

Die Konzerngesellschaften haben sich 2013 freiwillig den Bestimmungen des PCGK verpflichtet, sie dokumentieren die Grundlagen ihrer Unternehmensführung und berichten regelmäßig an ihre Anteilseignerin, die Stadt Köln.

In Übereinstimmung mit den Forderungen des PCGK verfügen die SWK-Unternehmen seit langem über interne Kontrollsysteme zur Identifikation, Analyse und internen Kommunikation von Unternehmensrisiken. Sie haben ein dreigliedriges Monitoringsystem etabliert:

- Basierend auf internen Regelsystemen verantworten die Mitarbeiter für ihren Bereich die Balance zwischen Risiken und Chancen.
- Es existieren Risiko- und Compliance-Management-Systeme, die den operativ tätigen Mitarbeitern entsprechende Werkzeuge und Prozesse für die Kontrolle zur Verfügung stellen.
- Die Interne Revision unterstützt und kontrolliert die beiden erstgenannten Ebenen. Zugleich unterstützt die Interne Revision die Unternehmensleitung und das Aufsichtsgremium bei der abschließenden Überwachung und Kontrolle bestehender und potenzieller Risiken.



**DNK 20:**  
Gesetzes-  
und richtlinien-  
konformes  
Verhalten

## Anreize für eine nachhaltige Unternehmensentwicklung

In allen SWK-Unternehmen gibt es Zielvereinbarungs- und Prämiensysteme, die auch Nachhaltigkeitsaspekte honorieren können. Die Vergütung der Unternehmensleitungen setzt sich aus einem fixen Gehalt und variablen Gehaltsbestandteilen zusammen, wobei Letztere in Abhängigkeit von dem Erreichen persönlicher Zielvereinbarungen etwa in den Bereichen Ökonomie, Ökologie oder Soziales stehen. Die Höhe der Vergütung der Mitglieder der Unternehmensleitungen wird jährlich in den Geschäftsberichten der Gesellschaften ausgewiesen. Zusatzvergütungen, die über die tarifvertraglichen Vereinbarungen hinausgehen, gibt es ebenfalls für die Belegschaften. Diese sind – je nach Unternehmen – in drei Bereiche gegliedert: in eine Produktivprämie, die von Ausfallzeiten abhängt, eine Erfolgsprämie, die die Mitarbeiter am Unternehmenserfolg beteiligt, sowie eine Leistungsprämie, die leistungsbezogene Anreize schaffen soll. Darüber hinaus haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Konzerngesellschaften die Möglichkeit, über das betriebliche Vorschlagswesen oder Ideenmanagement direkt an der nachhaltigen Entwicklung des Unternehmens mitzuwirken und den Betrieb mitzugestalten. Diese Möglichkeit der Mitgestaltung wird von den Unternehmen systematisch gefördert. Dies belegt zum Beispiel die KVB, die in den vergangenen Jahren einen „kontinuierlichen Verbesserungsprozess“ (KVP) im Unternehmen einführt und 2018 Bilanz zog. Im Bereich Informationsmanagement wurden seit Mai 2016 mehr als 80 Handlungsfelder benannt. In den drei Jahren zuvor wurden lediglich zwei Vorschläge eingereicht. Ähnliches gilt für den Bereich der Fahrausweisprüfung/Fahrgastsicherheit. Seit der KVP-Einführung im Juli 2017 wurden binnen eines Jahres 190 Handlungsfelder benannt, 120 mehr als noch ein Jahr zuvor.



**DNK 8:**  
Anreizsysteme