 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. Die Digitalisierung des Posteingangs sowie die Umstellung auf digitalen Rechnungseingang sowie auch der verantwortungsvolle Umgang der Mitarbeiter mit der Ressource Papier haben dazu beigetragen, mit einem Verbrauch von 3,73 Mio. Blatt im Jahr 2020 unter den Zielwert von 4 Mio. Blatt zu kommen. Seit 2020 verwenden wir das zertifizierte und mit dem EU Ecolabel ausgezeichnete CO₂-neutrale „GenoPapier“. Mit der verstärkten Nutzung des digitalen Kontoauszuges erwarten wir eine weitere Reduzierung der Verbräuche von Kontoauszugspapier um mindestens 5% für 2021.

Das Mitgliedermagazin „einfach besonders“ wird seit der Ausgabe 2/2020 auf 100% Recycling-Papier gedruckt, welches FSC-zertifiziert ist. Das Magazin hat eine Auflage von 156.000 Stück pro Jahr und einen Umfang von 24 Seiten. Zudem ist der Druck klimaneutral. Die beim Drucken unvermeidlich entstehenden CO₂-Emissionen werden dabei kompensiert, indem die Bank die Initiative Deutschland-Plus-Mix des Bergwaldprojekt e.V. finanziell unterstützt. Der Verein wurde mit dem Ziel gegründet, Wälder zu schützen, zu erhalten und zu pflegen.

Die Bank hat einen großen Teil der Kundenkommunikation auf den sogenannten elektronischen Postkorb umgestellt. Hierbei werden z.B. Verbraucherinformationen nicht mehr per Brief, sondern ausschließlich elektronisch mittels Onlinebanking oder App an den Kunden versendet. Dies spart zusätzlich Papier, sowie CO₂, welches in Zusammenhang mit dem Transport der Briefe entstanden wäre.

Der Einkauf von Handtuchpapier wurde umgestellt auf ECONATURAL. Die Herstellung erfolgt ohne den Einsatz von umweltbelastenden Bleichmitteln aus recycelten Getränkekartons und leistet somit einen Beitrag zur Reduzierung von CO₂.

Mit der Installation von Wasserzapfstellen an den Hauptstellen der Bank besteht dort nun die Möglichkeit, gesprudelt Wasser vor Ort zu zapfen. Hier entfällt nun der Transport von Mehrwegkästen und die hieraus resultierende CO₂-Belastung. Durch die Umstellung von Einweg-PET Flaschen auf Mehrwegsysteme reduziert sich das Einkaufsvolumen um rd. 20.000 PET-Flaschen p.a..

Zur Betrachtung des Energieverbrauchs innerhalb der genutzten Gebäude haben wir gemäß den Vorgaben des Energiedienstleistungsgesetzes in 2019 ein Energieaudit nach den Anforderungen der DIN EN 16247-7 durchgeführt. Die Ergebnisse wurden in einem Abschlussbericht dokumentiert und beinhalten Vorschläge, vornehmlich zur Erhöhung der Wärmedämmung an Gebäuden. Durchgeführt wurde das Energieaudit von einem vom Bundesamt für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle zertifiziertem Energieauditor.

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

Der Empfehlung, alle Lüftungsanlagen neu einmessen zu lassen, um die Energieeffizienz und auch die Wirkung zu erhöhen sind wir gefolgt.

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.

Die obersten Geschoßdecken bankeigener Immobilien sind dort, wo es nach der Energieeinsparverordnung gefordert war, überwiegend mit einer energetischen Wärmedämmung versehen. Veraltete Heizungsanlagen wurden auf moderne Brennwertkessel umgestellt. Für den Standort Beuel wurden Vorbereitungen getroffen, den Energieträger von Öl auf Gas umzustellen. Umfangreiche Maßnahmen zur Steigerung der Energieeffizienz werden derzeit am Objekt Gangolfstrasse durchgeführt. Hier werden neue Fenster eingebaut und Dach und Fassade nach den geltenden Vorgaben gedämmt. Wir rechnen nach Umsetzung dieser Maßnahmen mit einem um 30 % geringeren Heizbedarf für diesen Standort.

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. Im Jahr 2020 wurden hiermit ca. 106.000 kWh erzeugt. Insgesamt konnten die Anlagen bereits 780.620 kWh erzeugen und zum größten Teil den Vor-Ort-Bedarf decken. Die vermiedene CO₂-Produktion liegt hier bei 546,43 t.

Für den Stromeinkauf beziehen wir seit 2020 für alle Standorte zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien. Damit wurde hier das Ziel für 2020, alle Standorte auf diese Versorgung umzustellen, erfüllt.

Im Energieaudit 2019 wurden erstmals die Gesamt-Energieverbräuche der Bank (ohne Mieter) und die CO₂-Emissionen für das Jahr 2018 ermittelt und fortgeschrieben:

Verbrauchskategorie	Verbrauch in 2018	Verbrauch in 2019	Hauptanteil
Gesamtenergieverbrauch in Mio. kWh pro Jahr	10,21	9,44	Strom 42%
Gesamter CO ₂ -Ausstoss in Tonnen CO ₂ pro Jahr	3.613	3.339	Strom 62%

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 wurden wie für 2020 geplant die ersten Ladesäulen in Betrieb genommen.

Die Installation von öffentlich zugänglichen Ladesäulen ist für das erste Quartal 2021 terminiert.

Leistungsindikatoren:

Folgende Zielwerte für die Leistungsindikatoren wurden festgelegt. Bei einigen Indikatoren liegen die Werte für 2020 erst im Verlauf des Jahres 2021 vor. Daher werden hier die Werte aus 2019 dargestellt.

- Materialien nach Gewicht oder Volumen

Jahr	Kopierpapier in t	Zielwert Folgejahr in t
2019	24,44	20
2020	18,59	19

- Energieverbrauch innerhalb der Organisation

Jahr	Gesamtenergieverbrauch in Mio. kWh	Zielwert Folgejahr in Mio. kWh
2018	10,21	9,70
2019	9,44	9,22

- 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. Durch die Fachverantwortlichen findet vor Ort regelmäßig eine Sensibilisierung statt.
- Gesamtwasserverbrauch nach Quellen

Jahr	Gesamtwasserverbrauch in m ³	Zielwert Folgejahr in m ³
2018	15.685	14.900
2019	14.358	14.200

- 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 vorgeannt beschrieben.

Leistungsindikatoren:

Folgende Zielwerte für die Leistungsindikatoren wurden festgelegt.

- 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 ein Kreditinstitut unserer Größe nicht wesentlich.
 - Gem. Energieaudit belaufen sich die direkten CO²-Emissionen (aus Erdgas, Heizöl, Benzin und Diesel) auf

Jahr	CO ² -Emissionen in t	Zielwert Folgejahr in t
2018	1.122	1.066
2019	1.013	1.000

- 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.
 - Gem. Energieaudit belaufen sich die indirekten CO²-Emissionen (Strom und Fernwärme) auf

Jahr	CO ² -Emissionen in t	Zielwert Folgejahr in t
2018	2.492	2.367
2019	2.326	2.250

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

- 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.
 - Sonstige indirekte CO²-Emissionen wurden im Rahmen des Energieaudits nicht gemessen.

2.4. weitere Umweltthemen

Als Ausdruck des nachhaltigen Handelns sowie als Beitrag zum Artenschutz hält die Bank zwei Bienenvölker auf dem Dach der Volksbank-Zentrale am Hohenzollernring. Die insgesamt ca. 200.000 Bienen werden rund 50kg Honig produzieren, der wiederum lokal an die Kunden der Bank verkauft wird.

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 durch das Personalmanagement 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, wie zum Beispiel die kostenlose Versorgung mit Trinkwasser über in den Hauptstellen installierte Zapfstationen. Der genossenschaftliche Bankentarif stellt die Arbeitnehmer zudem 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.

Die Bank stellt den Mitarbeitern kostenlos Wasser, Kaffee und Tee zur Verfügung. Der nachhaltige Umgang mit der Ressource Wasser wurde besonders berücksichtigt. An den Standorten Heinemannstraße und Hohenzollernring wurden daher hochwertige Zapfstellen für Trinkwasser eingebaut, die das Leitungswasser nach Wunsch aufbereiten. An den anderen Standorten wurden die bislang verwendeten PET-Flaschen durch Mehrweg-Glasflaschen ersetzt. Außerdem bekam jeder Mitarbeiter einen wiederverwendbaren, biologisch abbaubaren To-Go-Kaffeebecher zur Verfügung gestellt.

Im Rahmen der Coronapandemie gewährte die Bank den Mitarbeitern mit Kindern bei Betreuungsengpässen bis zu 10 bezahlte Urlaubstage und trug somit zur Stärkung der Familien bei.

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 teilweise 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.

Die von der Bank im Jahr 2020 deutlich ausgebauten Mobile Arbeit ermöglicht es den Mitarbeitern, im Rahmen der betrieblich definierten Parameter, die Work-Life-Balance nachhaltig zu verbessern. Die Anzahl und der Umfang von Fahrten zur Arbeitsstätte hat sich hierdurch zum Teil deutlich verkürzt bzw. reduziert, was zu einer entsprechenden CO₂ Entlastung beiträgt.

Unser auf vier Säulen (Zukunft, Region, Mitglieder, 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 31.12.2020:	788
davon Auszubildende:	55
Anzahl Frauen per 31.12.2020:	426
Anzahl Frauen in Führungspositionen:	18
Anzahl Führungspositionen (ohne Vorstand):	80

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 seinerzeit auf den Vereinbarungen im Verschmelzungsvertrag und den getroffenen Nachfolgeregelungen, unter denen sich keine Person weiblichen Geschlechts befand. Sollten im Vorstandsgremium in Zukunft vakante Stellen geben, so werden diese bis zu einer Quote von 30% mit Bewerberinnen besetzt, soweit sie den jeweiligen Qualifikationsanforderungen der Stelle gerecht werden.

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 unverändert aus dem Ausscheiden einer Person weiblichen Geschlechts und der internen Nachbesetzung aus dem bisherigen Personenkreis dieser Ebene im Jahr

2018. Die im nächsten Jahr regulär anstehende Nachbesetzung erfolgt durch eine Person weiblichen Geschlechts. Eine Steigerung kommt auch im derzeitigen Bezugszeitraum nicht in Betracht, da weder Stellen frei noch zusätzliche Stellen geplant wurden. 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: 31,5% per 31.12.2020, vergleichbar mit dem Vorjahresniveau), 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 seinerzeit von den Mitarbeitern entwickelten 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.

Unsere Mitarbeiter haben im Jahr 2020 1.172 Seminartage (per 31.12.2020) zur persönlichen Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen. Die deutliche Reduzierung gegenüber dem Vorjahr ist unter anderem auf die Beschränkungen im Rahmen der Corona-Pandemie und die in im Jahr 2019 hohe Anzahl an Schulungen anlässlich des neuen Kernbanksystems zurückzuführen.

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 2020 hat die Volksbank Köln Bonn eG 390.950 Euro an Spenden zugesagt. Über einen Teil der Spenden (innerhalb zugewiesener Budgets) entscheiden die Mitgliederbeiräte der Regionen im Rahmen ihrer Beiratssitzungen. Der geplante Zielwert wurde in diesem Bereich überschritten. 230.000 Euro wurden für Sponsoring Maßnahmen aufgewendet, womit das gesetzte Ziel zu 75% erreicht wurde. Aufgrund der weiterhin andauernden Corona-Pandemie wurden im Jahr 2020 viele Veranstaltungen abgesagt, so dass bereits geplante Sponsorings nicht durchgeführt werden konnten.

Ausdruck der besonderen Förderung der Mitglieder ist auch die „miteinander füreinander– Stiftung der Volksbank Köln Bonn eG“. Die Stiftung hat im Berichtsjahr mit einem Betrag in Höhe von 143.000 Euro sowohl Mitglieder, welche unverschuldet in Not geraten sind, als auch gemeinnützige Vereine und Initiativen in der Region unterstützt. Das angestrebte Ziel wurde überschritten. Darüber hinaus hat die Volksbank Köln Bonn in der Corona-Zeit geholfen. Über die „miteinander-füreinander, Stiftung der Volksbank Köln Bonn eG“ wurde eine Spendenoffensive für Institutionen und Vereine im Bereich der Kultur, Kunst, Literatur und Musik gestartet. Insgesamt wurde eine Summe von 230.000 Euro an kulturelle Einrichtungen bereitgestellt, wovon bis zum Jahresende bereits 53.500 Euro ausgezahlt wurden.

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 2020 wurden über „all zesamme“ 8.300 Euro an Spenden eingeworben. Zu Beginn der Corona- Pandemie wurde die Plattform auch für nicht gemeinnützige Institutionen geöffnet, die durch die Pandemie in finanzielle Schwierigkeiten geraten sind.

Im Rahmen der Vereinsförderung hat die Volksbank Köln Bonn eG zudem Vereine über den Vereinsdruckservice mit 5.000 Euro unterstützt und durch Sponsoring Vereinspublikationen mit 27.000 Euro gefördert. Das geplante Engagement wurde deutlich unterschritten, was hauptsächlich an abgesagten Veranstaltungen etc. aufgrund der Corona- Pandemie liegt.

Das gesamte genossenschaftliche Engagement der Volksbank Köln Bonn eG betrug im Jahr 2020 somit 857.750 Euro.

Die Bank hat als Initiator zusammen mit dem Partner Digitransform GmbH einen digitalen Führerschein für Lehrer und einen weiteren digitalen Führerschein für Eltern entwickelt. Die Notwendigkeit für diese Formate wurde aus der Coronapandemie und dem daraus resultierenden Homeschooling abgeleitet. Hier gibt es erhebliche Defizite im digitalen Wissen auf Seiten der Lehrer und Eltern. Die Führerscheine werden durch Teilnahme an einem e-Learning mit abschließendem Test erworben. Die Bank stellt die Teilnahmemöglichkeiten über die Schulen in der Region kostenlos zur Verfügung. Die Auslieferung der Lizenzen für die Teilnahme beginnt im Januar 2021. Das Angebot besteht langfristig über mehrere Jahre.

Die Bank führt jedes Jahr eine große Mitgliederzufriedenheitsbefragung durch. Jeweils abwechselnd für private und für gewerbliche Mitglieder. Hierbei wird der sogenannte Mitgliederbindungsindex ermittelt. Die Mitgliederzufriedenheit ist Bestandteil der Banksteuerung und somit in der Mitglieder- und Geschäftsstrategie verankert. Neben der reinen Ermittlung der Kennziffern liefert die Befragung Hinweise, an welchen Stellen die Bank noch Verbesserungspotenzial hat. Diese Potenziale werden in Umsetzungsworkshops operationalisiert mit dem Ziel, den Mitgliederbindungsindex zu steigern. Die Befragungen werden mit Unterstützung des Genossenschaftsverband-Verband der Regionen durchgeführt.

Weitere Inhalte sind:

- Status quo und Entwicklung der Bankbeziehung der Mitglieder im Privatkundenbereich

- Stellenwert und Bewertung der Mitgliedschaft
- Qualität der Beratung und Serviceleistungen, Potenziale und Schwachstellen
- Identifikation der Treiber für eine höhere Kundenzufriedenheit und –bindung
- Ableitung von Handlungsfeldern

Im Jahr 2020 wurden die privaten Mitglieder befragt. Es haben 5.688 Mitglieder an der Onlineumfrage teilgenommen, was in etwa 19% der Grundgesamtheit entspricht. Insofern sind die Ergebnisse repräsentativ.

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 Dienst 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 Reputation des Unternehmens und das Vertrauen der Kunden sind für uns entscheidende Faktoren im täglichen Geschäftsverkehr. Die Gewährleistung rechtskonformen Handelns (Compliance) ist wesentliche Grundlage einer verantwortungsvollen Unternehmensführung und ist für die Volksbank Köln Bonn eG eine Selbstverständlichkeit.

Zur Sicherstellung des rechtmäßigen Verhaltens hat die Bank unter anderem eine MaRisk-Compliance-Funktion, eine WpHG-Compliance-Funktion und eine zentrale Stelle – zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen - eingerichtet und entsprechende Beauftragte ernannt. Diese sind, wie der Datenschutzbeauftragte sowie der Informationssicherheitsbeauftragte direkt an den Vorstand berichtspflichtig.

Richtlinien und Anweisungen wie z.B. die Richtlinie zur Verhinderung von Geldwäsche, Terrorismusfinanzierung und sonstigen strafbaren Handlungen bilden die Basis für weitere interne Regelungen.

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.

Zur Bekämpfung von Insiderhandel und Marktmanipulation, Korruption oder sonstigen strafbaren Handlungen sowie bei der Durchsetzung von Finanzembargos sind entsprechende Kontroll-, Sicherungs- und Meldeverfahren installiert. 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.

Eine Organisationsrichtlinie über die Annahme und Gewährung von Zuwendungen beispielsweise regelt den Umgang mit Zuwendungen. Sie soll die Volksbank Köln Bonn eG und ihre Mitarbeiter vor Bestechlichkeit schützen und für mögliche Interessenkonflikte sensibilisieren.

Die Bank führt regelmäßige Schulungen bei allen Mitarbeitern durch, um diese wiederkehrend über die oben genannten Themen zu informieren und zu sensibilisieren.

Das beschriebene Compliance-Management-System hilft uns, Gesetzeskonformität zu gewährleisten sowie Reputations- und Vermögensschäden für die Volksbank Köln Bonn eG zu vermeiden.

Für das Berichtsjahr 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
Mitarbeitergeschäfte gemäß den Leitsätzen	Keine Maßnahmen erforderlich	Keine Maßnahmen erforderlich
Vor-Ort-Prüfungen durch Datenschutz/WpHG-Compliance	Geplante Prüfungen durchgeführt	Geplante Prüfungen durchgeführt

Im Jahr 2021 wird sich ein Studierender mit der Ausrichtung der Volksbank Köln Bonn eG im Bereich der Nachhaltigkeit beschäftigen und Themenfelder identifizieren, in den die Bank Verbesserungspotential aufweist. Dabei werden auch die Inhalte dieses Berichtes betrachtet.

Köln, den 09.04.2021