

## **Nichtfinanzielle Berichterstattung der Volksbank Köln Bonn eG für das Jahr 2017**

### **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 Paragrafen geforderten Inhalten orientiert. Aufgrund des sich erst entwickelnden Rechtsgebiets der nichtfinanziellen Berichterstattung haben wir bislang auf die Zugrundelegung eines Rahmenwerkes verzichtet.

#### **1. Geschäftsmodell**

Die Volksbank Köln Bonn eG ist eine Genossenschaftsbank in der Wirtschaftsregion Köln, Bonn und Rhein-Sieg. Sie ist entstanden aus dem Zusammenschluss der Kölner Bank eG, der Volksbank Bonn Rhein-Sieg eG sowie der Rechtsvorgänger der beiden Institute. Rund 113.000 Mitglieder und rund 215.000 Kunden vertrauen der Bank in Finanzfragen.

Die Volksbank Köln Bonn eG ist als Universalbank für Privat- und Firmenkunden in der Region tätig. Als Teil der Genossenschaftlichen Finanzgruppe Volksbanken Raiffeisenbanken decken wir das gesamte Spektrum einer großen Universalbank ab - von der Absicherung und Vorsorge über die Vermögensanlage bis hin zum Thema Immobilien. Die Verbundpartner im Versicherungs-, Wertpapier-, Finanzierungs- und Immobiliengeschäft erweitern das Angebot um zusätzliche Produkte und Dienstleistungen.

Unsere geschäftsstrategischen Ziele stellen die Stärkung des genossenschaftlichen Grundgedankens, d.h. die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder, in den Mittelpunkt unseres Handelns. Wir gehören den Mitgliedern, die durch ihre Geschäftsanteile Teilhaber der Bank sind und durch ihre Mitbestimmung an der Entwicklung und dem Willensbildungsprozess mitwirken. Dies erfolgt unabhängig von der Höhe ihrer Einlage mit jeweils einer Stimme. Dadurch garantiert die Mitgliedschaft einen demokratischen Aufbau.

Wir sind eine Volksbank, die auf Nachhaltigkeit und Tradition aufbaut. Das Ansinnen der Nachhaltigkeit folgt dem sogenannten "Nachhaltigkeitsprinzip der Forstwirtschaft", also ein Handlungsprinzip zur Ressourcen-Nutzung, bei dem die Bewahrung der wesentlichen Eigenschaften, der Stabilität und der natürlichen Regenerationsfähigkeit im Vordergrund steht. Gewinnmaximierung oder auf kurzfristigen Erfolg ausgerichtetes Handeln schließen sich demnach aus. Unsere unternehmerischen Möglichkeiten stimmen wir darauf ab, was an nachhaltigem Ertrag erwirtschaftet wird. Notwendige Veränderungen vermeiden Extreme und orientieren sich an dem zuvor genannten Handlungsprinzip.

Wir entwickeln die Kraft zur eigenen Regeneration und Stärkenbildung und zu einem verantwortungsvollen Umgang mit den Ressourcen. Dies gilt auch im Umgang mit den Menschen: unseren Mitgliedern, Kunden und Mitarbeitern. Unter der Stärkenbildung verstehen wir auch die kontinuierliche Verbreiterung unserer Kundenbasis durch ein adäquates Wachstum der Anzahl unserer Kunden.

Zukunftsfähig wirtschaften bedeutet für uns, die Fähigkeit zu bewahren, gegenwärtig und für die nächste Generation, die wirtschaftlichen und sozialen Funktionen nachhaltig zu erfüllen. Damit entsprechen wir dem Grundgedanken und der hieraus entwickelten Tradition der Gründerväter der Genossenschaft.

Aus dem Vorstehenden ergibt sich unser Weg in die Zukunft. Wir gehen keinen Weg der Extreme. Dies bedeutet für uns, ein ausgewogenes Ertrags-/Risikoverhältnis zu haben, um damit die Bank langfristig stabil zu erhalten.

Die Volksbank Köln Bonn eG blickt auf eine weit über 150jährige Geschichte zurück. Sie förderte entscheidend den Aufbau und die Stärkung des privaten und gewerblichen Mittelstandes in ihrem Geschäftsgebiet. Aus der langen Tradition und aus der Verwurzelung in der jeweiligen Region leitet die Bank ihren Auftrag und ihre Verantwortung für ihr Geschäftsgebiet ab.

Die wirtschaftliche Förderung unserer Mitglieder ist daher als strategisches Oberziel der Volksbank Köln Bonn eG definiert.

Als Genossenschaftsbank sind wir kraft Unternehmenszweck zur wirtschaftlichen Förderung und Betreuung unserer Mitglieder verpflichtet. Förderung und Betreuung bedeuten für uns, mittels unserer am Menschen orientierten Beratung sowie unserer Produkte und Dienstleistungen die bestmögliche Arbeit für unsere Mitglieder und Kunden zu leisten. Wir stärken die Kompetenzen und Verantwortungen vor Ort. Wir ergänzen dies durch ein mitgliederorientiertes Angebot unserer Dienstleistungen und unseres Beratungsangebotes über digitale Medien.

Wir streben an, dass jeder Kunde Mitglied wird.

Förderung und Betreuung bedeutet für uns auch die Unterstützung von gemeinnützigen Projekten oder Einrichtungen von Mitgliedern in der Region. Die Förderung und Betreuung eines einzelnen Mitglieds endet dort, wo die Förderung und Betreuung der Gemeinschaft der Mitglieder beeinträchtigt ist.

Das Erreichen unseres strategischen Oberziels wollen wir durch die Verankerung und Umsetzung folgender Teilziele erreichen:

- Zufriedenheit unserer Mitglieder
- Nachhaltigkeit unseres Geschäftsmodells
- Qualitatives Wachstum in unseren definierten strategischen Geschäftsfeldern
- Motivierte und gesunde Mitarbeiter mit Leidenschaft für unsere Mitglieder
- Stärkung und Weiterentwicklung der digitalen Leistungsfähigkeit

Die Teilziele auf Basis der formulierten Mission und des Oberziels werden für die operative Steuerung in die Systematik der Balanced Scorecard überführt.

Wir erbringen in unserem Kerngeschäft einen Großteil der Leistungen selbst bzw. arbeiten bedarfsorientiert mit den Verbundpartnern der Genossenschaftlichen

Finanzgruppe zusammen. Dadurch ist es uns möglich, unseren Mitgliedern alle Finanzdienstleistungen aus einer Hand anzubieten. Als Kreditgeber, Investor, Steuerzahler und Arbeitgeber übernehmen wir eine wesentliche Verantwortung im Wirtschaftskreislauf der Region und generieren eine nachhaltige Wertschöpfung in diesem System.

## **2. Umweltbelange**

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 in der ehemaligen Volksbank Bonn Rhein-Sieg um 19% reduziert werden, gemessen an den eingekauften Mengen. In 2017 konnten aufgrund der Fusionen noch keine entsprechenden Werte ermittelt werden. Wir beabsichtigen, den Papierverbrauch weiter zu reduzieren. Die Digitalisierung des Posteingangs sowie die Umstellung auf digitalen Rechnungseingang werden zukünftig auch bei Kunden und Lieferanten die Ressource Papier schonen und helfen, die CO<sub>2</sub>-Bilanz zu verbessern.

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

So wurden im Filialbereich in 2017 die Standorte Bonn Beuel und Stieldorf mit LED-Technik ausgestattet. Im Bereich der Hauptstelle Köln wurde mit der Umrüstung kompletter Etagen begonnen.

Im Bereich der beleuchteten Außenwerbeanlagen sind bereits nahezu 45 Prozent aller Anlagen auf LED-Technik umgerüstet. Im Zuge der fusionsbedingten Neugestaltung der Außenwerbeanlagen werden diese vollständig im gesamten Geschäftsgebiet auf LED-Technik umgestellt.

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

Die obersten Geschößdecken 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 planen wir den Austausch der Heizkessel an den Standorten Walberberg und Oberkassel.

Zahlreiche Standorte wurden auf die Machbarkeit und Wirtschaftlichkeit zum Betrieb einer Photovoltaikanlage geprüft. Installiert sind insgesamt 8 Photovoltaikanlagen mit einer Gesamtleistung von 146,71 kWp. In 2017 wurden hiermit 115.390 kWh und insgesamt bereits 441.960 kWh erzeugt. Der größte Teil hiervon deckt den Bedarf vor Ort ab.

Für den Stromeinkauf beziehen wir seit 2017 für die Mehrzahl aller Standorte zu 100% Strom aus erneuerbaren Energien.

Die im Energieaudit ermittelten Werte für den Bonner Bereich weisen einen Stromverbrauch von 54 kWh/m<sup>2</sup> aus. Vergleichbare auditierte Banken zeigen hier einen Wert von 90 kWh/m<sup>2</sup>.

Im Bereich Wärme lag der Wert bei 145 kWh/m<sup>2</sup> und somit über vergleichbaren Banken, die hier einen Wert von 135 kWh/m<sup>2</sup> ausweisen konnten.

Im Rahmen der Zusammenführung der Systeme von Bonn und Köln werden die Kölner Objekte ebenfalls nach energetischen Potentialen untersucht und im Rahmen der Mehrjahresplanung berücksichtigt. Die Zusammenführung der Energieaudits ist obligatorisch.

Ziel der Volksbank Köln Bonn eG ist es, die CO<sub>2</sub>- Emissionen nachhaltig zu reduzieren. Hierzu werden die zuvor genannten Maßnahmen konsequent weiter für das gesamte Unternehmen fortgeführt.

Im Maßnahmenplan 2018 wurde das Thema der E-Mobilität verankert. Es ist unser Bestreben, die E-Mobilität zu fördern. U.a. wird ein Beitrag zum Aufbau einer Ladeinfrastruktur geprüft.

Im Zuge der Weiterentwicklung der Berichterstattung werden derzeit Leistungsindikatoren für die unterschiedlichen Themenfelder unter Umweltbelangen bestimmt.

### **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 darüber hinausgehenden 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.

Aktuell entwickelt die Bank ein transparentes und auf nachvollziehbaren Kriterien basierendes Vergütungskonzept, welches neben den Anforderungen der Institutsvergütungsverordnung auch dem Entgelttransparenzgesetz weiterhin Rechnung trägt.

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.

Im Zuge der Fusion wurde im Rahmen von Leitbildkonferenzen ein neues Leitbild und ein damit verbundenes genossenschaftliches Werte- und Nachhaltigkeitsverständnis 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. Dies belegen u.a. die folgenden Zahlen:

Anzahl Mitarbeiter per 31.12.2017:	900
davon Auszubildende:	87
Anzahl Frauen per 31.12.2017:	489
Anzahl Frauen in Führungspositionen:	22
Anzahl Führungspositionen (ohne Vorstand):	86

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 die Besetzung von Vorstand und Aufsichtsrat mit Frauen mit 0% bzw. 30% haben sich fusionsbedingt nicht verändert und werden fortgeführt. Die Besetzung des Vorstands beruht zwingend auf den Vereinbarungen im Verschmelzungsvertrag. Dieser sieht eine Organbildung aus dem Kreis der amtierenden Vorstandsmitglieder und

den getroffenen Nachfolgeregelungen, unter denen sich keine Person weiblichen Geschlechts befindet, vor.

Derzeit gelten für die erste und zweite Führungsebene unterhalb des Vorstandes Zielgrößen von 18 % bzw. 16 %. Diese entsprechen dem Status quo. 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 30 % mit Bewerberinnen besetzt, soweit sie den jeweiligen Qualifikationsanforderungen der Stelle gerecht werden und im Übrigen auch über eine etwaigen männlichen Mitbewerber gleichwertige Qualifikation verfügen.

Die Vereinbarkeit von Beruf und Familie wird im Rahmen der betrieblichen Erfordernisse gefördert, insbesondere über eine Vielzahl von Teilzeitarbeitsverhältnissen (Quote per 31.12.2017: 27,76 %), 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.

Selbst im Fusionsjahr 2017 haben die Mitarbeiter rund 2.100 Seminartage zur persönlichen Aus- und Weiterbildung in Anspruch genommen.

#### **4. Sozialbelange**

Die Volksbank Köln Bonn eG engagiert sich für die Menschen in der Region. Dies ist explizit in der Mitglieder- und Geschäftsstrategie beschrieben.

In 2017 wurden gesellschaftliche und gemeinnützige Projekte mit 570.000 Euro gefördert. 105.000 Euro wurden über Sponsoring verteilt, 42.000 Euro über Bankspenden, 308.000 Euro aus Reinerträgen, u.a. durch die Beiräte der Regionen.

Über ihren Verein „miteinander-füreinander“ unterstützt die Bank mit einem Betrag von 50.000 Euro pro Jahr förderungswürdige Projekte. Ziel des Vereins ist es, in und für die Region aktiv „Hilfe zur Selbsthilfe“ zu leisten.

Ausdruck der besonderen Förderung der Mitglieder ist auch die „Solidaritätsfonds – Stiftung der Volksbank Köln Bonn eG“. Die Stiftung hat 2017 mit einem Betrag in Höhe von 65.000 Euro Mitglieder, welche unverschuldet in Not geraten sind, unterstützt.

Mit all-zesamme betreibt die Bank eine Crowdfunding-Plattform. Bürger und Bank spenden hier gemeinsam für gemeinnützige Projekte in der Region. In 2017 wurden über all-zesamme 19.000 Euro gesammelt.

Außerdem wurde 2017 mit der Aktion "150 Stunden für Köln" Vereinen und Institutionen Arbeitsleistung der Mitarbeiter der Volksbank Köln Bonn eG zur Verfügung gestellt. Dies unter anderem bei folgenden Vereinen:

Kath. KiTa St. Fronleichnam

Tierheim Köln Zollstock

Der Sack e.V.

KG Müllemer Junge/ Alt Müllemer e.V. von 1951

Bürgerverein Köln- Bocklemünd/ Mengnich e.V.

Gemeinnützigen Vereinen und Institutionen wurden zudem 150 Fahrräder gespendet, die diese an Bedürftige verteilen konnten.

## **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 und einer Ethikrichtlinie verankert. Ein separates Konzept zur Achtung der Menschenrechte ist daher entbehrlich.

## **6. Bekämpfung von Korruption und Bestechung**

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.

In 2017 gab es keine Korruptionsfälle. Es gab ferner keine Bußgelder und monetäre Strafen wegen Nichteinhaltung von Gesetzen und Vorschriften.

Köln, den 10.04.2018