



# Viridium Group GmbH & Co. KG

**Gesonderte nichtfinanzielle Konzernklärung**  
für das Geschäftsjahr 2025

## 1.1 Nichtfinanzielle Konzernerkklärung

### 1.1.1 Allgemeine Informationen

#### Grundlagen für die Erstellung

#### **Angabepflicht BP-1 – Allgemeine Grundlagen für die Erstellung der Nachhaltigkeitserklärung**

Die Viridium Gruppe<sup>1</sup> ist gemäß §§ 315b ff. HGB auf Ebene der Viridium Group GmbH & Co. KG (oberstes in Deutschland ansässiges Mutterunternehmen, nachfolgend VKG oder Viridium Gruppe) im Geschäftsjahr 2025 dazu verpflichtet, eine gesonderte nichtfinanzielle Konzernerkklärung zu erstellen. Aufgrund der bisher nicht erfolgten Umsetzung der Corporate Sustainability Reporting Directive (Richtlinie (EU) 2022/2464, nachfolgend CSRD) in deutsches Recht erfolgt die Berichterstattung in Übereinstimmung mit den §§ 315c i.V.m. 289c-e HGB. Da sich die Viridium Gruppe in Erwartung der nationalen Umsetzung in der Vergangenheit bereits intensiv auf die Erfüllung zukünftiger Anforderungen der CSRD vorbereitet hat, erfolgt die Berichterstattung für das Geschäftsjahr 2025 weitestgehend unter Verwendung der European Sustainability Reporting Standards (Delegierte Verordnung (EU) 2023/2772 in der berichtigten Fassung vom 9. August 2024, nachfolgend ESRS) als anerkanntes Rahmenwerk. Dabei wurden sämtliche Anforderungen des ESRS 1, insbesondere im Hinblick auf die durchzuführende Wesentlichkeitsanalyse sowie die Mindestangabepflichten des ESRS 2, berücksichtigt. Bei der Angabepflicht des ESRS E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen wurde auf die Angabe der signifikanten Scope 3 Treibhausgasemissionen der Kategorie 15 („Investitionen“) verzichtet. Des Weiteren wurde bei der Angabepflicht des ESRS S1-16 – Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung) auf die Angabe des geschlechterspezifischen Verdienstgefälles verzichtet und die Gesamtvergütungsquote abweichend berechnet.

Die Nachhaltigkeitserklärung der Viridium Gruppe wird auf konsolidierter Basis erstellt. Dies bedeutet, dass alle Tochtergesellschaften und Beteiligungen der VKG in die Berichterstattung einbezogen werden. Die VKG nimmt die Befreiung gemäß § 291 HGB in Anspruch und verzichtet auf die Erstellung und Veröffentlichung eines Teilkonzernabschlusses. Daher erfolgt die Veröffentlichung der gesonderten nichtfinanziellen Konzernerkklärung als Teil des Konzernabschlusses der Viridium Group Sarl (nachfolgend VGL) im Internet. Die gemäß ESRS 1 durchzuführende Wesentlichkeitsanalyse und die sich anschließende Berichterstattung der als wesentlich identifizierten Themen erfolgt daher auf Ebene der Viridium Gruppe.

<sup>1</sup> Abweichend zum Konzernabschluss der VGL umfasst die Viridium Gruppe in dieser nichtfinanziellen Konzernerkklärung die VKG und sämtliche Tochtergesellschaften, sofern nicht anders angegeben.

Die Nachhaltigkeitserklärung der Viridium Gruppe berücksichtigt nicht nur die wichtigsten Nachhaltigkeitsaspekte des eigenen Geschäftsbetriebs (Kundenmanagement, Kapitalanlageprozess und betriebliche Prozesse), sondern auch Aktivitäten der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette des Unternehmens (siehe Angabepflicht SBM-1).

Die Viridium Gruppe hat dabei von der Möglichkeit, bestimmte Informationen, die sich auf geistiges Eigentum, Fachwissen oder die Ergebnisse von Innovationen beziehen, auszuschließen, keinen Gebrauch gemacht. Sämtliche relevanten Informationen werden in der Nachhaltigkeitserklärung vollständig offengelegt.

### **Angabepflicht BP-2 – Angaben im Zusammenhang mit konkreten Umständen**

Kurz-, mittel- und langfristige Zeithorizonte werden entsprechend den Vorgaben des ESRS 1 definiert. Langfristige Zeithorizonte werden darüber hinaus für eine genauere Bewertung in Abschnitte zwischen 5 und 10 Jahren, zwischen 10 und 15 Jahren, zwischen 15 und 20 Jahren und zwischen 20 und 25 Jahren unterteilt. In Einzelanalysen, wie beispielsweise bei der Ermittlung von klimabezogenen physischen Risiken und Übergangsrisiken im ORSA, kommt es zu Abweichungen.

Schätzungen zur Wertschöpfungskette wurden insbesondere bei der Berechnung der Treibhausgasemissionen vorgenommen. Detaillierte Informationen hierzu sind in der entsprechenden Angabepflicht E1-6 enthalten. Angaben zu den Quellen für Schätzungen sowie zur Ergebnisunsicherheit bei der Berechnung der THG-Emissionen (E1-6), des Energieverbrauchs (E1 5) und bei Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung (S1-13) sind unmittelbar in den jeweiligen Angabepflichten zu finden.

Im Berichtsjahr wurde die Methodik zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen angepasst. Die Viridium Gruppe hat erstmals das in der Finanzindustrie weit verbreitete VfU-Kennzahlen-Tool zur Bilanzierung der Treibhausgasemissionen eingesetzt, um eine stärker standardisierte und genauere Erfassung und Berechnung der emissionsrelevanten Daten zu ermöglichen.

Aufgrund dieser Methodenänderung wurden die Treibhausgasemissionen des Basisjahres 2022 neu berechnet. Die Neuberechnung erfolgte, um die methodische Konsistenz und Vergleichbarkeit der Zeitreihe sicherzustellen.

Weitere Informationen zur Anpassung der Methodik, zur Neuberechnung des Basisjahres sowie zu den Auswirkungen auf die Emissionswerte und die Emissionsreduktionsziele sind in der Angabepflicht E1-4 dargestellt.

Die im vorliegenden Bericht aufgeführten Kennzahlen basieren auf internen Erhebungen. Es erfolgte darüber hinaus keine weitere Validierung durch eine externe Stelle.

Die Viridium Gruppe verzichtet auf die Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) und macht von der Vereinfachung der Berichterstattung

gemäß Delegierte Verordnung (EU) 2026/73 zur Änderung der Angaben nach Art. 8 Taxonomie-Verordnung Gebrauch. Es werden keine eigenen Tätigkeiten im Rahmen des Bestandsmanagements für Lebensversicherungen in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten geltend gemacht, die im Sinne der Artikel 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten.

## **Governance**

### **Angabepflicht GOV-1 – Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane**

Die im Zuge der Veränderungen der Eigentümerstruktur neu gegründete VGL mit Sitz in Luxemburg ist die oberste Holding-Gesellschaft der Gruppe.

Die Geschäftsleitung<sup>2</sup> der VGL ist zu 100 % mit männlichen Personen<sup>3</sup> besetzt und umfasst zum Bilanzstichtag folgende Mitglieder:

- ▼ Thomas Klaus Nummer, Dipl. Kaufmann, Certified European Financial Analyst, Munsbach, Luxemburg
- ▼ Fernand Ernest Thomas Grulms, zertifizierter INSEAD & ILA non-executive Director, Aktuar, Mamer, Luxemburg
- ▼ Emmanuel René Bégat, zertifizierter INSEAD & ILA non-executive Director, Luxemburg, Luxemburg

Die Leitung der VKG sowie der mit ihr verbundenen Unternehmen bilden den operativen Teil der Gruppe. Deren Geschäftsleitung obliegt der Komplementärin der VKG, der Viridium Group Management GmbH (nachfolgend VGM). Die Geschäftsleitung der VGM besteht zum Bilanzstichtag aus fünf Geschäftsleitern, welche alle geschäftsführende Mitglieder sind. Die Geschäftsleitung legt die Geschäftspolitik der Viridium Gruppe sowie deren Nachhaltigkeitsstrategie fest. Innerhalb der Geschäftsleitung verantwortete zunächst der Vorsitzende der Geschäftsleitung (CEO) die Entwicklung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie. Mit Wirkung zum 1. Januar 2026 wird die Geschäftsleitung um eine Chief People and Communications Officer (CPCO) erweitert, die künftig die Entwicklung der gruppenweiten Nachhaltigkeitsstrategie verantwortet. Die Geschäftsleitung hat mehrere Key Performance Indicators (nachfolgend KPIs) für Nachhaltigkeit festgelegt, die im Rahmen eines monatlichen Berichts an den Beirat<sup>4</sup> und die Eigentümer der Gruppe berichtet werden. Bei den KPIs handelt es sich um solche aus den Kategorien Environmental (u.a. THG-Emissionen), Social (u.a. Zufriedenheit der Arbeitskräfte und Kundinnen/Kunden) und Governance (u.a. Datenschutz und Compliance).

<sup>2</sup> Die Begriffe Geschäftsleitung und Vorstand werden in der Konzernnachhaltigkeitserklärung synonym verwendet.

<sup>3</sup> Die Geschlechtervielfalt liegt somit bei 0 %.

<sup>4</sup> Der Begriff Beirat bezieht sich auf den Beirat der VKG und den Beirat der VGL, da diese personenidentisch sind.

---

Die Geschäftsleitung der VGM ist zu 100 % mit männlichen Personen<sup>5</sup> besetzt und umfasst zum Bilanzstichtag folgende Mitglieder:

- ▼ Dr. Tilo Dresig (Vorsitzender), Dipl. Kaufmann, Frankfurt am Main (Chief Executive Officer, CEO) – Bereiche: Kapitalanlage, Recht, Interne Revision und Operational Excellence
- ▼ Johannes Berkmann, Dipl. Wirtschaftsingenieur, Frankfurt am Main (Chief Financial Officer, CFO) – Bereiche: Bilanzmathematik, Controlling, Einkauf & Facility Management, Rechnungswesen, Steuern, Steuerung Lebensversicherung, Treasury und M&A sowie Verantwortlicher Aktuar
- ▼ Michael Havas, Magister der Sozial- und Wirtschaftswissenschaften, Hamburg (Chief Operating Officer, COO) – Bereiche: Operations, Operations Steuerung, Operations Development, Strategic Projects Operations sowie Vertrieb, Partnermanagement und Finance Operations
- ▼ Michael Sattler, Dipl. Mathematiker / Aktuar DAV, Grasellenbach (Chief Risk Officer, CRO) – Bereiche: Quantitatives Risikomanagement, Qualitatives Risikomanagement und Compliance
- ▼ Christoph Kecher, Dipl. Ingenieur, Grevenbroich (Chief Technology Officer, CTO) – Bereiche: alle IT-Funktionsbereiche inkl. IT-Sicherheit und Migrationen

Ab dem 1. Januar 2026 wird die Geschäftsleitung der VGM erweitert durch:

- ▼ Sara Yussefi-Porschokuh, MBA Economics, Frankfurt am Main (Chief People and Communications Officer, CPCO) – Bereiche: People, Kommunikation, Sustainability

Die Ressortaufteilung besteht bereits seit dem 1. Juli 2025, da Sara Yussefi-Porschokuh zu diesem Zeitpunkt bereits die Geschäftsleitung der einzelnen Konzerngesellschaften übernommen hat. Die dem CPCO-Ressort zugeordneten Bereiche lagen zuvor im Verantwortungsbereich des CEO. Die Mitglieder der Geschäftsleitung der VGM unterscheiden sich hinsichtlich ihres Bildungs- und Berufshintergrunds sowie in Bezug auf Alter und Nationalität. Die Geschäftsleiter der Viridium Gruppe sind für die ihren Ressorts zugeordneten Auswirkungen, Chancen und Risiken verantwortlich. Einmal im Jahr werden die Auswirkungen, Chancen und Risiken der Geschäftsleitung vorgestellt und von dieser bewertet. Die Verantwortung, für die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken ist wie folgt auf die Ressorts verteilt<sup>6</sup>:

---

<sup>5</sup> Die Geschlechtervielfalt liegt somit bei 0 %.

<sup>6</sup> Die als wesentlich identifizierten Themen „Datenschutz“, „Informationssicherheit“ sowie „Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer“ weisen enge inhaltliche Bezüge zum CTO-Ressort auf, sind organisatorisch jedoch dem CRO-Ressort bzw. COO-Ressort zugeordnet.

**Auswirkungen**

CEO	CPCO	CFO	CRO	COO
Anpassung an den Klimawandel (Kapitalanlagen)	Arbeitsbedingungen	Klimaschutz (Betrieb)	Schutz von Hinweisgebern	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer
Klimaschutz (Kapitalanlagen)		Energie (Betrieb)	Korruption und Bestechung	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern
Energie (Kapitalanlagen)		Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Informationssicherheit	Kundenbindung

Tabelle 1 - Auswirkungen aufgeteilt nach verantwortlichen Ressorts

**Risiken**

CPCO	CRO	COO
Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Datenschutz	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer
Unternehmenskultur	Informationssicherheit	Kundenbindung

Tabelle 2 - Risiken aufgeteilt nach verantwortlichen Ressorts

**Chancen**

CPCO	CFO	CRO
Arbeitsbedingungen	Management der Beziehungen zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Schutz von Hinweisgebern

Tabelle 3 - Chancen aufgeteilt nach verantwortlichen Ressorts

Die VGM unterliegt als Gesellschaft deutschen Rechts dem dualistischen System. Entsprechend wird die Geschäftsleitung der VGM durch den Beirat der VKG überwacht. Der Beirat besteht zum Bilanzstichtag aus neun Mitgliedern, von denen fünf Investorenvertreter und vier (44,4 %) unabhängig sind. Der Beirat hat keine Mitglieder, die von Beschäftigten oder deren Vertretern benannt oder gewählt werden.

Der Beirat ist zu 88,9 % mit männlichen Personen<sup>7</sup> besetzt und umfasst zum Bilanzstichtag folgende Mitglieder:

- ▼ Peter Etzenbach (Vorsitzender), Berater, Neuilly-sur-Seine (Frankreich)
- ▼ Benjamin Thomas Leax, Managing Director, New York City (USA)

<sup>7</sup> Die Geschlechtervielfalt liegt somit bei 11,1 %.

- ▼ Simon Richard Jonathan Woods, Berater, Horgen (Schweiz), Mandat niedergelegt am 22. Dezember 2025
- ▼ Hideki Tanaka, Director, Executive Officer, Saitama (Japan)
- ▼ Dr. Andreas Wimmer, Vorstand, Stuttgart (Deutschland)
- ▼ Ulrich Ostholt, Vorstand, Köln (Deutschland)
- ▼ Rana Yared, General Partner, London (UK)
- ▼ Prof. Dr. Alexander Bohnert, Professor, München (Deutschland)
- ▼ Bruno Angels, Berater, Versailles (Frankreich)

Der Beirat hat einen Prüfungsausschuss (Audit Risk and Compliance Committee, nachfolgend ARCC), einen Investment Ausschuss (Investment Committee) und einen Vergütungsausschuss eingerichtet. Die Ausschüsse befassen sich mit einzelnen, spezifischen Nachhaltigkeitsaspekten. Der Prüfungsausschuss befasst sich insbesondere mit der Überwachung des Rechnungslegungsprozesses einschließlich des Prozesses der Nachhaltigkeitsberichterstattung, der Wirksamkeit des internen Kontrollsystems, des Risikomanagementsystems und des internen Revisionssystems sowie der Abschlussprüfung und Compliance der Gruppe. Das Investment Committee überwacht die Kapitalanlage und die strategische Asset Allokation der Viridium Gruppe. Der Vergütungsausschuss überwacht u.a. das Vergütungssystem und legt die individuellen Zielvorgaben der Vorstände sowie unternehmensweiten Zielvorgaben für die variablen Vergütungsbestandteile fest. Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen sind derzeit nicht einzelnen Ausschüssen zugewiesen. Wie unter Angabepflicht GOV-2 beschrieben, erfolgt die Steuerung von Nachhaltigkeitsaspekten über festgelegte KPIs, die Bestandteil der regelmäßigen Berichterstattung an die Geschäftsleitung und den Beirat sind.

Im Vorstand und Beirat verteilen sich die Fachkenntnisse auf verschiedene Themengebiete, die eng mit den beruflichen Hintergründen und Erfahrungen der Mitglieder verknüpft sind. Diese Fachkenntnisse gewährleisten nicht nur die erfolgreiche Steuerung der Ressorts durch die jeweiligen Vorstände, sondern sind auch in Bezug auf die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Viridium Gruppe relevant.

Im Bereich der Kapitalanlagen verfügen über die Hälfte der Mitglieder über nachgewiesene Expertise, darunter sowohl Vorstände als auch Beiräte.

Drei Mitglieder haben Fachkenntnisse in den Bereichen Personal- und Kundenmanagement und sind somit geeignet sämtliche Auswirkungen, Risiken und Chancen im Kontext von Arbeitskräften sowie Verbrauchern und Endnutzern zu steuern.

Fachwissen in den Bereichen Unternehmenskultur, Informationssicherheit und Datenschutz ist bei drei Personen vorhanden, insbesondere auf Vorstandsebene. Zudem verfügen zwei der Mitglieder über Erfahrungen und Expertise im Bereich Compliance.

Die Mitglieder haben die o.g. Kompetenzen und Fachkenntnisse im Rahmen ihrer unterschiedlichen beruflichen Stationen erworben. Während einige ihre Erfahrung aus regulatorischen

oder unternehmerischen Tätigkeiten in Finanz- und Nachhaltigkeitsbereichen einbringen, stammen andere aus dem operativen Management und bringen Kenntnisse in Personal- und Unternehmensführung mit. So ergibt sich eine breite, aber auch spezialisierte Wissensbasis, die eine ausgewogene strategische Steuerung ermöglicht.

Der Vorstand diskutiert jährlich die Ziele im Zusammenhang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten und beschließt diese. Der Vorstand informiert anschließend den Beirat über die beschlossenen Ziele. Für die Einhaltung und die inhaltliche Weiterentwicklung der Ziele sind die jeweiligen Ressorts verantwortlich. Durch dieses Vorgehen wird die Überwachung der Fortschritte bei der Zielerreichung durch den Vorstand und den Beirat sichergestellt.

In Bezug auf Nachhaltigkeitsaspekte erfolgte im Jahr 2025 eine Schulung des Beirats und des Vorstands zur Implementierung der CSRD. Für das Geschäftsjahr 2026 sind in diesem Bereich weitere Schulungen geplant. Der Vorstand der VGM nimmt generell jährlich an den internen computerbasierten Schulungen teil (z.B. an der Schulung „Anti-Fraud Management“, siehe dazu Abschnitt G1-3).

Sämtliche Personen des Beirats, des Vorstands und Personen, die eine Schlüsselfunktion wahrnehmen, verfügen über die nach § 24 Abs. 1 VAG notwendige Zuverlässigkeit sowie fachlichen Qualifikationen, Kenntnisse und Erfahrungen, die für die Leitung beziehungsweise Beaufsichtigung eines Versicherungsunternehmens sowie Übernahme einer Schlüsselfunktion erforderlich sind. Im Rahmen der Einstellungsverfahren sämtlicher Arbeitnehmenden wird geprüft (u.a. durch die BaFin), dass die jeweilige Person die für die Stelle erforderliche Fähigkeiten, Fachkenntnisse und Zuverlässigkeit besitzt. Auf jährlicher Basis wird analysiert, hinsichtlich welcher Fachkenntnisse und Fähigkeiten im Zusammenhang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten vertiefender Schulungsbedarf besteht.

### **Angabepflicht GOV-2 – Informationen und Nachhaltigkeitsaspekte, mit denen sich die Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane des Unternehmens befassen**

Der Vorstand der Viridium Gruppe legt jährlich die Geschäftsstrategie für die Viridium Gruppe und ihre Gruppenunternehmen fest bzw. entwickelt diese fort. Nachhaltigkeitsrisiken werden im Rahmen der Risikostrategie der Viridium Gruppe berücksichtigt, die sich aus der Geschäftsstrategie ableitet. Die von dem Vorstand festgelegte Geschäfts- und Risikostrategie wird jährlich dem Beirat der Viridium Gruppe zur Zustimmung vorgelegt. Darüber hinaus berichtet der Vorstand i.d.R. fünfmal im Jahr in Risikoberichten dem ARCC. Die Berichte umfassen auch Risiken aus dem Bereich Nachhaltigkeit. Für das Geschäftsjahr 2025 sind im Zusammenhang mit den Auswirkungen, Risiken und Chancen keine Änderungen der Geschäfts- oder Risikostrategie notwendig.

Darüber hinaus hat der Vorstand eine Nachhaltigkeitsstrategie verabschiedet, die die für die Viridium Gruppe wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte adressiert. Im Rahmen der Nachhaltigkeitsstrategie wurden verschiedene KPIs für Nachhaltigkeit festgelegt, die quartalsweise im

Bericht an den Beirat und die Eigentümer der Viridium Gruppe übermittelt werden. Der Vorstand berücksichtigt identifizierte Auswirkungen, Risiken und Chancen bei der Entwicklung und Überwachung der Nachhaltigkeits-, Unternehmens- und Risikostrategie.

Der Vorstand der Viridium Gruppe wird einmal jährlich durch die CPCO über die wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit informiert und setzt sich mit diesen auseinander. Die beschlossenen Konzepte, Maßnahmen und Ziele im Bereich Nachhaltigkeit nimmt er zustimmend zur Kenntnis. Der Vorstand informiert anschließend den Beirat über die beschlossenen Konzepte, Maßnahmen und Ziele.

Im Berichtszeitraum hat sich der gesamte Vorstand mit den Ergebnissen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen im Bereich Nachhaltigkeit auseinandergesetzt. In diesem Zusammenhang wurde überprüft, ob die Nachhaltigkeitsberichterstattung vollständig, sorgfältig und transparent erfolgt sowie den regulatorischen Anforderungen entspricht. Im Anschluss wurden die Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse dem Beirat vorgelegt. Durch die kontinuierliche Auseinandersetzung des Vorstands und des Beirats mit allen, im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse ermittelten, wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten (siehe Angabepflichten SBM-2 und Liste SBM-3) soll gewährleistet werden, dass die Viridium Gruppe zukunftsfähige Entscheidungen trifft, die sowohl ökonomische als auch ökologische und soziale Faktoren integrieren. Im Berichtszeitraum waren hierbei keine Kompromisse im Zusammenhang mit den identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen zu berücksichtigen.

### **Angabepflicht GOV-3 – Einbeziehung der nachhaltigkeitsbezogenen Leistung in Anreizsysteme**

Bei der Viridium Gruppe werden Nachhaltigkeitsaspekte im Rahmen der Zielerreichung für die variable Vergütungskomponente von Geschäftsleitern der VGM berücksichtigt. Die Berücksichtigung variiert je nach Geschäftsleiter und erfolgt bei der Festlegung von individuellen, nicht-finanziellen Leistungszielen im Rahmen der variablen Vergütungskomponente. Bei der Festlegung nicht-finanzieller Ziele können nur solche Ziele berücksichtigt werden, die (i) der Erreichung strategischer Unternehmensziele im Zusammenhang mit klimabezogenen, sozialen oder ethischen Erwägungen, (ii) der Steigerung der Kundenzufriedenheit, (iii) der Verbesserung des in- und externen Rufes des Unternehmens oder (iv) der Beachtung der Unternehmenskultur bzw. -werte dienen. Die nicht-finanziellen Ziele dürfen in aller Regel in ihrer Gesamtheit einen Schwellenwert von 20 Prozent der gesamten variablen Vergütung nicht unterschreiten. Die Ziele werden jährlich durch den Beirat der Viridium Gruppe auf Empfehlung des Vergütungsausschusses auf individueller Basis festgelegt. Im Geschäftsjahr 2025 sind im Rahmen der variablen Vergütung der Geschäftsleitung Ziele vereinbart worden, die die Nachhaltigkeitsaspekte Governance und Soziales fördern sollen. Ziele zur THG-Emissionsreduktion sind nicht festgehalten worden. Die Ziele zur Förderung der Aspekte Governance und

Soziales zielen hauptsächlich auf eine Stärkung der Kundenbindung ab. Für den Beirat existiert eine reine Festvergütung ohne Zielvereinbarung.

#### **Angabepflicht GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht**

Die Angaben zu GOV-4 sind im Anhang zu diesem Nachhaltigkeitsbericht enthalten.

#### **Angabepflicht GOV-5 – Risikomanagement und interne Kontrollen der Nachhaltigkeitsberichterstattung**

Für die Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts existiert bei der Viridium Gruppe ein spezifischer Prozess, welcher anhand einer dokumentierten Prozessbeschreibung nachvollzogen werden kann. Hierin wird nicht nur der Prozess zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts beschrieben, sondern auch die einzelnen Schritte bei der jährlichen Überprüfung der wesentlichen Lieferobjekte (z.B. die schwerpunktbezogene Analyse der Stakeholder und Wertschöpfungskette sowie die Überprüfung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse). Der Prozess zur Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts ist Bestandteil der Prozesslandkarte der Viridium Gruppe und in die dort etablierten Verfahren eingebunden.

Für den Prozess der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts wurde ein Risiko („Nachhaltigkeitsbericht nach CSRD wird fehlerhaft oder unvollständig erstellt“) definiert. Die Beschreibung und Bewertung dieses Risikos erfolgten anhand der Vorgaben für operationelle Risiken. Entsprechend ist dieses Risiko in das Risikoinventar der operationellen Risiken gemäß Solvency II der Viridium Gruppe aufgenommen worden und obliegt den dort etablierten Verfahren (für die Verfahren und Systeme beim Risikomanagement siehe Angabepflicht IRO-1).

Zusätzlich wurden auch interne Kontrollen für den Prozess der Erstellung des Nachhaltigkeitsberichts im Einklang mit der Richtlinie „Internes Kontrollsystem (IKS)“ der Viridium Gruppe implementiert. Die IKS-Kontrollen umfassen u.a. allgemeine Freigaben von CSRD-Lieferobjekten (z.B. Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse, Fachkonzept zu quantitativen Datenpunkten, Nachhaltigkeitsbericht) sowie IKS-Kontrollen zur Qualitätssicherung quantitativer Angaben im Nachhaltigkeitsbericht (für die Verfahren und Systeme bei IKS-Kontrollen siehe Angabepflicht IRO-1).

Für die Berichterstattung an den Vorstand und den Beirat wird auf die Angabepflicht GOV-2 verwiesen. Dies betrifft insbesondere die Kommunikation der regelmäßigen Risikoberichte, der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifikation der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie der Nachhaltigkeitskennzahlen.

## Strategie

### **Angabepflicht SBM-1 – Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette**

Die Viridium Gruppe ist Deutschlands führender Bestandsspezialist für Lebensversicherungen. Mit mehr als 3,1 Millionen betreuten Versicherungsverträgen, einem verwalteten Vermögen von rund 67 Mrd. € und Bruttobeitragseinnahmen von ca. 2,7 Mrd. € zählt sie zu den fünf größten Lebensversicherungsgruppen im deutschen Markt. Rund 900 Arbeitnehmende setzen sich dafür ein, bestehende Lebensversicherungen attraktiver zu machen und den Kundinnen und Kunden die Sicherheit für eine finanziell sorgenfreie Zukunft zu geben.

Das Geschäftsmodell des externen Bestandsmanagements ermöglicht die moderne, stabile und nachhaltige Verwaltung geschlossener Lebensversicherungsbestände. Konkret bedeutet das: Die Viridium Gruppe übernimmt Lebensversicherungsbestände, die oft stark fragmentiert sind. Sie konsolidiert und verwaltet die Bestände auf ihrer einheitlichen, modernen und skalierbaren operativen Plattform. Dabei hat die Viridium Gruppe das Ziel, alle Funktionen deutlich zu verbessern – von der IT über den Kundenservice bis hin zu Aktuariat und Kapitalanlage. Zudem werden die Lebensversicherungsportfolien weitestmöglich gegen externe Risiken wie Zins- und Marktrisiken, Kostenrisiken und biometrische Risiken abgesichert. Hierdurch macht die Viridium Gruppe bestehende Lebensversicherungen attraktiver und schafft messbaren Mehrwert für ihre Kundinnen und Kunden sowie ihre Aktionäre. Das zeigt sich in verbesserter Rentabilität, höheren Überschüssen sowie der eingesetzten Unternehmensplattform.

Die Viridium Gruppe ist ausschließlich im Finanzsektor tätig. Sie konzentriert sich vollständig auf ein Produkt – bestehende Lebensversicherungen – und hat eine klare geografische Ausrichtung. Entsprechend betreiben die Lebensversicherungsunternehmen der Viridium Gruppe kein Neugeschäft, sondern fokussieren sich allein auf die dauerhafte und verlässliche Erfüllung der bestehenden Verträge. Lebensversicherungen bieten nicht nur eine finanzielle Absicherung für das Alter, sondern auch einen Hinterbliebenenschutz und sichern je nach Ausgestaltung gegen weitere Risiken wie Berufsunfähigkeit und Invalidität ab. Hierdurch werden persönliche Notlagen abgedeckt und die Lebensqualität der Versicherten und ihrer Angehörigen sichergestellt. Sie erfüllen damit eine wichtige Funktion bei der Altersvorsorge und Absicherung der deutschen Bevölkerung.

Das Geschäftsmodell der Viridium Gruppe ist auf die langfristige und stabile Verwaltung von Lebensversicherungsbeständen ausgerichtet. Somit ist Nachhaltigkeit und eine ressourcenschonende Wertschöpfung bereits in der Unternehmensstrategie angelegt. Hierauf bauen die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe auf. Zudem unterliegen die Versicherungsunternehmen der Viridium Gruppe – ebenso wie Banken – sehr hohen regulatorischen Anforderungen. Dies gilt auch mit Blick auf die Nachhaltigkeit ihrer Unternehmensführung und -aktivitäten. Der Viridium Gruppe kommt eine wichtige Rolle und zugleich Verantwortung bei der Transformation hin zu einer nachhaltigeren Wirtschaft zu.

Wirtschaftlich gesehen fördert die Viridium Gruppe durch langfristige Investitionen die Stabilisierung der Finanzmärkte und die Finanzierung nachhaltiger Projekte. Die Viridium Gruppe trägt zur ökologischen Nachhaltigkeit bei, indem sie Neuinvestitionen anhand von klar definierten Ausschlusskriterien tätigt sowie potenzielle Klimarisiken systematisch identifiziert, bewertet und reduziert.

Ein übergeordnetes Ziel der Viridium Gruppe im Zusammenhang mit sozialen Belangen besteht darin, eine wertschätzende Unternehmenskultur zu fördern, die Gleichstellung der Geschlechter anzustreben, Diskriminierung zu verhindern und den systematischen Wissenstransfer sowie den Erhalt von Kompetenzen sicherzustellen. Dies steigert die Zufriedenheit der Arbeitskräfte und unterstützt deren langfristige Bindung an das Unternehmen. Die langfristige Kundenbindung stellt ein weiteres übergeordnetes Ziel der Viridium Gruppe im Bereich der sozialen Belange dar. Dieses Ziel soll durch die kontinuierliche Überwachung und Verbesserung der Servicequalität erreicht werden.

Der Schutz der Arbeitskräfte, Kundinnen und Kunden sowie der Systeme des Unternehmens im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften stellt das übergeordnete Ziel der Viridium Gruppe im Bereich Governance dar.

Die übergeordneten Ziele der Viridium Gruppe in den Bereichen Umwelt, Soziales und Governance sind nicht nur fest in der Unternehmensstrategie verankert, sondern bilden auch die Grundlage für ihren langfristigen Geschäftserfolg. Diese Ziele spiegeln die Verantwortung der Viridium Gruppe wider, sowohl ökologische als auch soziale und unternehmerische Herausforderungen aktiv anzugehen und zukunftsorientierte Lösungen zu entwickeln. Neben der Berücksichtigung von ökologischen Kriterien bei unternehmerischen Entscheidungen und der Förderung einer wertschätzenden Unternehmenskultur ist die langfristige Kundenbindung ein zentrales Anliegen. Durch die konsequente Einhaltung aller regulatorischen Vorgaben festigt sie ihre Rolle als verantwortungsbewusster Akteur in der Finanzbranche.

Die Viridium Gruppe bezieht bei der Ermittlung der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte sowohl die Perspektive der eigenen Geschäftstätigkeiten als auch die wichtigsten Tätigkeiten der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette ein. Dazu zählen Aktivitäten, Ressourcen und Beziehungen, die im Zusammenhang mit dem Geschäftsmodell und der externen Umgebung stehen, in der die in die Berichterstattung einbezogenen Unternehmen agieren. Die Wertschöpfungskette der Viridium Gruppe ist in der nachfolgenden Abbildung dargestellt.

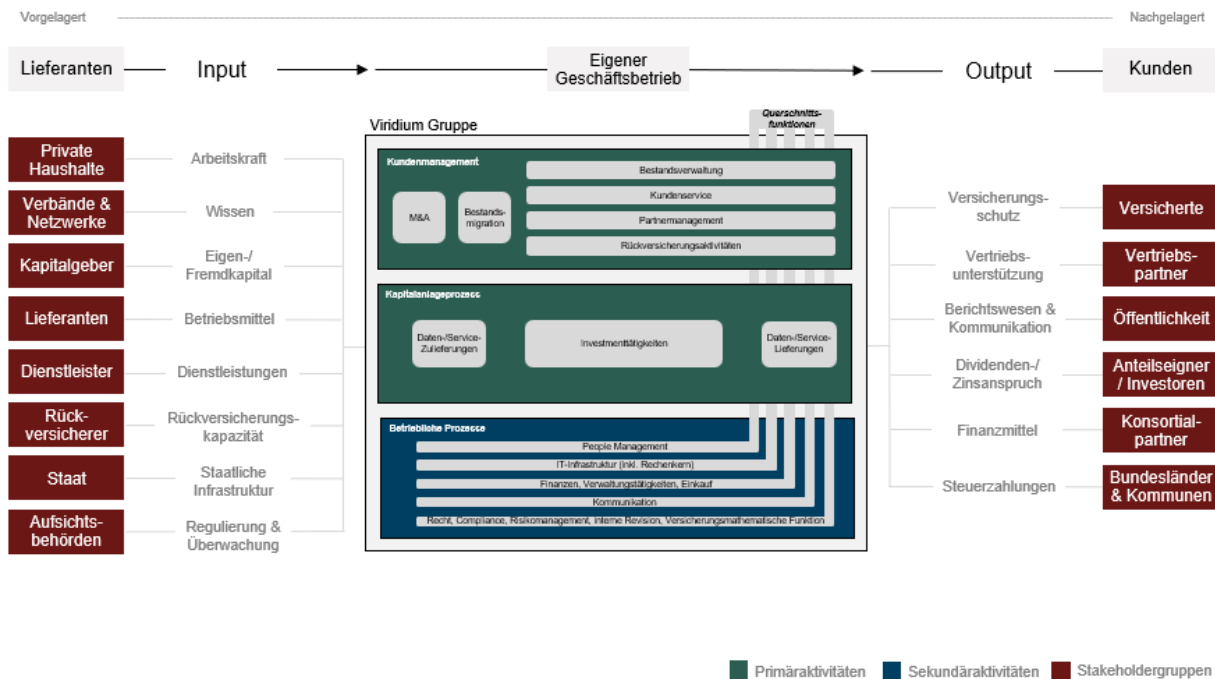


Abbildung 1 - Wertschöpfungskette der Viridium Gruppe (Darstellung nach SIPOC)

Die in Abbildung 1 dargestellten Lieferanten, die vorgelagert Input für den eigenen Geschäftsbetrieb der Viridium Gruppe geben, setzen sich wie folgt zusammen:

- ▼ **Private Haushalte (Arbeitskräfte):** Darunter sind in erster Linie die Personen zu verstehen, die ihre Arbeitskraft zur Verfügung stellen. Dieser Faktor spielt insbesondere für die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe im Hinblick auf die Arbeitskräfte eine entscheidende Rolle, etwa bei der Sicherung von Fachkompetenzen durch Entwicklungs- und Ausbildungsprogramme. Die langfristige Verfügbarkeit dieses Inputfaktors wird durch marktgerechte Vergütung und faire Arbeitsbedingungen gewährleistet.
- ▼ **Verbände und Netzwerke:** Hierzu zählen Aktivitäten im Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) und die Teilnahme an branchenspezifischen Konferenzen. Der gezielte Wissensaustausch ermöglicht es der Viridium Gruppe, relevante Entwicklungen in der Versicherungsbranche, beispielsweise im Bereich der rechtlichen und regulatorischen Rahmenbedingungen, zu verfolgen und ihre fachliche Expertise kontinuierlich zu erweitern.
- ▼ **Kapitalgeber:** Die Viridium Gruppe pflegt eine enge Zusammenarbeit mit ihren Kapitalgebern, um strategische Entscheidungen abzustimmen, die nachhaltige Wertschöpfung zu fördern und die langfristige Unternehmensentwicklung zu sichern.
- ▼ **Lieferanten:** Hierunter fallen IT-Services, die Bereitstellung von Bürobedarf sowie die Nutzung von Strom und Wasser als Betriebsmittel. Dies ist eng mit den wesentlichen Auswirkungen in den Bereichen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel verknüpft, da ein Großteil der betrieblichen THG-Emissionen der Viridium Gruppe als nicht-produzierendes Unternehmen auf eingekaufte Betriebsmittel und Dienstleistungen zurückzuführen ist. Der Bereich Einkauf & Facility Management arbeitet eng mit

den Lieferanten zusammen, um die kontinuierliche Verfügbarkeit der benötigten Betriebsmittel sicherzustellen und gemeinsam Potenziale zur Reduktion von THG-Emissionen zu identifizieren und umzusetzen.

- ▼ **Dienstleister:** Hierzu zählen externe Anbieter, deren Leistungen für den laufenden Betrieb der Viridium Gruppe essenziell sind und deren Tätigkeiten zu den Treibhausgasemissionen in der Wertschöpfungskette beitragen können. Aus diesem Grund besteht eine enge Beziehung zu den wesentlichen Auswirkungen in den Bereichen Klimaschutz und Anpassung an den Klimawandel. Um die Verfügbarkeit ressourcenschonender Dienstleistungen sicherzustellen, pflegen die beauftragenden Bereiche der Viridium Gruppe eine enge und kontinuierliche Zusammenarbeit mit den beauftragten Unternehmen.
- ▼ **Rückversicherer:** Diese bieten der Viridium Gruppe Risikodeckung, finanzielle Absicherung, fachliche Expertise und Unterstützung bei Abrechnungen. Die Zusammenarbeit ist von zentraler Bedeutung für die Stabilität und Effizienz der Wertschöpfungskette.
- ▼ **Staat:** Eine grundlegende Voraussetzung für den Geschäftsbetrieb ist die Nutzung öffentlicher Infrastruktur, etwa durch Straßen oder den öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV). Zusätzlich spielen regulatorische Vorgaben und gesetzliche Bestimmungen eine entscheidende Rolle. Diese sind insbesondere für einige der von der Viridium Gruppe identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen relevant, beispielsweise im Hinblick auf die Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorschriften wie der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) und des Bundesdatenschutzgesetzes (BDSG). Ebenso sind regulatorische Anforderungen im Bereich des Hinweisgeberschutzes und der Informationssicherheit für die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe von Bedeutung.
- ▼ **Aufsichtsbehörden:** Die Anforderungen von Aufsichtsbehörden wie der Finanzaufsicht (BaFin), der Steueraufsicht (Finanzamt) oder der Bundesbank werden beachtet. Diese Vorgaben setzen die Rahmenbedingungen für den operativen Betrieb und die strategische Ausrichtung der Gruppe. Sie werden in sämtlichen Prozessen berücksichtigt, um sowohl die Einhaltung von Vorschriften als auch die Umsetzung nachhaltiger Geschäftspraktiken zu gewährleisten.

Der in Abbildung 1 dargestellte eigene Geschäftsbetrieb der Viridium Gruppe gliedert sich in primäre und sekundäre Wertschöpfungskettenaktivitäten, deren Komponenten im Folgenden erläutert sind.

- ▼ **Kundenmanagement (primäre Wertschöpfungskettenaktivität)**
  - ▶ **Mergers und Acquisitions (M&A):** Erfolgreiche Aktivitäten im Bereich M&A sind bei der Viridium Gruppe als Deutschlands führendem Bestandsspezialisten die Basis für Zukäufe neuer Versicherungsbestände.

- ▶ **Bestandsmigration:** Aktivitäten im Zusammenhang mit der Integration neuer Versicherungsbestände in die bestehende operative Plattform, einschließlich der IT-Systemlandschaft, des Kundenservices und weiterer zentraler Funktionen.
- ▶ **Bestandsverwaltung:** Nach der Bestandsmigration werden die integrierten Versicherungsbestände dauerhaft verwaltet.
- ▶ **Kundenservice:** Diese Aktivitäten umfassen die Bearbeitung von Kundenanliegen und stellen den zentralen Berührungspunkt zwischen der Viridium Gruppe und ihren Kundinnen und Kunden dar. Daher ist dieser Bestandteil der Wertschöpfungskette eng mit den Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe in Bezug auf Verbraucher, Endnutzer und Kundenbindung verknüpft. Ein Beispiel hierfür ist die mögliche negative Auswirkung einer Nichteinhaltung von Service Level Agreements auf die Kundenzufriedenheit.
- ▶ **Partnermanagement:** Interne Tätigkeiten in Verbindung mit Vertriebspartnern inkl. In-/Exkasso Aktivitäten.
- ▶ **Rückversicherungsaktivitäten:** Maßnahmen und Prozesse im Zusammenhang mit der Rückversicherung.
- ▼ **Kapitalanlageprozess (primäre Wertschöpfungskettenaktivität)**
  - ▶ **Verarbeitung von Daten-/Service-Zulieferungen:** Die Verarbeitung der Anlieferung von Daten zur weiteren Bearbeitung durch den Investmentbereich.
  - ▶ **Investmenttätigkeiten:** Hierzu zählen sämtliche operative Kapitalanlageaktivitäten einschließlich der strategischen Steuerung des Portfolios. Investmententscheidungen der Viridium Gruppe können Auswirkungen auf die Umwelt haben (z.B. Investitionen in klima- und energieintensive Sektoren).
  - ▶ **Aufbereitung von Daten-/Service-Lieferungen:** Die Aufbereitung der Daten für den Output z.B. für externe Meldungen oder den Geschäftsbericht der Viridium Gruppe.
- ▼ **Betriebliche Prozesse (Querschnittsfunktionen / sekundäre Wertschöpfungskettenaktivitäten)**
  - ▶ **People Management:** Diese Aktivitäten betreffen die Arbeitskräfte der Viridium Gruppe, z.B. durch die Sicherstellung fairer Arbeitsbedingungen und gezielter Weiterbildungsmaßnahmen, die wertvolles Fachwissen im Unternehmen erhalten und erweitern.
  - ▶ **IT-Infrastruktur (inkl. Rechenkern):** Der Betrieb der IT-Systemlandschaft (inkl. Rechenkern bzw. Versicherungstechnik) trägt zu den durch die Viridium Gruppe verursachten Treibhausgasemissionen bei. Dadurch ist diese insbesondere für die wesentliche Auswirkung der Viridium im Bereich Energie relevant.
  - ▶ **Finanzen, Verwaltungstätigkeiten und Einkauf:** Hierzu zählen unterstützende Aktivitäten der Bereiche Rechnungswesen, Controlling, Treasury, Steuern sowie Einkauf & Facility Management. Insbesondere die Entscheidungen des Bereichs Einkauf & Facility Management, etwa bei der Auswahl von Dienstleistern und Lieferanten, haben Einfluss auf die THG-Emissionen der Viridium Gruppe.

- ▶ **Kommunikation:** Die Kommunikationsabteilung steuert strategisch die interne und externe Kommunikation, um die Wahrnehmung, die Reputation und den Dialog mit Interessenträgern zu fördern.
- ▶ **Recht, Compliance, Risikomanagement, interne Revision und die versicherungsmathematische Funktion:** Diesen Funktionen kommt eine zentrale Rolle in Bezug auf die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen der Viridium Gruppe im Thema Governance zu. So können bspw. Datenschutz- und Informationssicherheitsschulungen zur Prävention beitragen und dadurch Schaden von der Viridium Gruppe abwenden.

Zu den in der nachgelagerten Wertschöpfungskette dargestellten Kunden, die mit den Geschäftstätigkeiten der Viridium Gruppe in Verbindung stehen, gehören die folgenden Gruppen:

- ▼ **Versicherte:** Hierzu zählt die Erbringung der vertraglichen Leistungen der Viridium Gruppe gegenüber den Versicherten. Als wesentliche Endnutzer und Verbraucher der Viridium Gruppe kommt den Versicherten große Bedeutung beim Management der wesentlichen Auswirkungen und Risiken im Kontext von Kundenbindung zu. So kann z.B. die Unzufriedenheit von Kundinnen und Kunden zu erhöhten Stornoquoten führen.
- ▼ **Vertriebspartner:** Hierzu zählen primär Maklerinnen und Makler, die Unterstützung bei der Beratung, der Vertragsverwaltung und im Schadensmanagement erhalten und zudem Provisionszahlungen für ihre Tätigkeit erhalten.
- ▼ **Öffentlichkeit:** Neben der allgemeinen Öffentlichkeit umfasst dieser Bereich auch die Empfänger externer Meldungen und Berichterstattungen der Viridium Gruppe, wie etwa die BaFin, die Wirtschaftsprüfung oder die Bundesbank. Die Geschäftsaktivitäten der Viridium Gruppe können positive gesellschaftliche Auswirkungen haben, beispielsweise indem faire Arbeitsbedingungen zur Förderung der sozialen Gerechtigkeit beitragen.
- ▼ **Anteilseigner / Investoren:** Die Anteilseigner der Viridium Gruppe erhalten regelmäßige Zahlungsabflüsse in Form von Dividenden, die aus den erzielten Gewinnen des Unternehmens stammen. Investoren der Tier-2-Anleihen erhalten regelmäßig Zinscoupons.
- ▼ **Konsortialpartner:** Die Viridium Gruppe versendet als Konsortialführer Abrechnungen an Konsorten. Mit den Konsortialabrechnungen sind Zahlungsflüsse verbunden.
- ▼ **Bundesländer und Kommunen:** Die Viridium Gruppe zahlt Steuern wie Körperschaft- und Umsatzsteuer an die Finanzämter der Bundesländer und entrichtet Gewerbesteuer an die Kommunen, in denen sie Betriebsstätten unterhält.

### **Angabepflicht SBM-2 – Interessen und Standpunkte der Interessenträger**

Die Viridium Gruppe engagiert sich aktiv im Dialog mit ihren Interessenträgern und nutzt verschiedene Kanäle und Maßnahmen, um diese in ihre Geschäftsaktivitäten und in die Analyse der wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte einzubeziehen. Die Form des Dialogs, die jeweils

gewählt wird, hängt sowohl vom Thema als auch von den beteiligten Interessenträgern ab, da sich die Interessenträger der Viridium Gruppe hinsichtlich ihrer Relevanz für Strategie und Geschäftsmodell unterscheiden. Die Viridium Gruppe steht in regelmäßigem Kontakt mit einer Reihe von Interessenträgern, darunter Arbeitskräfte, Versicherte, Partner, Investoren sowie Aufsichtsbehörden. Nachfolgend sind Informationen über die bedeutendsten Interessenträger und die Art und Weise, wie diese einbezogen werden, aufgeführt.

Interessenträger	Interessenvertretung	Art und Organisation der Einbeziehung	Zweck der Einbeziehung
Betroffene Interessenträger	Private Haushalte (Arbeitskräfte)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Validierung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse durch Interessenvertretung</li> <li>▼ Informations-, Mitwirkungs- und Mitbestimmungsrechte der Arbeitnehmervertretung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung der wesentlichen Themen, damit diese weiterhin den Erwartungen der Interessenträger entsprechen</li> </ul>
	People	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliches Interview im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit Interessenvertretung</li> <li>▼ Vielfältige Kommunikations- und Austauschformate mit Arbeitskräften (siehe Angabepflicht S1-2 bis S1-3)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der relevanten und wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, um den Erwartungen der Interessenträger gerecht zu werden</li> <li>▼ Attraktive Beschäftigungs- und Karrieremöglichkeiten anbieten, um den Bedürfnissen des Arbeitsmarkts gerecht zu werden</li> <li>▼ Fähigkeiten, Talente und Erfahrungen der Arbeitnehmenden fördern und weiterentwickeln, um deren berufliches Wachstum zu unterstützen</li> <li>▼ Vielfalt, Gleichberechtigung, Integration und Zugehörigkeit aktiv unterstützen, um eine inklusive Unternehmenskultur zu fördern</li> <li>▼ Ein Umfeld schaffen, in dem sich Arbeitnehmende engagieren und ein starkes Zugehörigkeitsgefühl erleben, um ihre Motivation und Bindung zu stärken</li> </ul>

<b>Betroffene &amp; Nutzer</b>	Versicherte	Kundenservice	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliches Interview im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit Interessenvertretung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der relevanten und wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, um den Erwartungen der Interessenträger gerecht zu werden</li> </ul>
	Vertriebspartner		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Kundenkontaktpunkte und Kommunikationskanäle (siehe Angabepflicht S4-2 bis S4-4)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßiger Austausch zur Steigerung der Kundenbindung und Verbesserung des Dienstleistungsangebots</li> </ul>
	Lieferanten / Dienstleister	Einkauf	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliches Interview im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit Interessenvertretung</li> <li>▼ Jährliche Validierung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse durch wichtige Lieferanten und Dienstleister</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der relevanten und wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, um den Erwartungen der Interessenträger gerecht zu werden</li> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung der wesentlichen Themen, damit diese weiterhin den Erwartungen der Interessenträger entsprechen</li> <li>▼ Schaffung eines für beide Seiten vorteilhaften wirtschaftlichen Nutzens für unsere Lieferanten und Dienstleister, um langfristige und erfolgreiche Geschäftsbeziehungen zu fördern</li> <li>▼ Gewährleistung einer ökologisch und sozial verantwortungsvollen Lieferkette, um sicherzustellen, dass wir mit Lieferanten und Dienstleistern zusammenarbeiten, die dieselben Werte teilen und sich für die Verbesserung nachhaltiger Praktiken einsetzen</li> </ul>
	Verbände & Netzwerke / Öffentlichkeit	Kommunikation	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliches Interview im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse mit Interessenvertretung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung und Aktualisierung der relevanten und wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekte, um den Erwartungen der Interessenträger gerecht zu werden</li> </ul>
<b>Nutzer der Nachhaltigkeitsklärung</b>				

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Anlassbezogener Austausch mit Medienvertretern als Multiplikatoren gegenüber der breiten Öffentlichkeit</li> <li>▼ Anlassbezogener Austausch mit weiteren relevanten Multiplikatoren wie Vertretern von Verbänden.</li> <li>▼ Direkter Austausch mit der Öffentlichkeit im Rahmen der sozialen Medien</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige und offene Kommunikation über Unternehmensstrategien, Produkte und Entwicklungen durch Pressemitteilungen, soziale Medien und öffentliche Berichterstattung</li> </ul>
Kapitalgeber / Anteilseigner	Treasury & M&A	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Validierung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse durch Interessenvertretung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung der wesentlichen Themen, damit diese weiterhin den Erwartungen der Interessenträger entsprechen</li> </ul>
Rückversicherer / Konsortialpartner	Rechnungswesen, Bilanzmathematik	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Validierung der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse durch Interessenvertretung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung der wesentlichen Themen, damit diese weiterhin den Erwartungen der Interessenträger entsprechen</li> </ul>
Staat / Bundesländer & Kommunen / Aufsichtsbehörden	Unternehmensleitung	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Freigabe der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse durch Interessenvertretung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Gewährleistung, dass die Nachhaltigkeitsberichterstattung verantwortungsvoll, transparent und gemäß den regulatorischen Anforderungen erfolgt, den Standpunkten der Interessenträger entspricht sowie die strategische Ausrichtung des Unternehmens widerspiegelt</li> </ul>

Tabelle 4 - Einbindung von Interessenträgern

Die Interessen, Standpunkte und Rechte der bedeutendsten Interessenträger – einschließlich der Arbeitskräfte und Versicherten – werden systematisch in die Strategie und das Geschäftsmodell der Viridium Gruppe einbezogen. Diese Einbindung erfolgt durch kontinuierliche Dialoge, eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse sowie die Integration von Nachhaltigkeitsaspekten in strategische Entscheidungsprozesse. Durch diesen Ansatz soll sichergestellt werden, dass relevante Perspektiven berücksichtigt und mögliche negative Auswirkungen proaktiv adressiert werden.

Dialogformate mit Arbeitskräften werden beispielsweise durch regelmäßige Veranstaltungen und Befragungen umgesetzt, während der Austausch mit Versicherten über die bereitgestellten Kundenkontaktpunkte und Kommunikationskanäle erfolgt.

Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse nutzt die Viridium Gruppe qualifizierte Interviews mit der jeweiligen Interessenvertretung. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse fließen in die strategische Planung ein, indem identifizierte Bedürfnisse der Interessenträger priorisiert und in konkrete Konzepte, Ziele und Maßnahmen umgesetzt werden. Der Vorstand und der Beirat werden im Zusammenhang mit der Freigabe der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse jährlich über die Standpunkte und Interessen der betroffenen Interessenträger in Bezug auf die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen des Unternehmens informiert. Änderungen der Geschäftsstrategie oder des Geschäftsmodells wurden im Zusammenhang mit der o.g. Einbindung der Interessenträger nicht vorgenommen.

**Angabepflicht SBM-3 – Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell**

Im Zuge der turnusmäßigen Aktualisierung der Wesentlichkeitsanalyse (siehe hierzu Angabepflicht IRO-1) wurde die bislang im Unterthema „Anpassung an den Klimawandel“ ausgewiesene positive Auswirkung „Reduktion von THG-Emissionen in den betrieblichen Prozessen“ entfernt. Hintergrund ist die methodische Logik, nach der die betrieblichen THG-Emissionen bereits im Unterthema „Klimaschutz“ als wesentliche negative Auswirkung eingeordnet wurden und daher nicht gleichzeitig als positive Auswirkung in einem weiteren Unterthema abgebildet werden können.

Im Sinne einer konsistenten Anwendung dieser Bewertungslogik wurden darüber hinaus weitere Auswirkungen, Risiken und Chancen inhaltlich geprüft und sprachlich überarbeitet, um eine eindeutige, kohärente und methodisch nachvollziehbare Darstellung sicherzustellen.

**Darstellung und Erläuterung der Nachhaltigkeitsaspekte, die hinsichtlich ihrer Auswirkungen wesentlich für die Viridium Gruppe sind:**

Thema	Unterthema	Wesentliche Auswirkungen			
		Beschreibung	Zuordnung zur Wertschöpfungskette	Art der Auswirkung	Erwarteter Zeithorizont
	Anpassung an den Klimawandel	<b>Investitionen in nicht klimawandelangepasste Unternehmen/Projekte:</b> Die Anpassung an den Klimawandel wird durch Investitionen in nicht klimawandelangepasste Unternehmen/Projekte erschwert.	nachgelagert	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
	Klimaschutz	<b>THG-Emissionen in den betrieblichen Prozessen:</b> Die gesamten THG-Emissionen der betrieblichen Prozesse der Viridium Gruppe (inkl. der Emissionen der vorgelagerten Wertschöpfungskette) tragen zum	vorgelagert, eigener Geschäftsbetrieb	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)

		weltweiten THG-Ausstoß bei und beschleunigen den Klimawandel.			
		<b>THG-Emissionen durch Investitionen in klimaintensiven Sektoren:</b> Investitionen in klimaintensive Sektoren wie fossile Brennstoffe, Zementproduktion oder Stahlindustrie tragen direkt zur Finanzierung und Aufrechterhaltung von Aktivitäten bei, die hohe Treibhausgasemissionen verursachen.	nachgelagert	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
Energie		<b>Verbrauch von Heizenergie, Strom &amp; Treibstoff:</b> Der Gesamtverbrauch von Heizenergie, Strom und Treibstoff der Viridium Gruppe trägt zum erhöhten Verbrauch von Energieressourcen und einer Beschleunigung des Klimawandels bei.	vorgelagert, eigener Geschäftsbetrieb	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
		<b>Energieverbrauch durch Investitionen in energieintensiven Sektoren:</b> Investitionen in energieintensive Sektoren führen zu einem hohen Energieverbrauch.	nachgelagert	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
	Arbeitsbedingungen	<b>Faire Arbeitsbedingungen stärken soziale Gerechtigkeit:</b> Faire Arbeitsbedingungen stärken soziale Gerechtigkeit, indem sie gleiche Chancen für alle schaffen.	vorgelagert, eigener Geschäftsbetrieb	tatsächliche positive Auswirkungen	kurzfristig (<1 Jahr)
ESRS S1 + S4	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	<b>Datenschutzvorfälle im Umgang mit personenbezogenen Kundendaten:</b> Ein unrechtmäßiger Umgang mit personenbezogenen Kundendaten, insbesondere deren unzulässige Offenlegung, kann sich negativ auf das Vertrauen und die Zufriedenheit der Versicherten auswirken.	eigener Geschäftsbetrieb, nachgelagert	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
	Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	<b>Diskriminierung von Kundinnen und Kunden:</b> Die Kommunikation mit Kundinnen und Kunden kann als diskriminierend wahrgenommen werden.	eigener Geschäftsbetrieb, nachgelagert	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
ESRS G1	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	<b>Förderung einer ethischen Unternehmenskultur:</b> Die Viridium Gruppe ist über die gesetzlichen Vorgaben hinaus offen für Hinweise auf Fehlverhalten und lebt eine Kultur der Transparenz und Integrität.	eigener Geschäftsbetrieb	tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)

	Management der Beziehung zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	<b>Zusammenarbeit mit klimafreundlichen Dienstleistern:</b> Die Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl von Dienstleistern wirkt sich positiv auf deren Geschäftspraktiken aus.	vorgelagert, eigener Geschäftsbetrieb	potenzielle positive Auswirkungen	mittelfristig (1<x<5 Jahre)
	Korruption und Bestechung	<b>Korruptions- und Bestechungsprävention:</b> Es gibt ein klares Bekenntnis der Viridium Gruppe zur Nulltoleranz gegenüber Korruption und interner sowie externer Bestechung.	eigener Geschäftsbetrieb	tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
unternehmensspezifisch	Informationssicherheit	<b>Regelmäßige Informationssicherheitsschulungen:</b> Schulungen fördern das Bewusstsein für den sicheren Umgang mit sensiblen Daten.	vorgelagert, eigener Geschäftsbetrieb, nachgelagert	tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
		<b>Dokumentation des Informationssicherheitsinventars:</b> Erhöhte Transparenz über Risikotreiber stärkt die Entscheidungsqualität und unterstützt eine proaktive Steuerung.	vorgelagert, eigener Geschäftsbetrieb, nachgelagert	potenzielle positive Auswirkung	mittelfristig (1<x<5 Jahre)
		<b>Resilienztests im Bereich Informationssicherheit:</b> Ein hohes Sicherheitsniveau stärkt das Vertrauen in die Informationssysteme.	vorgelagert, eigener Geschäftsbetrieb, nachgelagert	tatsächliche positive Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)
	Kundenbindung	<b>Verfehlung von Service Level Agreements:</b> Service Level Agreement-Verfehlungen im Kundenservice wirken sich negativ auf die Zufriedenheit der Kundinnen und Kunden aus.	eigener Geschäftsbetrieb, nachgelagert	tatsächliche negative Auswirkung	kurzfristig (<1 Jahr)

Tabelle 5 - Darstellung der wesentlichen Auswirkungen der Viridium Gruppe

**Darstellung der nachhaltigkeitsbezogenen Chancen mit positiven finanziellen Auswirkungen für die Viridium Gruppe:**

Thema	Unterthema	Wesentliche Chancen		
		Beschreibung	Zuordnung zur Wertschöpfungskette	Erwarteter Zeithorizont
ESRS S1	Arbeitsbedingungen	<b>Kompetenzerhalt durch gute Arbeitsbedingungen:</b> Gute Arbeitsbedingungen können zum Erhalt (Retention) von wertvollen und kritischen Ressourcen und Know-How beitragen	eigener Geschäftsbetrieb	mittelfristig (1<x<5 Jahre)

		gen, wodurch Kosten für Neueinstellungen oder externe Ressourcen eingespart werden können.		
<b>ESRS G1</b>	Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	<b>Vertrauen durch funktionierendes Hinweisgebersystem:</b> Ein funktionierendes Hinweisgebersystem stärkt den offenen und ehrlichen Umgang mit möglichen Hinweisen.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig (<1 Jahr)
		<b>Schadenprävention durch funktionierendes Hinweisgebersystem:</b> Durch ein funktionierendes Hinweisgebersystem kann Schaden von der Viridium Gruppe abgewendet werden.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig (<1 Jahr)

Tabelle 6 – Darstellung der wesentlichen Chancen der Viridium Gruppe

Darstellung der nachhaltigkeitsbezogenen Risiken mit negativen finanziellen Auswirkungen für die Viridium Gruppe:

Thema	Unterthema	Wesentliche Risiken		
		Beschreibung	Zuordnung zur Wertschöpfungskette	Erwarteter Zeithorizont
<b>ESRS S1 + S4</b>	Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	<b>Diskriminierungsvorfall bei Arbeitskräften / Bewerbenden:</b> Arbeitskräfte / Bewerbende werden diskriminiert oder fühlen sich diskriminiert und leiten rechtliche Schritte gegen das Unternehmen ein und / oder beschweren sich bei den entsprechenden Behörden; dies führt zu rechtlichen Kosten, zu Reputationsschäden sowie langfristig zum Wegfall / Fehlen von kritischen Ressourcen.	eigener Geschäftsbetrieb	mittelfristig (1<x<5 Jahre)
	Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	<b>Datenschutzvorfälle im Umgang mit personenbezogenen Kundendaten:</b> Durch unrechtmäßige Verarbeitung personenbezogener Daten, z. B. durch fehlerhaften Versand von Versicherungsinformationen und / oder Offenlegung von Gesundheitsdaten an unberechtigte Dritte, kann es zu Bußgeldern und Maßnahmen durch den zuständigen Landesdatenschutzbeauftragten kommen.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig (<1 Jahr)

ESRS G1	Unternehmenskultur	<b>Abwanderung von Arbeitnehmenden durch unattraktive Unternehmenskultur:</b> Aufgrund einer mangelhaften / unattraktiven Unternehmenskultur kommt es zur Abwanderung von Arbeitnehmenden (Ressourcen) und somit zum Wegfall von Know-How.	eigener Geschäftsbetrieb	mittelfristig (1<x<5 Jahre)
	unternehmensspezifisch	Datenschutz	<b>Größere Datenschutzvorfälle:</b> Personenbezogene, insb. gesundheitsbezogene Daten von Versicherten werden im großen Stil veröffentlicht oder kommen abhanden (z.B. aufgrund von Fehlversand). Dies kann zu Beschwerden bei Aufsichtsbehörden sowie zu behördlichen Maßnahmen und Bußgeldern sowie Ermittlungsverfahren führen. <b>Verspätete Bearbeitung bei Auskunftsersuchen nach Art. 15 DSGVO:</b> Bei Auskunftsersuchen nach Art. 15 DSGVO muss dieses gem. Art. 12 Abs. 3 DSGVO innerhalb eines Monats nach Eingang beantwortet werden; bei nicht Einhaltung dieser gesetzlichen Frist kann dies zu Beschwerden gegenüber Datenschutzaufsichtsbehörden und als Folge zu Bußgeldern und Maßnahmen führen.	eigener Geschäftsbetrieb
Informationssicherheit		<b>Social Engineering:</b> Externer Versuch mit Methoden von außen (z.B. Phishing E-Mails / Telefonaten oder CEO Fraud) an Daten der Viridium Gruppe zu gelangen und der Viridium Gruppe damit zu schaden.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig (<1 Jahr)
		<b>Ransomware Angriff:</b> Durch einen externen Angriff (Trojaner) werden Daten der Viridium Gruppe verschlüsselt und die Prozesse der Viridium Gruppe zum Schutz der Daten greifen nicht.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig (<1 Jahr)
		<b>Dolose Handlungen aufgrund von IT-Schwachstellen:</b> Arbeitskräfte der Viridium Gruppe stehlen Daten und / oder verursachen erhöhte IT-Aufwände.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig (<1 Jahr)
Kundenbindung		<b>Erhöhte Stornoquote durch unzufriedene Kundinnen und Kunden:</b>	eigener Geschäftsbetrieb	mittelfristig (1<x<5 Jahre)

Unzufriedenheit der Kundinnen und Kunden kann zu Stornierungen und einer geringeren Kundenbindung führen.		
<b>Erhöhte Anzahl von Beschwerden durch unzufriedene Kundinnen und Kunden:</b> Unzufriedenheit der Kundinnen und Kunden kann zu erhöhten BaFin- und Ombudsmann Beschwerden führen.	eigener Geschäftsbetrieb	kurzfristig (<1 Jahr)

Tabelle 7 - Darstellung der wesentlichen Risiken der Viridium Gruppe

**Zusammenspiel der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen mit Strategie und Geschäftsmodell:**

Als Finanzunternehmen erzeugt die Viridium Gruppe direkte und indirekte THG-Emissionen, insbesondere durch ihre vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette sowie ihren eigenen Geschäftsbetrieb. Wenn diese Emissionen nicht gesenkt werden, trägt dies zur Beschleunigung des Klimawandels bei. Für die Viridium Gruppe bedeutet dies nicht nur, nachhaltiger zu wirtschaften, sondern auch langfristig Innovationspotenziale zu fördern und den eigenen ökologischen Fußabdruck signifikant zu verringern.

Die Viridium Gruppe steht vor der Herausforderung, nachhaltige Investitionsstrategien zu entwickeln. Investitionen, die in der Vergangenheit bereits in klima- und energieintensive Sektoren getätigt wurden, können kontraproduktiv zu den Klimazielen wirken. Gleichzeitig müssen Lebensversicherer wie die Viridium Gruppe ihre Rolle als langfristige Kapitalanleger berücksichtigen. Eine nachhaltige Ausrichtung lässt sich jedoch durch zukünftige Investitionen in umweltfreundliche und energieeffiziente Projekte erreichen, die sowohl dem Klimaschutz dienen als auch langfristig wirtschaftliche Vorteile bieten können.

Das Thema Klimawandel wird von der Viridium Gruppe aufgrund der wesentlichen Auswirkungen auf die Umwelt sowohl in den betrieblichen Prozessen als auch im Kapitalanlageprozess als sehr bedeutend für ihre Strategie und ihr Geschäftsmodell angesehen. Im Berichtsjahr wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse keine wesentlichen klimabezogenen physischen Risiken oder Übergangsrisiken identifiziert (siehe Angabepflicht IRO-1). Dies unterstreicht den Fokus der Viridium Gruppe auf präventive Maßnahmen und eine nachhaltige Geschäftsentwicklung.

Für den langfristigen Erfolg der Viridium Gruppe spielen die Arbeitskräfte eine zentrale Rolle. Ihre Expertise und ihr Engagement sind entscheidend dafür, die strategischen Ziele der Viridium Gruppe erfolgreich umzusetzen und das Unternehmen zukunftssicher aufzustellen. Die Viridium Gruppe bietet etwa 900 Personen mit unterschiedlichsten Arbeits- und Anstellungsmodellen einen Arbeitsplatz. Grundsätzlich wird unterschieden zwischen Arbeitnehmenden, die bei der Viridium Gruppe fest angestellt sind, und Fremdarbeitskräften, die nicht bei der

Viridium Gruppe angestellt sind. Zu der Gruppe der festangestellten Arbeitnehmenden zählen sämtliche Personen, die einen Arbeitsvertrag mit einer der Servicegesellschaften haben. Bei Fremdarbeitskräften handelt es sich in den meisten Fällen um Personen, die über Zeitarbeitsfirmen bei der Viridium Gruppe beschäftigt sind. Diese Personengruppe macht weniger als 5 % aller Arbeitskräfte der Viridium Gruppe aus. Die Viridium Gruppe engagiert sich nicht in Sektoren, die mit einem erhöhten Risiko von Zwangs- oder Kinderarbeit verbunden sind.

Als Arbeitgeber trägt die Viridium Gruppe zu sozialer Gerechtigkeit bei, indem sie faire Arbeitsbedingungen und Chancengleichheit fördert. Dazu gehören unter anderem faire Bezahlung und flexible Arbeitszeitmodelle. Die wirkt sich positiv auf alle Gruppen von Arbeitskräften aus und zählt auf die strategischen Ziele der Viridium ein.

Eine attraktive Unternehmenskultur und positive Arbeitsbedingungen stärken die Identifikation der Arbeitnehmenden mit dem Unternehmen und sichern so den Erhalt von Fachwissen. Gleichzeitig schaffen sie ein motivierendes Umfeld für die kontinuierliche Weiterentwicklung von Kompetenzen. Dadurch können Kosten für Neueinstellungen und externe Ressourcen reduziert und die Effektivität gesteigert werden.

Ein wertschätzendes, diskriminierungsfreies Arbeitsumfeld stärkt zudem Motivation, Wohlbefinden sowie Innovationskraft der Arbeitskräfte. Chancengleichheit ermöglicht es der Viridium Gruppe, von vielfältigen Talenten und Perspektiven zu profitieren und reduziert zugleich Risiken wie Diskriminierung, Reputationsschäden oder rechtliche Auseinandersetzungen.

Die identifizierten Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften beziehen sich auf alle Arbeitskräfte in der Viridium Gruppe. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse sowie der Interaktion mit den Stakeholdern wurde keine Gruppe von Arbeitskräften als besonders gefährdet eingestuft. Es ist daher wichtig, gruppenweit allen Arbeitskräften gleichermaßen faire und gute Arbeitsbedingungen zu bieten.

Die Verantwortung gegenüber Verbrauchern und Endnutzern steht im Mittelpunkt des täglichen Handelns der Viridium Gruppe. Im Sinne ihres Geschäftsmodells ist es das oberste Ziel, die Kundinnen und Kunden langfristig an die Gruppe zu binden. Durch die schnelle und effiziente Bearbeitung ihrer Anliegen stellt die Viridium Gruppe die Zufriedenheit ihrer Kundinnen und Kunden sicher und wirkt damit erhöhten Storno- und Beschwerdequoten entgegen. Nur so können die notwendigen Skaleneffekte durch die Verwaltung einer möglichst großen Zahl von Lebensversicherungsverträgen auf einer zentralen operativen Plattform erreicht werden. Verbraucher und Endnutzer definiert die Viridium Gruppe als Personen oder Gruppen, die ihre Dienstleistungen nutzen. Die Viridium Gruppe hat als Lebensversicherer einen direkten Einfluss auf die Rechte ihrer Kundinnen und Kunden. Es wurden keine Kundengruppen identifiziert, die besonders stark von negativen Auswirkungen betroffen oder einem außergewöhnlich hohen Schadenrisiko ausgesetzt sind. Die identifizierten Auswirkungen und Risiken beziehen sich auf alle Kundengruppen gleichermaßen.

Die Viridium Gruppe trägt die Verantwortung, persönliche Informationen ihrer Kundinnen und Kunden sorgfältig zu verarbeiten und zu verwalten. Der vertrauensvolle und datenschutzkonforme Umgang mit zum Teil hochsensiblen personenbezogenen Daten ist von entscheidender Bedeutung, um negative Folgen für Kundinnen und Kunden zu vermeiden. Sollte es zu Vorfällen in Bezug auf die Daten der Kundinnen und Kunden der Viridium Gruppe kommen, handelt es sich hierbei in der Regel um individuelle Vorfälle, die beispielsweise aus nicht gemeldeten Adressänderungen resultieren. Die Viridium Gruppe bietet keinerlei Dienstleistungen an,

- 1) die für Menschen schädlich sind und/oder das Risiko einer chronischen Krankheit erhöhen,
- 2) bei denen Verbraucher und/oder Endnutzer auf genaue produkt- oder dienstleistungsbezogene Informationen angewiesen sind, um eine potenziell schädliche Nutzung der Dienstleistung zu vermeiden oder
- 3) die Verbraucher und/oder Endnutzer, insbesondere Kinder oder finanziell schutzbedürftige Personen, besonderen Risiken für ihre Gesundheit, Privatsphäre oder durch Marketing- und Verkaufsstrategien aussetzen.

Durch strenge Datenschutz- und Informationssicherheitsmaßnahmen minimiert die Viridium Gruppe potenzielle Risiken und stellt sicher, dass neben den personenbezogenen Kundendaten auch interne Daten wie personenbezogene Informationen der Arbeitskräfte, Finanzdaten, Geschäftsinformationen, Vertragspartnerdaten und alle anderen sensiblen Unternehmensdaten geschützt werden. Dies leistet einen maßgeblichen Beitrag zur langfristigen Stabilität und Integrität des Unternehmens.

Die soziale Inklusion von Verbrauchern und Endnutzern in Form einer nicht diskriminierenden Kommunikation mit Kundinnen und Kunden ist nicht nur ethisch und rechtlich geboten, sondern trägt auch maßgeblich zum Geschäftserfolg der Viridium Gruppe bei. Sie fördert das Vertrauen, die Zufriedenheit und die Loyalität der Kundinnen und Kunden. Sollte es zu Diskriminierungsvorfällen gegenüber den Kundinnen und Kunden der Viridium Gruppe kommen, handelt es sich hierbei in der Regel um individuelle Fälle, die entsprechend verfolgt und gelöst werden.

Sowohl der Schutz von vertraulichen Kundendaten als auch der wertschätzende, diskriminierungsfreie Umgang mit Verbrauchern und Endnutzern sollen einer erhöhten Anzahl von Beschwerden und einer hohen Stornoquote aufgrund unzufriedener Kundinnen und Kunden entgegenwirken.

Der Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) ist für das Geschäftsmodell der Viridium Gruppe von hoher Bedeutung. Hinweisgebende, die potenzielle Missstände oder illegale Aktivitäten melden, tragen zur Aufdeckung von Problemen bei und unterstützen die Einhaltung hoher ethischer Standards. Ein effektives Hinweisgeberschutzsystem ermöglicht es allen Per-

sonen, Informationen über Unregelmäßigkeiten oder Fehlverhalten ohne Angst vor Repressalien weiterzugeben. Dies stärkt das Vertrauen in die Integrität der Viridium Gruppe und schützt vor rechtlichen und reputativen Risiken, die sich aus nicht gemeldeten oder ungelösten Sachverhalten ergeben könnten.

Strategien zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung sind für die Viridium Gruppe eine wichtige Grundlage, um die Einhaltung der rechtlichen Vorgaben und Gesetze sicherzustellen. Eine strikte Nulltoleranzpolitik und umfassende Maßnahmen zur Verhinderung von Bestechung schützen nicht nur vor finanziellen Verlusten und rechtlichen Risiken, sondern fördern auch eine transparente und faire Geschäftskultur.

Das erfolgreiche Management der Beziehung zu Lieferanten, einschließlich der Zahlungspraktiken, ist ein entscheidender Faktor für die Viridium Gruppe, da es direkte Auswirkungen auf die Effizienz und Kostenkontrolle hat. Durch die sorgfältige Auswahl und Überwachung von Lieferanten soll sichergestellt werden, dass die Viridium Gruppe qualitativ hochwertige Dienstleistungen erhält, die den eigenen Standards und Nachhaltigkeitszielen entsprechen. Transparentes und ethisches Verhalten in den Zahlungspraktiken stärkt die Geschäftsbeziehungen, fördert faire Handelsbedingungen und minimiert das Risiko rechtlicher Auseinandersetzungen oder negativer finanzieller Auswirkungen. Eine Lieferantenmanagementstrategie, die sich an Nachhaltigkeitskriterien orientiert, trägt zur Stabilität und Reputationswahrung der Viridium Gruppe bei.

Die Viridium Gruppe reagiert auf die identifizierten wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen durch konkrete Ziele und Maßnahmen (siehe Angabepflicht IRO-2, MDR-T und MDR-A). Diese Ziele und Maßnahmen werden kontinuierlich inhaltlich und hinsichtlich ihres Umfangs überprüft, um den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten gerecht zu werden. Die qualitative und quantitative Wesentlichkeitsanalyse sowie die jährliche Solvenzanalyse nach Solvency II zeigen, dass die Widerstandsfähigkeit der Strategie und des Geschäftsmodells im Zusammenhang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsaspekten unter den gesetzten Annahmen grundsätzlich sichergestellt ist (siehe hierzu auch Angabepflicht IRO-1). Zudem sind die aktuellen Risikomanagementansätze grundsätzlich ausreichend oder erfordern nur geringfügige Anpassungen. Zum Bilanzstichtag bestehen keine erheblichen Chancen oder Risiken, die eine wesentliche Anpassung der Buchwerte der im zugehörigen Jahresabschluss ausgewiesenen Vermögenswerte und Verbindlichkeiten erforderlich machen würden. Darüber hinaus resultieren aus den wesentlichen Chancen und Risiken aktuell keine Effekte auf die Finanz- und Ertragslage oder die Zahlungsströme der Viridium Gruppe. Die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse identifizierten Auswirkungen sind bereits zentraler Bestandteil der Nachhaltigkeitsstrategie der Viridium Gruppe, sodass derzeit auch keine Anpassungen der Strategie oder des Geschäftsmodells erforderlich sind.

---

## **Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **Angabepflicht IRO-1 – Beschreibung des Verfahrens zur Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen**

Die Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen ist für die Viridium Gruppe von zentraler Bedeutung. Sie bildet die Grundlage für die Nachhaltigkeitserklärung, fördert ein umfassendes Verständnis von Nachhaltigkeit und priorisiert die wichtigsten Nachhaltigkeitsthemen, die in die Unternehmenspraxis integriert werden.

Bei der Bestimmung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen für die Viridium Gruppe spielt die Einbeziehung der verschiedenen Interessengruppen eine zentrale Rolle (siehe Angabepflicht SBM-2). Ihre Perspektiven helfen dabei, Prioritäten zu setzen und zu entscheiden, welche Nachhaltigkeitsaspekte besonders hervorgehoben werden sollen.

Die Wesentlichkeitsanalyse der Viridium Gruppe basiert auf einem strukturierten und wiederkehrenden Prozess, der unter Berücksichtigung von Schwerpunkten in sechs Phasen unterteilt ist:

- 1) Identifikation von Interessenträgern
- 2) Analyse der Wertschöpfungskette
- 3) Identifikation von potenziellen Nachhaltigkeitsthemen
- 4) Befragungen von Interessenträgern
- 5) Analyse und Bewertung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen
- 6) Validierung und Freigabe der Ergebnisse

Die Ergebnisse, welche im Rahmen des geschilderten Vorgehens ermittelt werden, unterliegen einer jährlichen Überprüfung durch die beteiligten Bereiche. Sofern keine wesentlichen Änderungen festgestellt werden, erfolgt eine Bestätigung durch die zuständigen Bereiche sowie eine Validierung durch den Vorstand und den Beirat. Eine umfassende Wesentlichkeitsanalyse wird im Rahmen des nachstehend beschriebenen Vorgehens grundsätzlich in einem dreijährigen Turnus durchgeführt:

- 1) Die internen und externen Interessenträger werden gemäß den gesetzlichen Vorgaben identifiziert und differenziert, um sicherzustellen, dass alle relevanten Perspektiven in die Analyse einfließen (siehe Angabepflicht SBM-2).
- 2) Die Wertschöpfungskette der Viridium Gruppe wird analysiert und bei der Ermittlung und Bewertung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen berücksichtigt.
- 3) Bei der Bewertung der Wesentlichkeit berücksichtigt das Unternehmen die in ESRS 1, AR16 aufgeführte Liste von Nachhaltigkeitsaspekten. Zusätzlich werden unternehmensspezifische Nachhaltigkeitsaspekte berücksichtigt. Wird ein bestimmter Nachhaltigkeitsaspekt aus der Liste oder ein unternehmensspezifischer Nachhaltigkeitsaspekt

im Rahmen der Bewertung der Wesentlichkeitsanalyse der Viridium Gruppe als wesentlich bewertet, so erfolgt die Berichterstattung gemäß den entsprechenden Angabepflichten des ESRS.

- 4) Die Identifizierung der wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen der Viridium Gruppe erfolgt durch Expertinnen und Experten der jeweiligen Bereiche und unterschiedliche Interessenträger. Bei der Wesentlichkeitsanalyse werden hauptsächlich interne Interessenträger aus den verschiedenen Bereichen der Viridium Gruppe einbezogen. Diese Interessenträger setzen sich vor allem aus Mitgliedern des Beirates, des Vorstands, des Informationssicherheits- und Konzerndatenschutzbeauftragten sowie Vertretungen der nachfolgenden Bereiche zusammen:
- ▶ Qualitatives Risikomanagement
  - ▶ Kundenservice (Operations Steuerung)
  - ▶ Facility Management
  - ▶ Investment
  - ▶ Einkauf
  - ▶ Compliance
  - ▶ Recht
  - ▶ Kommunikation
  - ▶ Rechnungswesen
  - ▶ People
  - ▶ Sustainability
- 5) Die Bewertung der Nachhaltigkeitsthemen erfolgt im Rahmen der doppelten Wesentlichkeitsanalyse. Dabei werden sowohl die Auswirkungen des Unternehmens auf Menschen und Umwelt als auch die finanziellen Risiken und Chancen für die Viridium Gruppe bewertet. Zudem wird vor der Befragung der Interessenträger eine Analyse mit externen Datenquellen („ENCORE<sup>8</sup>“ für Umweltthemen und „UNEP FI“<sup>9</sup> für Umwelt-, soziale und Governance-Themen) durchgeführt. Diese unterstützen die Wesentlichkeitsbewertung, indem sie den befragten Interessenträgern eine objektive Orientierung bieten, die als Grundlage für ihre eigene, gemäß den ESRS-Bewertungskriterien durchgeführte Einschätzung dient. UNEP FI und ENCORE werden gemeinsam genutzt, um die nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen von Kapitalanlageaktivitäten (über eine Zuordnung mit NACE-Codes) sowie deren Abhängigkeit von Ökosystemdienstleistungen zu bewerten und mit den ESRS-Themen zu verknüpfen. Diese Methodik ermöglicht eine erste Einschätzung der Wesentlichkeit, ersetzt jedoch keine vollständige Wesentlichkeitsanalyse.

<sup>8</sup> Die ENCORE-Datenbank liefert Daten zu Abhängigkeiten und Auswirkungen wirtschaftlicher Aktivitäten auf natürliche Ressourcen und Ökosystemleistungen.

<sup>9</sup> Die UNEP FI Sector-Impact Map ist ein von der Finanzinitiative des Umweltprogramms der Vereinten Nationen (UNEP FI) zur Verfügung gestelltes Tool, das positive und negative Assoziationen zwischen Sektoren und den Wirkungsbereichen abbildet.

- 6) Das Ergebnis der Wesentlichkeitsanalyse wird dem Vorstand und dem Beirat vorgestellt und anschließend durch diese Gremien freigegeben.

Nachhaltigkeitsbezogene Auswirkungen definiert die Viridium Gruppe in Übereinstimmung mit den ESRS als Auswirkungen, die das Unternehmen aufgrund seiner Tätigkeiten oder Geschäftsbeziehungen auf die Umwelt und die Menschen hat oder haben könnte, einschließlich der Auswirkungen auf Menschenrechte. Die Auswirkungen können tatsächlich oder potenziell, negativ oder positiv, kurz-, mittel- oder langfristig sein. Die Auswirkungen geben den negativen oder positiven Beitrag des Unternehmens zur nachhaltigen Entwicklung an. Die Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse erfolgt bei der Viridium Gruppe unter Berücksichtigung der nachfolgenden Kriterien:

- ▼ Fristigkeit (kurz-, mittel- und langfristig)
- ▼ Art der Auswirkung (positiv, negativ; tatsächlich, potenziell)
- ▼ Schweregrad (Ausmaß, Umfang, Unabänderlichkeit)
- ▼ Eintrittswahrscheinlichkeit (nur bei potenziellen negativen Auswirkungen)

Bei potenziellen negativen Auswirkungen auf Menschenrechte hat der Schweregrad Vorrang vor der Eintrittswahrscheinlichkeit.

Ein Nachhaltigkeitsaspekt ist in Übereinstimmung mit den ESRS unter finanziellen Gesichtspunkten wesentlich, wenn er wesentliche finanzielle Auswirkungen auf das Unternehmen nach sich zieht oder wenn diese nach vernünftigem Ermessen zu erwarten sind. Dies trifft zu, wenn durch einen Nachhaltigkeitsaspekt Risiken oder Chancen entstehen, die innerhalb von kurz-, mittel- oder langfristigen Zeithorizonten einen wesentlichen Einfluss auf die Entwicklung, die Finanzlage, die finanzielle Leistungsfähigkeit, die Cashflows, den Zugang zu Finanzmitteln oder die Kapitalkosten des Unternehmens haben oder wenn ein solcher Einfluss nach vernünftigem Ermessen zu erwarten ist.

Die Bewertung der nachhaltigkeitsbezogenen finanziellen Risiken und Chancen im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse erfolgt bei der Viridium Gruppe unter Berücksichtigung der nachfolgenden Kriterien:

- ▼ Fristigkeit (kurz-, mittel- und langfristig)
- ▼ Ausmaß
- ▼ Eintrittswahrscheinlichkeit

Ein Nachhaltigkeitsthema gilt als berichtspflichtig, wenn es unter die Wesentlichkeit der Auswirkungen und/oder die finanzielle Wesentlichkeit fällt. Da Wechselwirkungen zwischen den beiden Wesentlichkeitsdimensionen existieren können, hat die Viridium Gruppe zunächst die Wesentlichkeit der Auswirkungen bewertet und die Ergebnisse anschließend in die Bewertung

der finanziellen Wesentlichkeit einbezogen. Das dient dazu, die Abhängigkeit der beiden Seiten der doppelten Wesentlichkeit angemessen darzustellen und beide Perspektiven gemeinsam zu betrachten.

Während des gesamten Wesentlichkeitsanalyseprozesses wurden interne Kontrollen durchgeführt. So wurde für die Wesentlichkeitsbewertung für jeden involvierten Bereich ein Protokoll der durchgeführten Workshops erstellt und durch den Bereich (inkl. F1) geprüft und freigegeben.

Die Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Umweltverschmutzung (E2), Wasser- und Meeresressourcen (E3), Biologischer Vielfalt und Ökosystemen (E4) und Kreislaufwirtschaft (E5) stimmen mit dem allgemeinen Verfahren zur Wesentlichkeitsbewertung überein. Die befragten Stakeholder der Viridium Gruppe wurden im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse angehalten, sämtliche Standorte, Vermögenswerte und Geschäftstätigkeiten in ihrer Bewertung zu berücksichtigen. In diesem Kontext wurde auch der Bereich Einkauf & Facility Management gezielt um ihre Einschätzung gebeten, da sie über einen umfassenden Überblick über die Standorte der Viridium Gruppe verfügt.

Zudem wurden die eigenen Geschäftstätigkeiten bzw. Vermögenswerte sowie die nachgelagerte Wertschöpfungskette durch die Nutzung externer Datenquellen wie „ENCORE“ und „UNEP FI“ auf alle relevanten Aspekte der Themen E2 bis E5 überprüft. Hierbei kamen ebenfalls die bereits beschriebenen Methoden, Annahmen und Instrumente des Wesentlichkeitsanalyseprozesses im Rahmen der Kapitalanlage zum Einsatz. Insbesondere bei der Analyse des Themas „Biologische Vielfalt und Ökosysteme“ (E4) liefert ENCORE Daten zu Abhängigkeiten und Auswirkungen wirtschaftlicher Aktivitäten auf natürliche Ressourcen und Ökosystemleistungen, ermöglicht die Identifikation von Übergangs- und physischen Risiken sowie Chancen und integriert systemische Risiken, indem es Wechselwirkungen zwischen ökologischen, wirtschaftlichen und sozialen Faktoren analysiert. Die Analyse ergab, dass in diesem Themenbereich keine wesentlichen Auswirkungen, Risiken oder Chancen vorliegen.

Abgesehen von den durchgeführten Befragungen von Interessenträgern wurden keine zusätzlichen Konsultationen mit betroffenen Gemeinschaften vorgenommen. Die Viridium Gruppe verfügt über keine Standorte in oder in der Nähe von Gebieten mit schutzbedürftiger Biodiversität. Abhilfemaßnahmen in Bezug auf die biologische Vielfalt sieht die Viridium Gruppe aufgrund ihrer Standorte, ihres Geschäftsmodells und der Ergebnisse der Wesentlichkeitsanalyse als nicht notwendig an.

Die Verfahren zur Ermittlung wesentlicher Auswirkungen, Risiken und Chancen im Zusammenhang mit der Unternehmenspolitik (G1) stimmen vollständig mit dem allgemeinen Verfahren zur Wesentlichkeitsbewertung überein. Vor dem Hintergrund des oben beschriebenen Geschäftsmodells gewährleisten die standardisierten Bewertungskriterien eine konsistente und umfassende Analyse der relevanten Aspekte im Rahmen der Unternehmenspolitik.

Die bestehenden Risiken der Viridium Gruppe wurden in die quantitative und qualitative Wesentlichkeitsanalyse eingebunden. Soweit übertragbar, wurden sie den relevanten Unterthemen der ESRS zugeordnet und nach dem zuvor beschriebenen Verfahren bewertet. Im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse wurden keine klimabezogenen physischen Risiken und Übergangsrisiken identifiziert, wodurch die Ergebnisse der bereits implementierten Risikomanagementverfahren bestätigt und weiter gestützt werden. Aus diesem Grund wurde bisher auch auf die Einbeziehung der Analyse von Klimaszenarien verzichtet.

### Einbindung in das Risikomanagement der Viridium Gruppe

Die bestehenden aufsichtsrechtlichen Anforderungen für Banken und Versicherungen (Solvency II, MaGo etc.) unterteilen ein „Risiko“ in drei Risikoarten:

- ▼ Versicherungstechnisches Risiko bzw. Kreditrisiko
- ▼ Marktrisiko
- ▼ Operationelles Risiko

Anhand dieser Systematik haben alle hierzu verpflichteten Finanzdienstleistungsunternehmen ihr Risikomanagement aufgebaut, so auch die Viridium Gruppe.

Im Gegensatz hierzu etabliert die CSRD eine eigene Systematik für das Risikomanagement von Nachhaltigkeitsrisiken. Diese Modelle sind nicht kongruent, sodass das Risikomanagement nach Mindestanforderungen an die Geschäftsorganisation von Versicherungsunternehmen (MaGo), Solvency II (SII) und die Risikoinventare nach CSRD inhaltlich teils redundant und die jeweiligen Attribute sowie Verfahren teilweise unterschiedlich sind. Hieraus resultiert Erklärungs- und Abstimmungsbedarf, weil der Gesetzgeber die Versicherer einerseits verpflichtet hat, die interessierte Öffentlichkeit im Bericht über die Solvabilität und Finanzlage (SFCR-Bericht) umfangreich über die Risikosituation des Unternehmens zu unterrichten, andererseits aber einen separaten, ebenfalls an die Öffentlichkeit adressierten Nachhaltigkeitsbericht bereitzustellen, der Risiken in einer anderen Systematik darstellt. Um den Lesenden dieses Berichtes das Verständnis der Resultate dieser teils unterschiedlichen Herangehensweisen zu erleichtern, werden die Unterschiede wie folgt vergleichend erläutert:

- ▼ SII-Versicherungstechnisches Risiko versus CSRD-Risikomanagement
- ▼ SII-Marktrisiko versus CSRD-Risikomanagement
- ▼ SII-Operationelle Risiken versus CSRD-Risikomanagement

### **SII-versicherungstechnisches Risiko versus CSRD-Risikomanagement**

Die Schnittmenge zwischen den Risiken der CSRD und dem versicherungstechnischen Risiko der Lebensversicherung nach Solvency II liegt in den nachhaltigkeitsbedingten Risiken, die die Berechnung der Sterblichkeitsraten, Langlebigkeit und versicherungstechnischen Verpflichtungen beeinflussen. Klimawandel und gesellschaftliche Veränderungen könnten die demografischen und finanziellen Annahmen der Lebensversicherer verändern, was sich direkt

auf ihre Risikomodelle und Verpflichtungen auswirkt. Beide Regulierungen überschneiden sich hier in der Wechselwirkung zwischen Nachhaltigkeitsrisiken und den versicherungstechnischen Annahmen.

### **SII-Marktrisiko versus CSRD-Risikomanagement**

Das Marktrisiko ergibt sich aus der Höhe oder Volatilität der Marktpreise von Finanzinstrumenten. Im SII-Marktrisikomodul wird die Risikoexposition gegenüber dem Marktrisiko anhand der Auswirkung von Veränderungen in der Höhe finanzieller Variablen wie Aktienkurse, Zinssätze, Renditeunterschiede, Immobilienpreise und Wechselkurse gemessen.

Die Schnittmenge zwischen den Risiken gemäß der CSRD und dem Solvency II Marktrisikomodul liegt bei den Nachhaltigkeitsrisiken und den finanziellen Marktrisiken. Sowohl die CSRD als auch Solvency II adressieren Aspekte, die direkte Auswirkungen auf die Risikobewertung und -steuerung von Unternehmen, insbesondere im Finanz- und Versicherungssektor, haben.

Die CSRD und das Solvency II Marktrisikomodul haben unterschiedliche Schwerpunkte. Die CSRD konzentriert sich stärker auf die nicht-finanzielle Berichterstattung und Solvency II auf die Kapitalanforderungen im Versicherungssektor. Dennoch adressieren beide Risiken, die durch Umwelt- und Nachhaltigkeitsaspekte in den Finanzmärkten entstehen. Dies führt zu einer signifikanten Schnittmenge in Bezug auf die Bewertung und das Management von Risiken im Kontext von Nachhaltigkeit und Marktschwankungen.

Im mindestens jährlich durchgeführten ORSA (Own Risk and Solvency Assessment) befasst sich die Viridium Gruppe mit Nachhaltigkeitsaspekten und erläutert diese in dem ORSA-Bericht.

### **SII-Operationelle Risiken versus CSRD-Risikomanagement**

Die Schnittmenge zwischen den Risiken gemäß der CSRD und dem operationellen Risiko im Rahmen von Solvency II ergibt sich aus der Wechselwirkung zwischen nachhaltigkeitsbezogenen Risiken sowie internen Prozessen, Kontrollmechanismen und der Unternehmensführung. Beide Rahmenwerke legen Wert auf Risikomanagement, wobei CSRD stärker auf Nachhaltigkeitsaspekte abzielt und Solvency II das finanzielle Risikomanagement reguliert (basierend auf den Risikomodulen Versicherungstechnisches-, Markt- und operationelles Risiko). Im Bereich des operationellen Risikos gibt es mehrere Überschneidungen, insbesondere im Zusammenhang mit Governance, Compliance, technologischen Risiken und Reputationsrisiken.

Insoweit Nachhaltigkeitsrisiken Eingang in das Inventar der operationellen Risiken gemäß Solvency II der Viridium Gruppe finden, werden sie etablierten Verfahren unterworfen:

- ▼ Inventarisierung dieser operationellen Risiken als versionsgeführte Datensätze (Beschreibung, Bewertung, Verantwortliche etc.) in einer Standardsoftware zum Management von Risiken (BOC-Adonis/AdoGRC).
- ▼ Die Risikobewertung (inkl. Priorisierung) erfolgt anhand einer Risikobewertungsmatrix, welche für jedes einzelne Risiko folgende Auswirkungen betrachtet: Financial Impact in Intervallen, Reputational Impact Customer, Reputational Impact Regulatory bodies, Reputational Impact Media, Ressource Impact, Eintrittswahrscheinlichkeit, geschätzter Geldbetrag für ein bzw. mehrere Ausprägungen einer gedachten Risikomaterialisierung (niedriges, plausibles und extremes Szenario).
- ▼ Abhängig von der Risikobewertung erfolgt die Erfassung und Priorisierung der diesen operationellen Risiken zugeordneten mitigierenden IKS-Kontrollen und/oder Maßnahmen. Die IKS-Kontrollen werden jährlich im Hinblick auf Design und Effektivität überprüft.
- ▼ Turnusmäßiger und anlassbezogener Review der operationellen Risiken mitsamt den modellierten IKS-Kontrollen und/oder Maßnahmen. Der Review erfolgt, abhängig von der Höhe der jeweiligen Risikobewertung, durch bis zu vier Instanzen, um ein möglichst einheitliches Verständnis hierzu zu erlangen.
- ▼ Über die operationellen Risiken wird in regelmäßig stattfindenden Gremiensitzungen berichtet (Ressort-Risiko-Sitzungen, Risiko-Compliance-Komitee, Audit-Risk-Compliance-Committee).
- ▼ Im Inventar der operationellen Risiken können Risikodatenätze mit Attributen versehen werden (z.B. Datenschutz, Environmental, Social, Corruption, Outsourcing etc.). Nachhaltigkeitsrisiken, welche als operationelle Risiken im Adonis-System geführt werden, lassen sich daher auswerten.
- ▼ Auswirkungen nach CSRD werden nicht als Bestandteil des operationellen Risikomanagements der Viridium Gruppe geführt, sondern sind ausschließlich Bestandteil der Wesentlichkeitsanalyse.

### Klimabezogene physische Risiken und Übergangsrisiken im ORSA

Im Folgenden wird das Verfahren bei der Ermittlung von klimabezogenen physischen Risiken und Übergangsrisiken im ORSA beschrieben, welche unabhängig von der Wesentlichkeitsanalyse im Rahmen der CSRD durchgeführt wird. Klimabezogene Szenarioanalysen wurden dabei nicht herangezogen.

Bei der Ermittlung der wesentlichen klimabezogenen physischen Risiken und Übergangsrisiken ist die Viridium Gruppe wie folgt vorgegangen: Die Viridium Gruppe fasst die drei Dimensionen „Environmental“, „Social“ und „Governance“ des Nachhaltigkeitsrisikos in der Regel nicht als eigenständige Risikoarten, sondern vielmehr als zusätzliche potenzielle Risikofaktoren anderer Risikoarten auf. Daher werden Risiken mit ESG-Bezug entsprechend gekennzeichnet.

Als Ergebnis erster qualitativer Einschätzungen geht die Viridium Gruppe aktuell insbesondere von einem potenziell wesentlichen Einfluss der Dimension „Environmental“ in Gestalt von Übergangsrisiken auf verschiedene Marktrisikarten und das Reputationsrisiko aus. Von physischen Nachhaltigkeitsrisiken erwartet die Viridium Gruppe aktuell keinen potenziell wesentlichen Einfluss auf bekannte Risikarten bzw. Emerging Risks. Die von der Viridium Gruppe mit Blick auf die wichtigsten, potenziell nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen verfolgte Strategie wird auf der Ebene der konventionellen Kapitalanlagen umgesetzt.

Die Viridium Gruppe berücksichtigt in der Kapitalanlagetätigkeit der einzelnen Lebensversicherungsgesellschaften potenziell nachteilige Auswirkungen auf Nachhaltigkeitsfaktoren. Die Auswirkungen des voranschreitenden Klimawandels wurden hierbei als das bedeutendste Ergebnis der nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen innerhalb der Viridium Gruppe identifiziert. Durch die Kapitalanlage in Sektoren, die besonders stark zum Klimawandel beitragen, kann es zu nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen kommen. Um diese zu reduzieren und gleichzeitig einen positiven ökologischen Beitrag durch die Kapitalanlage zu leisten, wurden bestimmte Wirtschaftssektoren (Kohle, konventionelles Öl und Gas sowie unkonventionelles Öl und Gas) für Neuinvestitionen in den konventionellen (liquiden und illiquiden) Kapitalanlagen komplett ausgeschlossen.

Eine weitere nachteilige Nachhaltigkeitsauswirkung steht im Zusammenhang mit der Produktion und der damit einhergehenden Ermöglichung eines Einsatzes von umstrittenen Waffen, insbesondere Nuklearwaffen. Bei umstrittenen Waffen handelt es sich unter anderem um Streumunition, Landminen und biologische oder chemische Waffen. Durch die Kapitalanlage in Unternehmen, die diese Waffen herstellen, kann es zu sozial nachteiligen Nachhaltigkeitsauswirkungen kommen. Daher sind in der Viridium Gruppe die Kapitalanlagen in diese Unternehmen für die Neuinvestitionen in den konventionellen (liquiden und illiquiden) Kapitalanlagen ausgeschlossen.

Neben den für die Neuinvestitionen ausgeschlossenen Sektoren hat die Viridium Gruppe im ORSA 2025 für die PLE und für die ELE erneut eine qualitative Analyse der Kapitalanlagestruktur auf Ebene der Kontrahenten/Emittenten, der geographischen Belegenheit und Sektoren im Hinblick auf die Wesentlichkeit der Dimension „Environmental“ durchgeführt.

Der Geschäftsschwerpunkt der HLE und SLE liegt auf dem fondsgebundenen Geschäft, so dass die Versicherten über die Fondsauswahl maßgeblich über die inhärenten Nachhaltigkeitsrisiken entscheiden. Signifikante nachhaltigkeitsbezogene Konzentrationsrisiken sind aufgrund der breiten Streuung der Fondsanlagen nicht zu erwarten.

Die VRE verfügt aktuell noch über keine klassischen oder alternativen Kapitalanlagen, so dass die oben genannten ESG-Kapitalanlageausschlüsse für die VRE derzeit noch keine Relevanz haben. Im Rahmen der Kapitalanlage-Erstinvestition werden dann die oben genannten ESG-Kapitalanlageausschlüsse für die VRE berücksichtigt.

Die Implementierung der Strategischen Asset Allokation (SAA) bei der PLE und ELE beinhaltet eine Zielquote von 65 % an (quasi) Staatsanleihen, so dass die verbleibenden 35 % auf alternative illiquide Kapitalanlageklassen entfallen. Von diesen 35 % entfallen ca. 20 Prozentpunkte auf kurz- bzw. mittelfristige Investments, so dass diese relativ geringen ESG-Risiken ausgesetzt sind. Zum Zeitpunkt der Reinvestitionen der kurz- bzw. mittelfristigen Investments kann die weitere Entwicklung der tendenziell langfristigen ESG-Risiken sukzessive berücksichtigt werden.

Im ORSA-Bericht 2025 hat die Viridium Gruppe für die PLE und ELE eine qualitative Wesentlichkeitsanalyse der Klimawandelrisiken in den konventionellen Kapitalanlagen durchgeführt. Hierbei wurden im ersten Schritt sämtliche Kapitalanlagekonzentrationen (nach Emittenten, nach geographischer Belegenheit und nach Sektoren) von mindestens einem Prozent identifiziert und diese nach Wesentlichkeit und Zeitintervall (<5 Jahre, 5 bis 10 Jahre, 10 bis 30 Jahre, >30 Jahre) der Auswirkung unterteilt. Die Kapitalanlagen werden nach ihrer Fälligkeit in die entsprechenden Zeitintervalle einsortiert.

Das Bewertungsschema für die Relevanz/Wesentlichkeit wurde wie folgt festgelegt:

- ▼ hohe (wesentliche) Auswirkung: Marktwertrückgang  $\geq 10$  %
- ▼ mittlere Auswirkung:  $5$  %  $\leq$  Marktwertrückgang  $< 10$  %
- ▼ geringe Auswirkung:  $1$  %  $\leq$  Marktwertrückgang  $< 5$  %
- ▼ keine Auswirkung: Marktwertrückgang  $< 1$  %

Als zweiten Schritt hat die Viridium Gruppe alle Assetportfolio-Konzentrationen (Sektor, Emittenten, geographische Belegenheit) mit einem Umfang der Konzentration von mindestens 5 % beschrieben und kommentiert. Die Relevanz für die PLE bzw. ELE insgesamt wurde dabei aus der höchsten Ausprägung der Zeitintervalle in Verbindung mit einer qualitativen Beurteilung abgeleitet.

Die PLE- bzw. ELE-Analyse zeigt insgesamt, dass keine wesentlichen Exponierungen in Branchen bzw. in zugehörigen Unterkategorien vorliegen, die von den Festlegungen der Viridium Gruppe in der oben genannten Kapitalanlageausschlussliste abweichen.

Für die Geographie USA bewertet die Viridium Gruppe das „E“-Risiko insgesamt als mittel. Dies liegt daran, dass die USA derzeit der weltweit fünftgrößte Treibhausgasemittent pro Kopf sind und gleichzeitig eine Reindustrialisierung sowie eine verstärkte Energieautonomie anstreben, unter anderem durch den Ausbau des Frackings.

Für die Geographie Niederlande weist die Viridium Gruppe ebenfalls ein insgesamt mittleres „E“-Risiko auf. Dies liegt daran, dass die spezifische und konzentrierte Exponierung der Viridium Gruppe in niederländischen Hypothekendarlehen einem langfristigen Klimawandelrisiko ausgesetzt ist, das durch den steigenden Meeresspiegel nicht unerheblich beeinflusst wird.

Auch für den Emittent Königreich Belgien und die Geographie Belgien liegt aus Sicht der Viridium Gruppe ein mittleres „E“-Gesamtrisiko vor, da Belgien EU-überdurchschnittliche Treibhausgas-Emissionen aufweist und zudem über verhältnismäßig alte und anfällige Atomkraftwerke verfügt.

Die mittlere „E“-Gesamtrisikoeinschätzung für den Sektor Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung resultiert daraus, dass dieser Sektor hauptsächlich aus (para-)staatlichen Emittenten besteht, die teils wiederum in Ländern belegen sind, die die Viridium Gruppe bereits mit mittlerem „E“-Gesamtrisiko einstuft. Dagegen sieht die Viridium Gruppe für den Sektor Finanzdienstleistungen nur ein geringes „E“-Gesamtrisiko, da die PLE- bzw. ELE-Exponierung in diesem Sektor hauptsächlich aus unterschiedlichen Finanzinstituten besteht, die ihrerseits nach unserer Einschätzung ebenfalls einem geringen „E“-Risiko unterliegen.

Auf Basis der Ergebnisse dieser Analysen erachtet die Viridium Gruppe es aktuell für nicht erforderlich, etwaige Reallokations-Maßnahmen für die konventionellen Kapitalanlagen zu ergreifen. Unabhängig davon wird die Viridium Gruppe „E“-Exponierungen und -Risikobewertungen weiterhin kontinuierlich überprüfen und diese methodisch weiterentwickeln.

### **Angabepflicht IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten**

Die Angaben zu IRO-2 sind im Anhang zu diesem Nachhaltigkeitsbericht enthalten.

#### **1.1.2 Umweltinformationen**

##### **Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung 2020/852 (Taxonomie-Verordnung)**

Es werden von der Viridium Gruppe keine Tätigkeiten in Verbindung mit Wirtschaftstätigkeiten geltend gemacht, die im Sinne der Artikel 3 und 9 der Verordnung (EU) 2020/852 (Taxonomie-Verordnung) als ökologisch nachhaltig gelten.

##### **ESRS E1 Klimawandel**

In diesem Abschnitt des Nachhaltigkeitsberichts wird über die Nachhaltigkeitsaktivitäten in den betrieblichen Prozessen sowie dem Kapitalanlageprozess der Viridium Gruppe in Bezug auf den Klimawandel berichtet. Grundlegend für die Inhalte dieses Abschnitts sind die Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, in welcher fünf wesentliche Auswirkungen hinsichtlich des Klimawandels identifiziert wurden. Nachfolgend werden diese in Tabelle 8 dargestellt. Ihnen zugeordnet sind die relevanten Konzepte, Maßnahmen und Ziele, mithilfe derer die Viridium Gruppe die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken steuert. Sie werden in den weiteren Angabepflichten dieses Abschnitts näher ausgeführt.

Unterthema	Kurzbeschreibung	Konzept(e)	Maßnahme(n)	Ziel(e)
Wesentliche Auswirkungen				
Anpassung an den Klimawandel	Investitionen in nicht klimawandelangepasste Unternehmen / Projekte	▼ Kapitalanlage-richtlinie	▼ Investment Guidelines zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl neuer Einzelinvestitionen im konventionellen Sicherungsvermögen	▼ Sicherstellung, dass alle Neuanlagen vollständig mit den Kriterien der Ausschlussliste übereinstimmen
Klimaschutz	THG-Emissionen in den betrieblichen Prozessen	▼ Viridium Nachhaltigkeitsstrategie  ▼ Richtlinie „Dienstreisen“	▼ Überprüfung der Büroflächen  ▼ Abschaffung der Fahrzeugflotte  ▼ Bevorzugte Nutzung von klimaschonenden Transportmitteln	▼ Verringerung der THG-Emissionen um mindestens 42 % bis zum Jahr 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022  ▼ Scope 1 THG-Emissionszielwert (2030): 118 tCO <sub>2</sub> e  ▼ Marktbezogener Scope 2 THG-Emissionszielwert (2030): 71 tCO <sub>2</sub> e  ▼ Scope 3 THG-Emissionszielwert (2030): 8.635 tCO <sub>2</sub> e  ▼ Gesamt THG-Emissionszielwert (2030): 8.824 tCO <sub>2</sub> e
Klimaschutz	THG-Emissionen durch Investitionen in klimaintensiven Sektoren	▼ Kapitalanlage-richtlinie	▼ Investment Guidelines zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl neuer Einzelinvestitionen im konventionellen Sicherungsvermögen	▼ Sicherstellung, dass alle Neuanlagen vollständig mit den Kriterien der Ausschlussliste übereinstimmen
Energie	Verbrauch von Heizenergie, Strom & Treibstoff	▼ Viridium Nachhaltigkeitsstrategie	▼ Regelmäßige Energie Audits nach EN16247	▼ Verringerung der THG-Emissionen um mindestens 42 % bis zum

		▼ Richtlinie „Dienstreisen“	▼ Verwendung von Strom aus nachhaltigen Quellen an allen Standorten ▼ Einsatz digitaler Heizthermostate	Jahr 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022 ▼ Scope 1 THG-Emissionszielwert (2030): 118 tCO <sub>2e</sub> ▼ Marktbezogener Scope 2 THG-Emissionszielwert (2030): 71 tCO <sub>2e</sub> ▼ Scope 3 THG-Emissionszielwert (2030): 8.635 tCO <sub>2e</sub> ▼ Gesamt THG-Emissionszielwert (2030): 8.824 tCO <sub>2e</sub>
Energie	Energieverbrauch durch Investitionen in energieintensiven Sektoren	▼ Kapitalanlage-richtlinie	▼ Investment Guidelines zur Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl neuer Einzelinvestitionen im konventionellen Sicherungsvermögen	▼ Sicherstellung, dass alle Neuanlagen vollständig mit den Kriterien der Ausschlussliste übereinstimmen
Wesentliche Risiken				
-	-	-	-	-
Wesentliche Chancen				
-	-	-	-	-

Tabelle 8 - Zuordnung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen im Themenstandard E1 Klimawandel

## Strategie

### Angabepflicht E1-1 – Übergangsplan für den Klimaschutz

#### E1-1 Betriebliche Prozesse

Die Viridium Gruppe hat keinen Übergangsplan für ihre betrieblichen Prozesse entwickelt und plant dies auch künftig nicht.

#### E1-1 Kapitalanlageprozess

Die Viridium Gruppe hat keinen Übergangsplan für ihren Kapitalanlageprozess entwickelt und plant dies auch künftig nicht.

---

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Angabepflicht E1-2 – Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel

#### E1-2 Betriebliche Prozesse

Die Viridium Gruppe hat eine dokumentierte Grundsatzentscheidung zum Umgang mit dem wesentlichen Nachhaltigkeitsthema Klimawandel getroffen. Ziel dieses Konzepts ist es, die wesentlichen negativen klimabezogenen Auswirkungen des eigenen Geschäftsbetriebs zu steuern und so den ökologischen Fußabdruck der Geschäftstätigkeit schrittweise nachhaltig zu reduzieren.

Zur Umsetzung dieser Grundsatzentscheidung hat die Viridium Gruppe ein Konzept etabliert, welches den übergeordneten Rahmen für die regelmäßige Erfassung und Bewertung der Treibhausgasemissionen, die Ableitung geeigneter Maßnahmen zur Emissionsreduktion sowie die Förderung von Energie- und Ressourceneffizienz festlegt. Das Konzept ist in der Nachhaltigkeitsstrategie der Viridium Gruppe verankert und beinhaltet das Ziel, die Treibhausgasemissionen bis zum Jahr 2030 um mindestens 42 % gegenüber dem Basisjahr 2022 zu reduzieren (siehe Angabepflichten E1-3 und E1-4). Die methodische Grundlage für das Konzept bildet das Greenhouse Gas Protocol. Darüber hinaus orientiert sich das Konzept an einem wissenschaftsbasierten, empfohlenen Ziel der Science Based Targets initiative (SBTi).

Im direkten Zusammenhang mit dem Nachhaltigkeitsthema Klimawandel steht auch die Richtlinie „Dienstreisen“. Sie integriert emissionsbezogene Kriterien in die Entscheidungslogik für dienstliche Reisen.

In diesen Konzepten finden die Bereiche Klimaschutz und Energieeffizienz Berücksichtigung. Der Einsatz erneuerbarer Energien oder sonstiger klimawandelbezogener Themen finden bislang keine direkte Anwendung in bestehenden Konzepten für den eigenen Geschäftsbetrieb.

Die Gesamtverantwortung für die Konzepte, welche für alle Arbeitnehmenden<sup>10</sup> bindend sind, liegt beim Vorstand der Viridium Gruppe. Die Interessenträger können ihre Anliegen und Standpunkte bei der Festlegung der Konzepte aktiv einbringen (siehe Angabepflicht SBM-2) und darüber hinaus die Fortschritte bei der Umsetzung der Konzepte im Rahmen der jährlichen Nachhaltigkeitsberichterstattung nachvollziehen.

#### E1-2 Kapitalanlageprozess

Im Rahmen ihrer Kapitalanlagerichtlinie berücksichtigt die Viridium Gruppe für ihre Gesellschaften bei Investitionsentscheidungen explizit das Kriterium der Nachhaltigkeit. Mit dieser Richtlinie sollen wesentliche negative Auswirkungen im Rahmen des Klimawandels verringert

---

<sup>10</sup> Neben der in diesem Bericht definierten Gruppe von Arbeitnehmenden, sind diese Konzepte auch für weitere Personengruppen bindend. Dazu gehören z.B. Auszubildende sowie die Vorstände des Unternehmens.

werden. Speziell finden die Bereiche Klimaschutz, Anpassung an den Klimawandel und Energieeffizienz in dem Konzept Berücksichtigung. Der Themenbereich „Einsatz erneuerbarer Energien“ wird nicht explizit in der Kapitalanlagerichtlinie erwähnt, da die Viridium Gruppe nur indirekt in erneuerbare Energien investiert. Die Entwicklung des Konzepts erfolgt im Bereich Investment und wird durch den CEO gesteuert sowie verabschiedet. Auf Basis der Vorgaben in den Portfolio Guidelines werden die Maßnahmen der Kapitalanlagerichtlinie schließlich durch die beauftragten Asset Manager umgesetzt.

Um wesentliche Klimaauswirkungen wirksam zu steuern, berücksichtigt die Viridium Gruppe bei Neuanlagen im konventionellen Sicherungsvermögen Nachhaltigkeitskriterien. Diese basieren auf einer Negativliste, die bestimmte Branchen, Anlage- oder Subanlageklassen durch festgelegte Umsatzschwellen begrenzt oder vollständig ausschließt. Dabei werden die betroffenen Unternehmen basierend auf ihren Einnahmequellen kategorisiert und durch den dazugehörigen MSCI-Index über die Industriegruppierung spezifiziert. Im Hinblick auf das Thema Klimaschutz werden bei der Neuanlage im konventionellen Kapitalanlagenbereich alle Unternehmen aus dem Industriesektor der Kohleförderung sowie Öl und Gas produzierende Unternehmen in der Negativliste vollständig ausgeschlossen, unabhängig davon, wie viel Prozent des Umsatzes aus den genannten Sektoren generiert wird. Betroffen sind Unternehmen, die Einnahmen aus dem Abbau von thermischer Kohle (einschließlich Braunkohle, Steinkohle, Anthrazitkohle und Dampfkohle) und deren Verkauf an externe Parteien erzielen, sowie Unternehmen, die Einnahmen aus konventionellen Öl- und Gasarten erzielen, einschließlich arktischer Offshore-, Tiefsee-, Flachwasser- und anderer Onshore-/Offshore-Gebiete.

Durch die Ausschlusskriterien soll sichergestellt werden, dass die Kapitalanlagestruktur im Zeitverlauf durch den Verkauf und den Ablauf von Kapitalanlagen, die nicht den seit 2020 geltenden Ausschlusskriterien entsprechen, einen kontinuierlich wachsenden Beitrag zum Klimaschutz durch die Reduzierung von THG-Emissionen im Investmentportfolio der Viridium Gruppe leistet.

Die für die Viridium Gruppe tätigen externen Asset-Manager sind dazu verpflichtet, die Einhaltung der vorgegebenen Nachhaltigkeitskriterien im Vorfeld eines jeden Kaufs von Wertpapieren zu prüfen. Etwaige Verletzungen der Nachhaltigkeitskriterien durch die externen Asset-Manager werden im Rahmen eines Eskalationsprozesses unmittelbar an die Viridium Gruppe berichtet. Die daraufhin einzuleitenden Schritte werden unter Einhaltung ggf. vorhandener rechtlicher und wirtschaftlicher Restriktionen so bestimmt, dass die Verletzung der Nachhaltigkeitskriterien behoben wird.

---

## Angabepflicht E1-3 – Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten

### **E1-3 Betriebliche Prozesse**

Die Viridium Gruppe hat in ihrer Nachhaltigkeitsstrategie sowie in der Richtlinie „Dienstreisen“ verschiedene Maßnahmen festgelegt und teilweise auch bereits umgesetzt, um ihre wesentlichen negativen Auswirkungen zu reduzieren. Die Maßnahmen, kategorisiert nach Dekarbonisierungshebeln, umfassen:

#### **Verbesserung der Energieeffizienz**

- ▼ **Überprüfung der Büroflächen:** Die Büroflächen werden fortlaufend überprüft und sofern möglich reduziert. Konkret wurde der Mietvertrag für den Standort in Heidelberg nach einer geschäftsstrategischen Entscheidung zum 31. August 2025 beendet und die Flächen an den Eigentümer zurückgegeben. Am Standort München wurden zum 1. Juni 2025 die Flächen aufgrund verstärkter Büroanwesenheit erweitert. Insgesamt wurden die Büroflächen im Jahr 2025 damit um ca. 10 % verringert. Dies trägt zur Reduktion der THG-Emissionen bei.
- ▼ **Durchführung von Energieaudits nach EN16247:** Es werden regelmäßige Aktualisierungen der Energieaudits nach EN16247 durch externe Experten durchgeführt, um Energieeinsparpotenziale zu identifizieren und gezielte Maßnahmen zur Reduktion des Energieverbrauchs zu ergreifen. Die letzte vollständige Energieaudit wurde im Jahr 2023 durchgeführt. In den Folgejahren einschließlich des Berichtsjahres wurden die Verbrauchzahlen und Emissionswerte mit dem Dienstleister besprochen und aktualisiert.
- ▼ **Am Standort Hamburg** wurden digitale Heizungsthermostate installiert, sodass die Heizkörper zentral digital gesteuert werden können. Dies führt zu einer Verringerung des Wärmeverbrauchs.

#### **Umstellung auf erneuerbare Energien**

- ▼ **Erneuerbare Energien:** Die Viridium Gruppe verwendet an allen Standorten Strom aus nachhaltigen Quellen. Am Standort Neu-Isenburg wurde auch der Allgemeinstrom durch den Eigentümer am 1. Januar 2025 auf Ökostrom aus erneuerbaren Quellen umgestellt. Die dauerhafte Maßnahme trägt zur Reduktion der indirekten Scope-2-Emissionen der Viridium Gruppe bei.

#### **Dekarbonisierung der Mobilität**

- ▼ **Abschaffung der Fahrzeugflotte:** Die Viridium Gruppe hat ihre Fahrzeugflotte zum Jahresende 2025 vollständig abgebaut. Seit dem Geschäftsjahr 2022 wurde die Fahrzeug-

flotte um 25 Fahrzeuge reduziert. Der Abbau der Flotte führt zu einer direkten Verringerung von Treibstoffverbrauch und damit verbundenen Scope-1-Emissionen aus der betrieblichen Mobilität. Die Maßnahme trägt wesentlich zur Umsetzung des übergeordneten Dekarbonisierungsziels bei, indem Emissionen aus dienstlich genutzten Fahrzeugen strukturell eliminiert werden. Für die verbleibende Mobilität setzt die Viridium Gruppe auf alternative Lösungen wie die Nutzung externer Mobilitätsdienstleistungen und den Einsatz digitaler Kommunikationsformate zur Vermeidung von Geschäftsreisen.

- ▼ Fortlaufende Nutzung von klimaschonenden Transportmitteln: Die Richtlinie „Dienstreisen“ gibt vor, bei Reisen klimaschonende Transportmittel wie die Bahn oder Elektrofahrzeuge zu bevorzugen.

Alle genannten Maßnahmen stellen effektive Hebel zur Dekarbonisierung dar. Sie sind darauf ausgerichtet, das gesetzte Ziel einer Reduktion der THG-Emissionen um mindestens 42 % bis 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022 zu erreichen. Bis zum Ende des Berichtsjahres konnte durch die Umsetzung dieser Maßnahmen bereits eine Emissionsminderung von 27,6 % (standortbasiert) erzielt werden.

### **E1-3 Kapitalanlageprozess**

Die Viridium Gruppe beauftragt externe Asset-Manager mit der Umsetzung ihrer Kapitalanlagestrategie und definiert für jedes der Mandate verbindliche Investment Guidelines. Diese verpflichten die Asset-Manager, Nachhaltigkeitskriterien bei der Auswahl aller neuen Einzelinvestitionen im konventionellen Sicherungsvermögen zu berücksichtigen. Seit 2020 begrenzen die Guidelines Neuinvestitionen in bestimmte (Sub-)Anlagekategorien oder schließen sie unter Nachhaltigkeitsgesichtspunkten vollständig aus, und verringern somit klimaschädliche Auswirkungen.

Diese Maßnahme soll nicht innerhalb eines bestimmten Zeithorizonts abgeschlossen werden, sondern stellt einen kontinuierlichen Investitionsprozess dar.

### **Kennzahlen und Ziele**

#### **Angabepflicht E1-4 – Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel**

##### **E1-4 Betriebliche Prozesse**

Das Ziel der Viridium Gruppe ist, die Treibhausgasemissionen auf Gruppenebene bis zum Jahr 2030 im Vergleich zum Basisjahr 2022, in welchem die Emissionen initial geschätzt wurden, um mindestens 42 % zu reduzieren. Das Ziel steht in direktem Zusammenhang mit den Vorgaben der in Angabepflicht E1-2 beschriebenen Nachhaltigkeitsstrategie. Im Rahmen der

Strategie werden die Optimierung des Energieverbrauchs, die Verkleinerung der Fahrzeugflotte und die Überprüfung der Größe und Notwendigkeit von Bürostandorten als zentrale Hebel zur Erreichung des Ziels genannt, die in Angabepflicht E1-3 näher beschrieben werden.

Im Vergleich zum Basisjahr 2022 sollen die Scope 1 Emissionen bis 2030 auf mindestens 118 tCO<sub>2</sub>eq (von 203 tCO<sub>2</sub>eq im Basisjahr 2022), die Scope 2 Emissionen (marktbasiert) auf mindestens 71 tCO<sub>2</sub>eq (von 123 tCO<sub>2</sub>eq im Basisjahr 2022) und die Scope 3 Emissionen auf mindestens 8.635 tCO<sub>2</sub>eq (von 14.888 tCO<sub>2</sub>eq im Basisjahr 2022) gesenkt werden. Scope 3 umfasst hierbei nur die Kategorien 1, 3, 6 und 7 ohne die Angabe zur Kategorie 15 "Investitionen". Der Gesamtreduktionszielwert beträgt somit 8.825 tCO<sub>2</sub>eq.

Da die finanzierten Emissionen im Berichtsjahr nicht offengelegt wurden, fließen diese nicht in die festgelegten Emissionsreduktionsziele ein. Es lässt sich daher auch nicht bestimmen, welcher Anteil der Emissionen von gesetzten Reduktionszielen abgedeckt ist.

Die Treibhausgasemissionen, für die Ziele definiert wurden, sind konsistent mit dem Treibhausgasinventar, da sie systematisch und in Übereinstimmung mit anerkannten Standards (dem Greenhouse Gas Protocol) erfasst werden. Die Reduktionsziele basieren unmittelbar auf den im Inventar dokumentierten Emissionen. Um die Kohärenz weiter sicherzustellen, wird das Treibhausgasinventar regelmäßig aktualisiert und die Fortschritte bei der Zielerreichung werden überprüft. Potenzielle Änderungen im Inventar werden entsprechend in die Zielsetzung integriert.

Im Berichtsjahr wurde die zugrunde liegende Methodik zur Ermittlung der Treibhausgasemissionen überarbeitet. In diesem Zusammenhang wurde ein neues Treibhausgas-Bilanzierungstool eingeführt, welches in der Finanzindustrie weit verbreitet zur Erstellung von Treibhausgasinventaren eingesetzt wird. Ziel der Umstellung war es, eine detailliertere und methodisch konsistentere Erfassung der emissionsrelevanten Aktivitäten zu ermöglichen. Das Tool basiert auf etablierten Berechnungslogiken des Greenhouse Gas Protocol und greift auf aktuelle, wissenschaftsbasierte Emissionsfaktoren sowie strukturierten Eingabemasken für die Erfassung von Aktivitätsdaten zurück.

Diese Umstellung stellt eine methodische Weiterentwicklung der Emissionsbilanzierung dar. Im Vergleich zum zuvor angewandten Vorgehen unterscheidet sich das neue Bilanzierungstool insbesondere hinsichtlich der verwendeten Referenzdatenbanken, der hinterlegten Emissionsfaktoren sowie der Berechnungslogik von Emissionswerten aus Aktivitätsdaten. Diese Unterschiede führten zu Abweichungen in der Höhe der berechneten Treibhausgasemissionen gegenüber den zuvor ermittelten Werten. Um eine konsistente und vergleichbare Zeitreihe der Treibhausgasemissionen sicherzustellen, wurde in diesem Zusammenhang das Basisjahr 2022 auf Grundlage der aktualisierten Berechnungsmethodik neu berechnet.

Dies führte zu einer Differenz in den bilanzierten Treibhausgasemissionen im Basisjahr 2022 und entsprechend in den Zielwerten für 2030. Die Differenz der bilanzierten Gesamtemissionen im Jahr 2022 beträgt 1.570,8 tCO<sub>2</sub>eq (standortbasiert) bzw. 1.684,9 tCO<sub>2</sub>eq (marktbasierend). In Scope 1 beträgt die Differenz 94,8 tCO<sub>2</sub>eq, in Scope 2 -158,6 tCO<sub>2</sub>eq (standortbasiert) bzw. -45,0 tCO<sub>2</sub>eq (marktbasierend) und in Scope 3 1.634,8 tCO<sub>2</sub>eq. Für die Zielwerte für das Jahr 2030 ergeben sich insgesamt Differenzen von 911,0 tCO<sub>2</sub>eq (standortbasiert) bzw. 977,2 tCO<sub>2</sub>eq (marktbasierend). Im Detail sind dies Differenzen von 55,0 tCO<sub>2</sub>eq in Scope 1, -92,0 tCO<sub>2</sub>eq bzw. -26,1 tCO<sub>2</sub>eq in Scope 2 und 948,2 tCO<sub>2</sub>eq in Scope 3.

Das relative Emissionsreduktionsziel – eine Verringerung der Treibhausgasemissionen um mindestens 42 % bis zum Jahr 2030 gegenüber dem Basisjahr – blieb unverändert bestehen und bezieht sich weiterhin auf das entsprechend neu berechnete Basisjahr.

Der Emissionsreduktionspfad basiert auf einer unternehmenseigenen Zielsetzung, die sich methodisch am „Absolute Contraction Approach“ (ACA) der SBTi orientiert. Zur Kalkulation wurde das öffentlich verfügbare Zielsetzungstool der SBTi herangezogen, um die Konsistenz mit wissenschaftsbasierten Dekarbonisierungspfaden sicherzustellen. Die sektorübergreifende Methodik des ACA gewährleistet, dass Unternehmen mit ihren Zielen absolute Emissionsreduktionen erreichen, die mit dem globalen Dekarbonisierungspfad im Einklang stehen und das 1,5°C-Temperaturziel unterstützen. Bei der Analyse wurde für die Scope-1- und Scope-2-Emissionen ausschließlich das 1,5°C-Szenario zugrunde herangezogen. Für die Scope-3-Emissionen wurde zusätzlich das WB2C-Szenario („well below 2°C“) betrachtet, welches eine Reduktionsrate von 25 % für Scope-3-Emissionen aufzeigt. Diese Reduktionsrate wurde jedoch von der Viridium Gruppe nicht als Ziel übernommen. Eine formale Validierung durch die SBTi wurde nicht angestrebt.

Das Ziel stellt ein Ambitionsniveau zur Reduktion der Treibhausgasemissionen dar und ist nicht als Net-Zero-Ziel im Sinne der ESRS zu verstehen. Es zielt auf eine absolute Reduktion der Emissionen innerhalb des definierten Zielzeitraums ab und beinhaltet keine vollständige Neutralisierung verbleibender Emissionen. Der Einsatz von CO<sub>2</sub>-Gutschriften oder anderen Kompensationsmechanismen zur Erreichung der Reduktionsziele ist nicht vorgesehen. Entsprechend enthält das Ziel keine Neutralisierung verbleibender Emissionen.

Für die Zielfestlegung war eine interne Expertengruppe in Zusammenarbeit mit einem externen Nachhaltigkeitsexperten verantwortlich. An der Festlegung der Ziele waren zudem verschiedene weitere Interessenträger, wie der Vorstand und die Eigentümer der Viridium Gruppe, involviert. Die festgelegten Ziele wurden von den externen Nachhaltigkeitsexperten überprüft und dokumentiert.

Als Dekarbonisierungshebel wurden die Verbesserung der Energieeffizienz, die Dekarbonisierung der Mobilität sowie die Umstellung auf erneuerbare Energien gewählt. Diese Maßnahmen

werden in der Angabepflicht E1-3 detailliert erläutert. Für die einzelnen Dekarbonisierungsmaßnahmen wurde keine quantitative Zuordnung ihres jeweiligen Beitrags zur Gesamtreduktion vorgenommen. Die Maßnahmen wurden jedoch im Rahmen der Zielentwicklung qualitativ daraufhin bewertet, ob sie geeignet sind, zur Erreichung des festgelegten Emissionsreduktionsziels beizutragen.

Zur Zielerreichung ist derzeit keine Einführung neuer, noch nicht verfügbarer oder grundlegender technologischer Innovationen vorgesehen. Vielmehr basiert die Dekarbonisierungsstrategie überwiegend auf der effizienteren Nutzung bestehender Technologien sowie auf organisatorischen Maßnahmen im Geschäftsbetrieb. Sollten sich künftig relevante technologische Entwicklungen ergeben, werden diese im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung des Treibhausgasinventars sowie der Emissionsreduktionsziele berücksichtigt und gegebenenfalls in die Dekarbonisierungsstrategie integriert.

Die Viridium Gruppe hat die Repräsentativität und Robustheit der Emissionswerte aus dem Basisjahr Jahr 2022 dahingehend überprüft, ob wesentliche externe Einflussfaktoren vorlagen, die zu einer Verzerrung der Treibhausgasemissionen führen könnten. Zwar lag das Jahr 2022 in Deutschland über dem langfristigen Temperaturdurchschnitt, jedoch ergaben sich daraus keine wesentlichen Verzerrungen des Energieverbrauchs und der damit verbundenen Treibhausgasemissionen für die Viridium Gruppe. Insgesamt wurden keine außergewöhnlichen externen Effekte identifiziert, die die Repräsentativität des Basisjahres wesentlich beeinträchtigen. Die Viridium Gruppe hat ein stabiles Geschäftsmodell, in welchem zyklische Abweichungen aufgrund der Bestandsverwaltungstätigkeiten möglich sind. Vor diesem Hintergrund wird das Basisjahr 2022 als repräsentativ für die Geschäftstätigkeit der Viridium Gruppe angesehen.

Ausgehend von dem Geschäftsmodell werden keine wesentlichen Veränderungen bei den Treibhausgasemissionen oder den Emissionsreduktionszielen erwartet. Falls dennoch unerwartete Entwicklungen eintreten, werden diese im Rahmen der regelmäßigen Überprüfung der Emissionsinventare und Reduktionsziele berücksichtigt und gegebenenfalls angepasst.

Der Fortschritt bei der Erreichung des Ambitionsniveaus wird anhand der jährlich ermittelten Treibhausgasemissionen (Scope 1, Scope 2 und Scope 3 – Kategorien 1, 3, 6 und 7) gemessen und mit dem definierten Emissionsreduktionspfad verglichen. Für das Geschäftsjahr 2025 lag der Zielwert für die Scope-1- und Scope-2-Emissionen bei 275 tCO<sub>2</sub>eq (marktbezogen) und 403 tCO<sub>2</sub>eq (standortbezogen) und für die Scope-3-Emissionen bei 12.543 tCO<sub>2</sub>eq. Die tatsächlich erreichten Emissionen betragen im selben Zeitraum 125 tCO<sub>2</sub>eq (marktbezogen) und 209 tCO<sub>2</sub>eq (standortbezogen) für Scope 1 und 2 sowie 10.911 tCO<sub>2</sub>eq für Scope 3. Damit wurden die THG-Reduktionsvorgaben des Zielpfades für das Jahr 2025 in allen Scopes übertroffen.

	Basisjahr 2022	Ziel für 2030	Ziel für 2035	Ziel bis 2050
THG-Emissionen (in tCO <sub>2e</sub> )	15.365	8.911	-	-
Energieeffizienz und Verbrauchssenkung	-	-	-	-
Materialeffizienz und Verbrauchssenkung	-	-	-	-
Brennstoffwechsel	-	-	-	-
Elektrifizierung	-	-	-	-
Nutzung erneuerbarer Energien	-	-	-	-
Schrittweise Einstellung, Ersetzung oder Änderung des Produkts	-	-	-	-
Schrittweise Einstellung, Ersetzung oder Änderung des Verfahrens	-	-	-	-
Sonstiges	-	-	-	-

 Tabelle 9 - THG-Emissionen der Viridium Gruppe in tCO<sub>2e</sub>

#### E1-4 Kapitalanlageprozess

Im Kapitalanlagebereich wird zur wesentlichen Reduzierung der nachhaltigkeitsbezogenen Auswirkungen auf den Klimawandel das Ziel der Einhaltung der Ausschlusskriterien in der Kapitalanlagerichtlinie, wie bei den Angabepflichten E1-2 und E1-3 beschrieben, bei allen neuen Investitionen verfolgt. Das Ziel, dass alle Kapitalneuanlagen vollständig mit den Kriterien der Ausschlussliste übereinstimmen, besteht seit dem Jahr 2020 und ist für einen unbestimmten Zeitraum gültig. Seit der Einführung gab es keine Änderung des Ziels oder der Messmethodik. Es handelt sich hierbei um ein absolutes Ziel, mit dem angestrebten Zielwert von 100 % (im Sinne einer vollständigen Einhaltung der Ausschlusskriterien), welches keinen spezifischen Annahmen oder wissenschaftlichen Erkenntnissen unterliegt. Das Ziel wurde seit der Einführung jährlich erreicht.

Das in den Anlagerichtlinien festgelegte Ziel wurde vom Vorstand genehmigt. Über Änderungen der Anlagerichtlinien werden die Vorstandsmitglieder im Anlagegremium stets informiert und können ihr Veto einlegen. Wenn sie mit den von Investment vorgeschlagenen Änderungen einverstanden sind, werden die Änderungen per Umlaufbeschluss genehmigt.

#### Angabepflicht E1-5 – Energieverbrauch und Energiemix

Der Gesamtenergieverbrauch der Viridium Gruppe belief sich im Jahr 2025 auf 964 MWh.

Energieverbrauch und Energiemix	Jahr 2025
(1) Brennstoffverbrauch aus Kohle und Kohleerzeugnissen (MWh)	0
(2) Brennstoffverbrauch aus Rohöl und Erdölerzeugnissen (MWh)	9
(3) Brennstoffverbrauch aus Erdgas (MWh)	274
(4) Brennstoffverbrauch aus sonstigen fossilen Quellen (MWh)	0
(5) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus fossilen Quellen (MWh)	306

<b>(6) Gesamtverbrauch fossiler Energie (MWh)</b> <b>(Summe der Zeilen 1 bis 5)</b>	<b>589</b>
Anteil fossiler Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	61,1
<b>(7) Gesamtenergieverbrauch aus nuklearen Quellen (MWh)</b>	<b>0</b>
Anteil des Verbrauchs aus nuklearen Quellen am Gesamtverbrauch (in %)	0
<b>(8) Brennstoffverbrauch für erneuerbare Quellen, einschließlich Bio- masse (auch Industrie- und Siedlungsabfällen biologischen Ur- sprungs, Biogas, Wasserstoff aus erneuerbaren Quellen usw.) (MWh)</b>	<b>41</b>
<b>(9) Verbrauch aus erworbener oder erhaltener Elektrizität, Wärme, Dampf und Kühlung und aus erneuerbaren Quellen (MWh)</b>	<b>335</b>
<b>(10) Verbrauch selbst erzeugter erneuerbarer Energie, bei der es sich nicht um Brennstoffe handelt (MWh)</b>	<b>0</b>
<b>(11) Gesamtverbrauch erneuerbarer Energie (MWh)</b> <b>(Summe der Zeilen 8 bis 10)</b>	<b>375</b>
Anteil erneuerbarer Quellen am Gesamtenergieverbrauch (in %)	38,9
<b>Gesamtenergieverbrauch (MWh)</b> <b>(Summe der Zeilen 6 und 11)</b>	<b>964</b>

*Tabelle 10 - Energieverbrauch und Energiemix der Viridium Gruppe*

Am Standort Hamburg wird die Wärmeversorgung durch Fernwärme gewährleistet. Der Strom wird aus erneuerbaren Energien bezogen. Die genaue Zusammensetzung des Stroms ist 59,0 % "Erneuerbare Energien, finanziert aus der EEG-Umlage" und 41,0 % "Erneuerbare Energien mit Herkunftsnachweis, nicht finanziert aus der EEG-Umlage".

Am Standort Leverkusen wird das Objekt ebenfalls mit Strom aus nachhaltigen Quellen betrieben. Die Wärme am Standort wird über eine Wärmepumpe erzeugt. Ergänzend wird bei zusätzlichem Bedarf in seltenen Fällen Wärme über Fernwärme bezogen. In der Treibhausgasbilanzierung wird der Wärmeverbrauch des Standorts aus methodischen Gründen pauschal über Emissionsfaktoren für produzierte Wärme aus Wärmepumpe abgebildet, da eine trennscharfe und vollständige Datengrundlage für die einzelnen Wärmequellen im Berichtszeitraum nicht vorlag. Diese Vorgehensweise stellt eine vereinfachende Annahme dar.

Am Standort Heidelberg wird ebenfalls Strom aus nachhaltigen Quellen verwendet, welcher sich aus 58,9 % "Erneuerbarer Energien, finanziert aus der EEG-Umlage" sowie 41,1 % aus "Strom aus Erneuerbaren Energien mit Herkunftsnachweisen, nicht finanziert aus der EEG-Umlage" zusammensetzt. Der Standort wurde zum 31. August 2025 geschlossen.

Die Wärmeversorgung am Standort Heidelberg erfolgt über Fernwärme. Am Standort Neulsenburg wird die Wärmeversorgung mit Erdgas gewährleistet.

Je nach Standort bezieht die Viridium Gruppe die Energie direkt über entsprechende Dienstleister oder wird im Rahmen bereits bestehender Energielieferverträge der Gebäudeeigentümer bzw. Vermieter mitversorgt. Der gesamte Stromverbrauch der Viridium Gruppe ist durch vertragliche Instrumente, insbesondere Herkunftsnachweise für erneuerbare Energien, abgedeckt. Der Anteil des auf diese Weise vertraglich als Strom aus erneuerbaren Energiequellen ausgewiesenen Stroms am gesamten Stromverbrauch beträgt 100 %.

Für die Standorte der Viridium Gruppe bestehen grundsätzlich weder direkte Messmöglichkeiten noch liegen Abrechnungsinformationen vor, die eine verursachungsgerechte anteilige Zuordnung von Energieverbräuchen ermöglichen. Eine Ausnahme bildet der Standort Hamburg, für den der Stromverbrauch direkt der Viridium Gruppe zugeordnet werden kann.

Für die übrigen Standorte werden die Energieverbräuche daher auf Basis von Schätzmetho- den von einem externen Dienstleister ermittelt. Hierbei werden insbesondere Flächengrößen sowie standortspezifische Annahmen und geeignete Durchschnittswerte berücksichtigt. Aus der Anwendung dieser Schätzansätze ergeben sich Unsicherheiten hinsichtlich der exakten Höhe der Energieverbräuche und der daraus abgeleiteten Treibhausgasemissionen.

Darüber hinaus liegt für den bezogenen Strom teilweise keine detaillierte Aufschlüsselung der zugrunde liegenden erneuerbaren Energiequellen vor, da diese Informationen von den jewei- ligen Energieversorgern nicht vollständig bereitgestellt werden. Die Angaben zur Energiezu- sammensetzung basieren daher auf den von den Energieversorgern zur Verfügung gestellten Standardangaben und Herkunftsnachweisen.

**Angabepflicht E1-6 – THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen**

**E1-6 Betriebliche Prozesse**

	Rückblickend				Etappenziele und Zieljahre	
	Basisjahr	Vergleich	N	%N/N-1	2030	Jährlich % des Ziels / Basisjahr
<b>Scope 1 Treibhausgasemissionen</b>						
<i>Scope 1 THG Bruttoemissionen (tCO<sub>2</sub>e)</i>	203	-	69	-	118	-
<i>Prozentsatz der Scope 1 THG aus regulierten Emissionshandelssystemen (in %)</i>	-	-	-	-	-	-
<b>Scope 2 Treibhausgasemissionen</b>						

<i>Standortbezogene Scope 2 THG Bruttoemissionen (tCO<sub>2</sub>e)</i>	274	-	141	-	159	-
<i>Marktbezogene Scope 2 THG Bruttoemissionen (tCO<sub>2</sub>e)</i>	123	-	57	-	71	-
<b>Signifikante Scope 3 Treibhausgasemissionen</b>						
<i>Gesamte indirekte (Scope 3) THG Bruttoemissionen</i>	14.888	-	10.911	-	8.635	-
<i>1 Erworbene Waren und Dienstleistungen</i>	14.277	-	10.145	-	8.281	-
<i>2 Investitionsgüter</i>	-	-	-	-	-	-
<i>3 Tätigkeiten in Zusam- menhang mit Brennstoff und Energie (nicht in Scope 1 oder 2 enthalten)</i>	238	-	88	-	138	-
<i>4 Vorgelagerter Transport und Vertrieb</i>	-	-	-	-	-	-
<i>5 Abfallaufkommen in Be- trieben</i>	-	-	-	-	-	-
<i>6 Geschäftsreisen</i>	43	-	127	-	25	-
<i>7 Pendelnde Arbeitskräfte</i>	330	-	552	-	191	-
<i>8 Vorgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter</i>	-	-	-	-	-	-
<i>9 Nachgelagerter Transport</i>	-	-	-	-	-	-
<i>10 Verarbeitung verkaufter Produkte</i>	-	-	-	-	-	-
<i>11 Verwendung verkaufter Produkte</i>	-	-	-	-	-	-
<i>12 Behandlung von Pro- dukten am Ende der Le- bensdauer</i>	-	-	-	-	-	-
<i>13 Nachgelagerte geleaste Wirtschaftsgüter</i>	-	-	-	-	-	-
<i>14 Franchises</i>	-	-	-	-	-	-
<i>15 Investitionen</i>	k.A.	-	k.A.	-	k.A.	-
<b>THG-Emissionen insgesamt</b>						
<i>THG-Emissionen insgesamt (standortbezogen) (tCO<sub>2</sub>e)</i>	15.365	-	11.120	-	8.912	-
<i>THG-Emissionen insgesamt (marktbezogen) (tCO<sub>2</sub>e)</i>	15.214	-	11.036	-	8.824	-

*Tabelle 11 - THG-Emissionen, Etappenziele und Zieljahre der Viridium Gruppe<sup>1112</sup>*

Die THG-Intensität wurde auf Grundlage der gebuchten Bruttobeiträge des Jahres 2025 (2,7 Mrd. €) errechnet und beträgt sowohl nach der standortbezogenen als auch nach der marktbezogenen Methode 0,000004 tCO<sub>2</sub>eq / €.

Die Viridium Gruppe hat die Berechnung der THG-Emissionen in Zusammenarbeit mit externen Nachhaltigkeitsexpertinnen und -experten unter Anwendung des Greenhouse Gas (GHG) Protocols durchgeführt.

Die Berechnung der Treibhausgasemissionen erfolgt unter Nutzung des VfU Kennzahlen Tools. Hierbei handelt es sich um ein in der Finanzindustrie weit verbreitetes, Excel-basiertes Berechnungsinstrument zur systematischen Erfassung und Auswertung von Treibhausgasemissionen im Einklang mit dem Greenhouse Gas Protocol. Das Tool ermöglicht die strukturierte Erfassung von Aktivitätsdaten, deren Umrechnung in CO<sub>2</sub>-Äquivalente anhand hinterlegter Emissionsfaktoren sowie die Aggregation der Ergebnisse nach den Kategorien Scope 1, Scope 2 und Scope 3.

Das VfU Kennzahlen Tool wird der Viridium Gruppe durch einen externen Dienstleister zur Verfügung gestellt und regelmäßig durch diesen aktualisiert. Die zugrunde gelegten Emissionsfaktoren basieren auf der ecoinvent-Datenbank (Version 3.11), welche durch GreenDelta bereitgestellt und durch das Öko-Institut überprüft wird.

Die Ermittlung der Emissionen erfolgt entsprechend den methodischen Ansätzen des Greenhouse Gas Protocol. Für Scope-1- und Scope-2-Emissionen wird überwiegend die „Average-Data Method“ angewendet, bei der Aktivitätsdaten wie Energieverbräuche oder Kraftstoffverbräuche mit entsprechenden Emissionsfaktoren multipliziert werden. Für Scope-3-Emissionen aus eingekauften Waren und Dienstleistungen wird die „Spend-Based Method“ genutzt, bei der Ausgaben nach Ausgabenkategorien mit emissionsspezifischen Faktoren verknüpft werden. Für Geschäftsreisen und Pendlerverkehr erfolgt die Berechnung auf Grundlage distanzbasierter Ansätze („Distance- bzw. Average-Based Method“).

Die Datengrundlage basiert zum Teil auf Primärdaten aus internen Systemen und Abrechnungsunterlagen (z. B. Reiseabrechnungen, Finanzdaten). Für einzelne Kategorien, bei denen keine vollständigen Primärdaten verfügbar sind, werden ergänzend Sekundärdaten oder Schätzungen herangezogen, beispielsweise auf Basis von Flächendaten oder statistischen Durchschnittswerten.

<sup>11</sup> Das Ziel des Basisjahres 2022 stellt ein Ambitionsniveau zur Reduktion der Treibhausgasemissionen dar. Nähere Informationen dazu befinden sich in E1-4 - Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel.

<sup>12</sup> Bei den Angaben für das Berichtsjahr 2024 wurden in Scope 3, Kategorie 1 (Erworbene Waren und Dienstleistungen) 201 tCO<sub>2</sub>eq zu viel ausgewiesen. Der ausgewiesene Gesamtbetrag in dieser Kategorie betrug 10.402 tCO<sub>2</sub>eq.

Emissionen, die aus der Verbrennung oder dem biologischen Abbau von Biomasse entstanden sind, sind in den aufgeführten Scope 2 Emissionen nicht inkludiert. Im Berichtsjahr beträgt der prozentuale Anteil biogener Emissionen an den gesamten Emissionen (Scope 1, 2 und 3) 0 %. Im Rahmen der Berechnung erfolgt hinsichtlich der Emissionsfaktoren keine differenzierte Betrachtung des Anteils biogener Emissionen. Nähere Informationen über die Anteile und Arten der vertraglichen Instrumente, die als Berechnungsgrundlage herangezogen wurden, finden sich unter der Angabepflicht E1-5.

Bei den Scope 3 Emissionen wurden die Kategorien 1 (Erworbene Waren und Dienstleistungen), 3 (Tätigkeiten im Zusammenhang mit Brennstoffen und Energie), 6 (Geschäftsreisen), 7 (Pendelnde Arbeitskräfte) und 15 (Investitionen) als wesentlich identifiziert. Diese Einschätzung wurde von der zuständigen Expertengruppe auf Basis definierter Kriterien – Wesentlichkeit, Datenverfügbarkeit und Schätzbarkeit – vorgenommen. Die einzelnen Kategorien wurden systematisch analysiert und jene ausgewählt, die aus Sicht der Viridium Gruppe als Dienstleistungsunternehmen besonders relevant sind. Anschließend wurde die Einschätzung im Rahmen eines Peer-Vergleichs validiert. Die Scope-3-Kategorie 15 wurde in diesem Zuge von einer weiteren Betrachtung ausgeschlossen und wird daher zurzeit nicht in der Treibhausgasbilanz der Viridium Gruppe berücksichtigt. Die Ermittlung der damit verbundenen Emissionen würde eine detaillierte Analyse der finanzierten Aktivitäten sowie die Anwendung spezifischer Methoden zur Berechnung finanziert Emissionen erfordern. Für diese Kategorie liegen derzeit noch keine konsistenten und belastbaren Datengrundlagen vor. Die Viridium Gruppe überprüft fortlaufend die Möglichkeiten zur Erweiterung der Treibhausgasbilanz um weitere Scope-3-Kategorien. Sobald geeignete Daten und methodische Ansätze verfügbar sind, wird eine Berücksichtigung der Kategorie „Investitionen“ im Rahmen der weiteren Entwicklung der Klimaberichterstattung geprüft.

Für die Kategorien 1, 3 und 7 wurden die Emissionen anhand von Schätzungen berechnet. Die zur Berechnung des THG-Inventars der Viridium Gruppe verwendeten Quantifizierungsmethoden (sowohl standort- als auch marktbezogen) sind auf das WRI/WBSCD GHG Protocol abgestimmt und basieren auf aktuellen Emissionsfaktordatensätzen. Für Scope 1 und 2 wurden Nutzungs- oder Aktivitätsdaten mit einem zugehörigen Emissionsfaktor multipliziert, um die entsprechenden Emissionen zu berechnen. Für Scope 3 wurden die Aktivitäten und Ausgaben der Viridium Gruppe mit einer Kombination aus wirtschaftlichen Input-Output- und Prozess-Lebenszyklus-Emissionsfaktoren multipliziert, um eine partielle Screening-Bewertung der Auswirkungen der Wertschöpfungskette der Viridium Gruppe durchzuführen. Dies steht im Einklang mit den Richtlinien des GHG-Protokolls zur Identifizierung wesentlicher Emissionsquellen für die weitere Entwicklung des Inventars. Die Angaben zur Kategorie 1 basieren dabei auf tatsächlich getätigten Ausgaben für Waren und Dienstleistungen. Für Kategorie 3 erfolgte die Berechnung automatisiert im VfU Kennzahlen Tool. Grundlage bilden die in das Tool integrierten Datensätze, die den jeweiligen Energieverbräuchen zugeordnet werden. Dabei wird angenommen, dass die im Tool hinterlegten Emissionsfaktoren die vorgelagerten Emissionen

der eingesetzten Energieträger sachgerecht abbilden. Die automatisierte Berechnung erfolgt auf Basis der für Scope 1 und Scope 2 ermittelten Energieverbräuche.

Zu den methodischen Grenzen zählen insbesondere die Verwendung von Durchschnittswerten für Emissionsfaktoren sowie die begrenzte Granularität der zugrunde liegenden Daten. Zudem können Unsicherheiten aus den zugrunde liegenden Energieverbrauchsdaten resultieren, insbesondere da diese bei der Viridium Gruppe überwiegend auf Schätzungen beruhen.

Die Angaben zu Kategorie 6 basieren auf Reiseberichten und die Angaben zu Kategorie 7 auf geschätzten Fahrkilometern. Diese Werte wurden in allen drei Kategorien mit wissenschaftlich basierten Emissionsfaktoren multipliziert. Die Genauigkeit variiert je nach Datenquelle und ist mittel bis hoch für Kategorie 1 (sektorale Durchschnittswerte), hoch für Kategorie 6 (konkrete Reisekilometer) und mittel bis niedrig für Kategorie 7 (geschätzte Pendlerdaten). Messunsicherheiten resultieren aus der Nutzung indirekter Daten und sektoraler Näherungswerte. Die Emissionsfaktoren müssen regelmäßig aktualisiert werden, um eine Genauigkeit zu gewährleisten. Die Primärdatenquote für die Ermittlung der Scope 3-Emissionen beträgt 0 %.

Um die Auswirkungen verschiedener Treibhausgase auf der Grundlage ihres globalen Erwärmungspotenzials (GWP) vergleichen zu können, wurden alle bewerteten Treibhausgasemissionen in CO<sub>2</sub>-Äquivalente umgerechnet. Diese GWP-Werte werden vom Intergovernmental Panel on Climate Change (IPCC) bereitgestellt. Für die Zwecke dieser Bewertung wurden die 100-Jahres-Werte des Fünften Berichts des IPCC (AR6) angewendet. An den Bürostandorten konnten bei den eingesetzten Kühlmitteln nicht in jedem Fall die spezifischen freigesetzten Treibhausgase identifiziert werden. In solchen Fällen wurde eine Schätzung vorgenommen. Hierzu wurde angenommen, dass die freigesetzten Treibhausgase mit denen der bekannten Standorte übereinstimmen.

Die Berechnung der THG-Emissionen ist mit Messunsicherheiten verbunden. Einerseits wurden für die Berechnungen indirekte Quellen, wie durchschnittliche Emissionsfaktoren, herangezogen. So weisen die Scope-3-Kategorien ein hohes Maß an Messunsicherheit auf, da sie auf Schätzungen, Näherungswerten und sektoralen Durchschnittsdaten basieren. Zudem wurden verschiedene Annahmen bei der Berechnung getroffen. Zum Beispiel wurde angenommen, dass das Kühlmittel über alle Standorte hinweg identisch ist und dass Ausgaben für Waren und Dienstleistungen direkt mit den zugehörigen Emissionen korrelieren. Auch zählen hierzu die allgemeinen Annahmen zum Pendlerverhalten. Andererseits muss auf Daten aus der Wertschöpfungskette vertraut werden. Die Verfügbarkeit und Qualität dieser Daten, insbesondere aus der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette, führen zu einer unvermeidbaren Messunsicherheit, die in diesem Zusammenhang akzeptiert werden muss.

**Angabepflicht E1-8 – Interne CO<sub>2</sub> Bepreisung**

**E1-8 Betriebliche Prozesse**

Die Viridium Gruppe wendet im Rahmen ihrer betrieblichen Emissionen derzeit keine internen CO<sub>2</sub>-Bepreisungssysteme an. Die Einführung eines entsprechenden Mechanismus ist derzeit nicht geplant.

**E1-8 Kapitalanlageprozess**

Die Viridium Gruppe wendet im Rahmen ihrer Kapitalanlageprozesse derzeit keine internen CO<sub>2</sub>-Bepreisungssysteme an. Die Einführung eines entsprechenden Mechanismus ist derzeit nicht geplant.

**1.1.3 Sozialinformationen**

**ESRS S1 Arbeitskräfte des Unternehmens**

In diesem Abschnitt des Nachhaltigkeitsberichts wird über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe in Bezug auf die Arbeitskräfte der Gruppe berichtet. Grundlegend für die Inhalte dieses Abschnitts sind die Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, in welcher eine wesentliche Auswirkung, eine wesentliche Chance und ein wesentliches Risiko hinsichtlich der Arbeitskräfte der Gruppe identifiziert wurden. Nachfolgend werden diese in Tabelle 12 dargestellt. Ihnen zugeordnet sind die relevanten Konzepte, Maßnahmen und Ziele, mithilfe derer die Viridium Gruppe die wesentlichen Auswirkungen, Chancen und Risiken steuert. Diese werden in den weiteren Angabepflichten dieses Abschnitts näher ausgeführt.

Unterthema	Kurzbeschreibung	Konzept(e)	Maßnahme(n)	Ziel(e)
Wesentliche Auswirkungen				
Arbeitsbedingungen	Faire Arbeitsbedingungen stärken soziale Gerechtigkeit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Viridium Nachhaltigkeitsstrategie</li> <li>▼ Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“</li> <li>▼ Konzernbetriebsvereinbarung „Zeitwertkonto“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Marktgerechte Vergütung inkl. variabler Anteile wie Boni</li> <li>▼ Zusatzleistungen</li> <li>▼ Weiterentwicklung des „Hybrides Arbeiten“ Modells</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Anteil weiblicher Führungskräfte auf F1-Ebene auf &gt; 15 % bis 2025 und &gt; 25 % bis 2030 erhöhen</li> <li>▼ Anteil weiblicher Führungskräfte auf F2-/F3-Ebene auf ca. 50 % bis 2026 erhöhen</li> <li>▼ Geschlechterverteilung bei Viridium-Arbeitnehmenden ausgewogen (ca. 50/50)</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit</li> <li>▼ Personalentwicklung Strategiepapier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßiger Austausch mit dem Gleichstellungsnetzwerk</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Fluktuationsquote: ≤ 5 %</li> <li>▼ Jährliche Krankheitsquote: ≤ 6 %</li> </ul>
--	--	---	--	--

Wesentliche Risiken

Gleichbehandlung und Chancengleichheit für alle	Diskriminierungsvorfall bei Arbeitskräften / Bewerbenden	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Viridium Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Unconscious-Bias-Training via E-Learning für Arbeitnehmende</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Anzahl der Diskriminierungsvorfälle: 0</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“</li> <li>▼ Konzernbetriebsvereinbarung "Zeitwertkonto"</li> <li>▼ Gesamtbetriebsratsvereinbarung zur Arbeitszeit</li> <li>▼ Arbeitsanweisung „AGG-Beschwerdeprozess“</li> <li>▼ Personalentwicklung Strategiepapier</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige AGG-Schulung der Arbeitnehmenden</li> <li>▼ Merkblatt zum AGG inkl. schriftlicher Bestätigung der Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung</li> <li>▼ Standardisierter Beschwerdeprozess über die Beschwerdestellen und kontinuierliche Optimierung des Prozesses</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Schulung "AGG" von mindestens 90 %</li> </ul>

Wesentliche Chancen

Arbeitsbedingungen	Kompetenzerhalt durch gute Arbeitsbedingungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Viridium Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Marktgerechte Vergütung inkl. variabler Anteile wie Boni</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Fluktuationsquote: ≤ 5 %</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie „Arbeits- &amp; Gebäudesicherheit“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Zusatzleistungen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Krankheitsquote: ≤ 6 %</li> </ul>
		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Konzernbetriebsvereinbarung</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Psychologische Beratungsangebote</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Meldepflichtige Arbeitsunfälle: 0</li> </ul>

	<p>„Mobiles Arbeiten“</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Konzernbetriebsvereinbarung „Zeitwertkonto“</li> <li>▼ Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit</li> <li>▼ Personalentwicklung Strategiepapier</li> <li>▼ Regelwerk „Regelungen zum temporären Arbeiten im Ausland“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Aktive Pause</li> <li>▼ Auszubildendenprogramme</li> <li>▼ Erhöhung der Ausbildungsvergütung über Tarifvergütung</li> <li>▼ Entwicklungsprogramme für Arbeitnehmende</li> <li>▼ Zentrales sowie individuelles Weiterbildungsbudget für Arbeitnehmende</li> <li>▼ Führungskräfte-Coaching</li> <li>▼ Curriculum für neue Führungskräfte</li> <li>▼ Regelmäßige Überprüfung von möglichen Risiken in Nachfolgenplanung und Wissenstransfer</li> <li>▼ Standardisierte Jahresgespräche für Arbeitnehmende</li> <li>▼ Temporäres Arbeiten aus dem Ausland (Workation)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige (mindestens jährliche) Überprüfung von möglichen Risiken in Bezug auf Nachfolge und Wissenstransfer</li> </ul>
--	---	---	---

Tabelle 12 - Zuordnung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen im Themenstandard S1 Arbeitskräfte des Unternehmens

Innerhalb des gesamten Abschnitts ESRS S1 wird zwischen Arbeitnehmenden und Arbeitskräften unterschieden. Der Begriff der Arbeitnehmenden bezieht sich dabei auf alle Angestellten der Viridium Gruppe abzüglich des Vorstands, Auszubildende, Personen im Vorruhestand und Personen, die ein Praktikum absolvieren. Personen in Elternzeit zählen zu dem hier verwendeten Begriff der Arbeitnehmenden. Der Begriff Arbeitskräfte umfasst alle Arbeitnehmenden sowie Fremdarbeitskräfte der Viridium Gruppe. Wird bei einzelnen Angabepflichten von den hier festgelegten Definitionen abgewichen, ist dies gesondert gekennzeichnet.

## **Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

### **Angabepflicht S1-1 – Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens**

In diesem Abschnitt wird der Umgang der Viridium Gruppe mit den wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen in Bezug auf ihre Arbeitskräfte mit Hilfe der im Folgenden beschriebenen internen Strategien, Konzepten, Richtlinien und Betriebsvereinbarungen dargestellt.

Sämtliche nachfolgend erwähnten Konzepte der Viridium Gruppe beziehen sich auf Arbeitskräfte. Dabei werden die Interessen der Arbeitskräfte bei der Festlegung der Konzepte und der dazugehörigen Prozesse berücksichtigt. Ebenso wird bei der Erstellung sämtlicher Konzepte und Prozesse darauf geachtet, dass deren Umsetzung für alle betroffenen Interessenträger realisierbar ist und betroffene Gruppen unterstützt werden. Dies geschieht u.a. durch den regelmäßigen Austausch mit der Arbeitnehmervertretung und durch die Berücksichtigung von Rückmeldungen, die über die unter den Angabepflichten S1-2 und S1-3 beschriebenen Kanäle eingehen. Die im Folgenden beschriebenen Konzepte werden jeweils durch die Rolle, die ihre Umsetzung verantwortet, überwacht und bei Bedarf angepasst.

In der Viridium Nachhaltigkeitsstrategie wird das grundlegende Nachhaltigkeitsverständnis der Viridium Gruppe dargelegt und die zentralen Zielsetzungen in Bezug auf die wesentlichen Aspekte werden erläutert. Neben dem Bezug des externen globalen Rahmenwerks der Sustainable Development Goals (SDGs) wird explizit auf das Thema Nachhaltigkeit im Umgang mit den Arbeitskräften des Unternehmens Bezug genommen und die Rolle der Viridium Gruppe als nachhaltiger Arbeitgeber erläutert. Die Verantwortung für dieses Konzept liegt bei der CPCO. Die Viridium Gruppe steht für eine Kultur der Inklusion, in der alle die gleichen Chancen und Rechte genießen. Alle Personen, die Teil der Viridium Gruppe sind, mit ihr zusammenarbeiten oder Kundin bzw. Kunde von der Viridium Gruppe sind werden unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung, sexueller oder Geschlechtsidentität, Hautfarbe, politischer Meinung, nationaler Abstammung oder sozialer Herkunft fair und gleichbehandelt. Jenes gilt selbstverständlich auch für die Zusammenarbeit mit Dienstleistern, auch wenn dies keine explizite Erwähnung in den Konzepten des Bereichs Einkauf & Facility Management findet. Damit bekennt sich die Viridium Gruppe uneingeschränkt

---

zur Einhaltung des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG), den Inhalten der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR), dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR), dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR) sowie der Gleichstellung von Mann und Frau durch Einhaltung der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Konventionen). Festgehalten sind diese Punkte zur Einhaltung der Menschenrechte sowie zur Beseitigung von Diskriminierung und Förderung von Vielfalt und Chancengleichheit in der der Nachhaltigkeitsstrategie sowie der Arbeitsanweisung „AGG-Beschwerdeprozess“ der Viridium Gruppe.

Sämtliche Konzepte der Viridium Gruppe stehen mit den nationalen Gesetzen der Bundesrepublik Deutschland (u.a. AGG), den beschriebenen Grundsätzen dieser Standards, den UN-Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Unternehmen und Menschenrechte sowie den AEMR, dem ICCPR, dem ICESCR sowie den ILO-Konventionen in Einklang. Sie sind in sämtlichen Personalprozessen und -entscheidungen verankert und werden so tagtäglich in der Viridium Gruppe gelebt.

Die Viridium Gruppe verurteilt entschieden jegliche Form von Menschenrechtsverletzungen, Diskriminierungsvorfällen und Verstößen gegen das AGG. Sie setzt sich aktiv dafür ein, diskriminierende Praktiken zu erkennen, zu verhindern und zu beseitigen. Durch Schulungen, Richtlinien und klare Kommunikation unterstreicht die Viridium Gruppe ihren Einsatz für Chancengleichheit und Respekt am Arbeitsplatz.

In der Viridium Nachhaltigkeitsstrategie und der Arbeitsanweisung „AGG-Beschwerdeprozess“ werden die grundlegenden Werte der Viridium Gruppe zu den Thematiken Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion beschrieben und der Prozess für das Engagement der Viridium Gruppe für die Wahrung der Menschenrechte durch die Einhaltung der oben beschriebenen internationalen Standards definiert (siehe hierzu auch Angabepflicht S1-3). Die Verantwortung hierfür liegt bei der CPCO.

Der Umgang mit potenziellen negativen Auswirkungen auf Menschenrechte innerhalb der Viridium Gruppe erfolgt analog zur Handhabung von Diskriminierungsvorfällen. Auch hier greift der in der Arbeitsanweisung „AGG-Beschwerdeprozess“ beschriebene Prozess, der betroffenen Arbeitskräften nicht nur verschiedene Anlaufstellen für ihr Anliegen aufzeigt, sondern auch einen transparenten Prozess für den weiteren Umgang mit einem entsprechenden Vorfall darstellt. In der Viridium Nachhaltigkeitsstrategie werden folgende Diskriminierungsmerkmale explizit benannt: Geschlecht, Alter, ethnische Herkunft, Religion, Behinderung, sexuelle und Geschlechtsidentität, Hautfarbe, politische Meinung, nationale Abstammung und soziale Herkunft.

Die Selbstverpflichtungen, die die Viridium Gruppe sich in Bezug auf die Einhaltung von Menschenrechten und die Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt auferlegt, betreffen alle

Arbeitskräfte. Nichtsdestotrotz haben sie eine besondere Bedeutung für Personen, die marginalisierten Gruppen angehören und dadurch häufiger mit Diskriminierung konfrontiert sein können. Deshalb liegt für die Viridium Gruppe u.a. ein besonderer Fokus auf den Gruppen von Menschen mit Behinderungen. Über die Schwerbehindertenvertretung ist an den beiden großen Standorten der Viridium Gruppe die Förderung der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung (und ihnen gleichgestellten Menschen) sowie die Vertretung ihrer Interessen und ihre Beratung und Unterstützung gewährleistet.

Auch das universelle Menschenrecht auf körperliche Unversehrtheit wird innerhalb der Viridium Gruppe gewürdigt und durch die Richtlinie „Arbeits- & Gebäudesicherheit“ sichergestellt. Hier wird nicht nur die interne Zusammensetzung und Zuständigkeit des Arbeitssicherheitsausschusses (ASA), sondern auch die Zusammenarbeit mit der Arbeitssicherheitsfachkraft (FaSi) und dem Betriebsarzt geregelt. Somit trägt dieses Konzept zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen bei. Es wird von der Bereichsleitung Einkauf & Facility Management verantwortet.

Die Viridium Gruppe hat in enger Zusammenarbeit mit den Betriebsratsgremien verschiedene Betriebsvereinbarungen erarbeitet und beschlossen. Dazu gehören die Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, die Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit sowie die Konzernbetriebsvereinbarung „Zeitwertkonto“. Diese ermöglichen es den Arbeitnehmenden des Unternehmens, durch flexible Gleitzeitmodelle und eine umfangreiche Ausstattung an Hardware-Equipment, zuhause flexibel arbeiten zu können und die Arbeitszeiten entsprechend den eigenen Bedürfnissen auszurichten. Flexible Arbeitszeitmodelle unterstützen Personen, die z.B. Angehörige pflegen, oder Eltern, welche aufgrund jüngerer Kinder vermehrt familiären Verpflichtungen nachkommen müssen und fördern dadurch Inklusion und Diversität. Dies stärkt die Attraktivität der Viridium als Arbeitgeber. Die Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ soll den Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe langfristig den Zugang zu flexiblen Arbeitsmodellen sichern, während gleichzeitig den betrieblichen Belangen Rechnung getragen wird. Die CPCO trägt für die Umsetzung der genannten Betriebsvereinbarungen die Verantwortung.

Die im Berichtsjahr beschlossenen „Regelungen zum temporären Arbeiten im Ausland“ erweitern die Möglichkeiten zur Flexibilisierung des Arbeitsortes. Sie ermöglichen es Arbeitnehmenden<sup>13</sup> für einen begrenzten Zeitraum im EU- Ausland und der Schweiz zu arbeiten. Das Arbeiten im Ausland wird als Workation bezeichnet und leistet einen Beitrag zur Schaffung von guten Arbeitsbedingungen und stärkt dadurch die Attraktivität der Viridium als Arbeitgeber. Die CPCO trägt die Verantwortung für die Umsetzung.

---

<sup>13</sup> Ausgenommen sind Arbeitnehmende, die weniger als 6 Monate im Unternehmen arbeiten, Arbeitnehmende im gekündigten Arbeitsverhältnis, Auszubildende, dual Studierende, Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten, so wie geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmende mit einem ähnlichen Beschäftigungsverhältnis.

Die Personalentwicklung ist ein zentrales Thema im Rahmen des Geschäftsmodells der Viridium Gruppe und im Konzept „Personalentwicklung Strategiepapier“ beschrieben. Motivierte, gesunde und professionell ausgebildete Arbeitnehmende mit hoher Expertise und ein Management Team mit zukunftsorientierten Führungskompetenzen bilden das Rückgrat für den nachhaltigen Erfolg der Viridium Gruppe. Eine hohe Fachkompetenz trägt ebenso wie umfassende Möglichkeiten der Weiterbildung und Förderung entscheidend zur Reputation der Viridium Gruppe bei. Sie fördern die Arbeitszufriedenheit und stellen sicher, dass Kompetenzen im Unternehmen erhalten bleiben und erweitert werden. Im Konzept „Personalentwicklung Strategiepapier“ werden neben dem Stellenwert der Personalentwicklung innerhalb der Viridium Gruppe verschiedene Personalentwicklungsmaßnahmen vorgestellt. Hierzu zählen u.a. Einarbeitungs- und Ausbildungsprozesse, interne und externe Trainings, E-Learnings und Schulungen. Die CPCO trägt die Verantwortung dafür, dass das Konzept umgesetzt wird.

Bei den oben beschriebenen Konzepten setzt die Viridium Gruppe auf eine enge Zusammenarbeit mit denjenigen Interessenträgern, deren Unterstützung sie bei der Umsetzung benötigt. Hierzu gehören insbesondere die Betriebsratsgremien der Gruppe, aber auch andere Akteure wie die ASA-Ausschüsse oder die Arbeitnehmenden, die die Inhalte der Konzepte in den Arbeitsalltag integrieren. Dies geschieht z.B. im regelmäßigen Austausch zwischen Arbeitgeberseite und Arbeitnehmervertretung oder in speziellen Arbeitsgruppen und Steuerungskreisen. Zudem hat die Viridium Gruppe als Arbeitgeber ein großes Interesse daran, die Anliegen der Arbeitskräfte bei den strategischen Entscheidungen zu berücksichtigen. Nur auf diese Weise können langfristig gesunde, zufriedene und kompetente Arbeitskräfte gewonnen und gehalten werden.

#### **Angabepflicht S1-2 – Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen**

Die Einbeziehung der Interessen und Standpunkte der Arbeitskräfte in das Management der wesentlichen Auswirkungen ist für die Viridium Gruppe bedeutsam. Dies erfolgt zum einen durch den kontinuierlichen und konstruktiven Austausch mit den verschiedenen Betriebsratsgremien (auf Konzern-, Einzelgesellschafts- sowie Standort-Ebene). Die Betriebsratsgremien werden regelmäßig von den Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe gewählt und mit der Aufgabe betraut, deren Interessen gegenüber der Viridium Gruppe als Arbeitgeber zu vertreten und für ihre Rechte einzustehen. Zusätzlich existieren verschiedene Formate, in denen die Arbeitskräfte direkt ihre Anliegen platzieren und somit Einfluss auf den Umgang mit wesentlichen Auswirkungen haben können. Hierzu gehören z.B. die quartalsweisen Townhalls (von der Geschäftsleitung initiierte Versammlungen für alle Arbeitnehmenden) mit einer offenen Fragerunde und anschließenden Umfragen oder die Betriebsversammlungen. Als Arbeitgeber ist es für die Viridium Gruppe wichtig, die Anliegen ihrer Arbeitskräfte in ihren strategischen Entscheidungen zu berücksichtigen, da sie nur so langfristig gesunde, zufriedene und kompetente Arbeitskräfte für sich gewinnen kann.

Um eine transparente und zuverlässige Kommunikation zu gewährleisten, setzt die Viridium Gruppe auf weitere Formate des Dialogs, welche in unterschiedlichen Abständen umgesetzt werden. So entsteht ein Austausch zwischen allen Management- und Unternehmensebenen. Hierbei wird allen Arbeitskräften der Viridium Gruppe die Möglichkeit gegeben, regelmäßig Anliegen zu äußern und Themen zu diskutieren. Anliegen der Arbeitskräfte des Unternehmens werden über verschiedene Kanäle erfasst. Eine konkrete Beschreibung der einzelnen Kommunikationsmöglichkeiten ist der u.g. Tabelle sowie den Ausführungen unter der Angabepflicht S1-3 zu entnehmen. Dabei sind die dargestellten Kanäle insbesondere für das Management der wesentlichen Auswirkungen der Viridium Gruppe auf ihre Arbeitskräfte geeignet, da es sich hierbei um Formate handelt, in denen Themen rund um die Arbeitsbedingungen im direkten Austausch besprochen werden können. Über offizielle Informationsschreiben per E-Mail, Ankündigungen und Informationen in öffentlichen standort- und projektbezogenen Informationskanälen sowie Intranetbeiträgen wird transparent veröffentlicht, wie die Anliegen der Arbeitskräfte in der Entscheidungsfindung berücksichtigt werden.

Häufigkeit, Zielgruppe und Zweck des Engagements über die verschiedenen Kommunikationskanäle sind der folgenden Tabelle zu entnehmen.

Kanal	Zweck	Zielgruppe	Häufigkeit
Townhall	Unternehmensstrategie und relevante Änderungen der Organisation kommunizieren	Arbeitnehmende	Quartalsweise
Umfrage zum Townhall	Feedbackschleife zu den Townhall-Inhalten und dem Engagementlevel	Arbeitnehmende	Quartalsweise
Veröffentlichungen im Intranet	Aktuelle Nachrichten aus dem Unternehmen, Wissensaustausch, Personelle Veränderungen	Arbeitnehmende	Wöchentlich, miterstellt durch die betreffenden Teams und Ressorts, Kommentarspalte aktiv
Betriebsversammlungen	Information der Arbeitnehmenden durch die Betriebsräte über die den Betrieb betreffenden Angelegenheiten	Arbeitnehmende der jeweiligen Betriebe bzw. Standorte	Hamburg und München: Drei Mal jährlich (März, September und Dezember)  Alle anderen Standorte: I.d.R. quartalsweise
Engagement mit den Betriebsräten	Ausrichtung zu zentralen Themen, Stimmungsabfrage, Informationsaustausch, fortlaufender konstruktiver Dialog	Verschiedene Formate, abhängig von der Betriebsratsgruppe (lokal bis Konzernbetriebsrat)	Mindestens monatlich zusätzlich ad hoc Dialoge

Spontaner und geplanter Austausch mit dem People Team	Klärungsprozesse, Informationsaustausch, vertrauenswürdige Beratung, Vertrauensperson in sensiblen Angelegenheiten	Arbeitnehmende	Einige geplante Veranstaltungen wie regelmäßige Check-ins und gemeinsame Mittagessen sowie ad hoc Erreichbarkeit über verschiedene Kommunikationskanäle und persönliche Präsenz an den großen Standorten
"Auf einen Kaffee mit..."	Austausch und Vernetzung zwischen Arbeitnehmenden und Vorstand (Vorstandsmitglied tauscht sich informell mit einer kleinen Gruppe von Arbeitnehmenden bei Kaffee und Kuchen aus)	Arbeitnehmende	Monatlich

Tabelle 13 – Kommunikationskanäle zum Management wesentlicher Auswirkungen

Die Sicherstellung, dass die in der o.g. Tabelle und die unter der Angabepflicht S1-3 aufgeführten Engagement-Formate stattfinden und ihre jeweiligen Ergebnisse in den Entscheidungen der Viridium Gruppe Berücksichtigung finden, liegt im Verantwortungsbereich der CPCO. Darüber hinaus ist die Bereichsleitung People in den Austauschen zwischen den verschiedenen Betriebsratsgremien und Vertretenden der Arbeitgeberseite regelmäßig vertreten. Zu ihren Aufgaben gehört es auch, die vertretenen Standpunkte in die Entscheidungen des Unternehmens hinsichtlich des Managements der tatsächlichen und potenziellen Auswirkungen mit einzubeziehen.

Da die Viridium Gruppe ausschließlich in Deutschland tätig und nicht Teil eines internationalen Gewerkschaftsbunds ist, wurden keine globalen Rahmenvereinbarung mit der Arbeitnehmervertretung getroffen. Um die Achtung der Menschenrechte zu garantieren, verpflichtet sich die Viridium Gruppe zur Einhaltung der unter Angabepflicht S1-1 aufgeführten externen Rahmenwerke.

Die Viridium Gruppe setzt auf hybride, interaktive Dialogformate ebenso wie entsprechende Inhalte im Intranet. Der Erfolg der Einbeziehung der Arbeitnehmenden ist demnach messbar über einen Anstieg der Partizipation, Rücklaufquoten und Aufrufe sowie durch direktes oder indirektes Feedback. Je nachdem wie die Anliegen platziert wurden, erfolgen direkte oder indirekte Rückmeldung darüber, inwieweit das Feedback in die Entscheidungen eingeflossen ist.

Um auch die Interessen von besonders gefährdeten Gruppen innerhalb der eigenen Organisation zu berücksichtigen, weist die Viridium Gruppe zum einen eine gesonderte Schwerbe-

hindertenvertretung auf. Diese Schwerbehindertenvertretung ist an den beiden großen Standorten der Viridium Gruppe vertreten und widmet sich der Förderung der Eingliederung von Menschen mit Schwerbehinderung (und ihnen gleichgestellten Menschen), der Vertretung ihrer Interessen und ihrer Beratung und Unterstützung.

Im Berichtsjahr wurde auf Initiative weiblicher Arbeitnehmender ein internes Gleichstellungsnetzwerk gegründet, das sich für Geschlechtergleichstellung (inkl. Förderung von Frauen in Führungspositionen) einsetzt und allen Interessierten offensteht. Der Vorstand hat sich im Berichtsjahr mit der Vertretung des Gleichstellungsnetzwerkes ausgetauscht und plant auch zukünftig regelmäßige Treffen, um gemeinsam Ideen zum Thema Gleichstellung zu sammeln und zu diskutieren.

Auch die im Berichtsjahr durchgeführte psychische Gefährdungsbeurteilung mithilfe des CO-PSOQ (vgl. Angabepflicht S1-3) eignet sich aufgrund der Anonymität und gezielt gestellten Fragen sehr gut, um Einblicke in die Perspektiven jener Gruppen von Arbeitnehmenden zu gewinnen, die sich aus unterschiedlichen Gründen sonst nicht äußern möchten.

#### **Angabepflicht S1-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können**

In dieser Angabepflicht wird ausschließlich auf die Kanäle, über die Arbeitskräfte der Viridium Gruppe Bedenken äußern können, eingegangen. Dies liegt in den Ergebnissen der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse begründet, bei der in Bezug auf die Arbeitskräfte im Unternehmen keine negativen Auswirkungen identifiziert wurden. Die Kanäle werden im folgenden Abschnitt dargestellt und sind gemeinsam mit den bereits in der vorherigen Angabepflicht S1-2 genannten Kanälen zu betrachten.

Die Viridium Gruppe beachtet gesetzliche Vorgaben, um mit Beschwerden im Zusammenhang mit den identifizierten wesentlichen Risiken angemessen umzugehen. So wird sichergestellt, dass Diskriminierungsfälle vermieden und im Bedarfsfall geeignete Maßnahmen ergriffen werden. Der rechtliche Diskriminierungsschutz gilt für alle Arbeitskräfte des Unternehmens. Verstöße gegen das AGG ziehen entsprechend individuelle Konsequenzen nach sich. Verstößt eine für die Viridium Gruppe arbeitende Person gegen die Grundsätze des AGG, leitet die Viridium Gruppe Maßnahmen ein, deren Ausmaß der Härte dem jeweiligen Einzelfall angemessen sind. Darunter fallen u.a. Abmahnungen und Versetzungen oder die Beendigung des Arbeitsvertrags. Der Prozess von der Beschwerde bis zum Nachhalten der umgesetzten Maßnahmen wird in der Arbeitsanweisung „AGG-Beschwerdeprozess“ geregelt. Verstößt die Viridium Gruppe gegen die Grundsätze des AGG, haben die Arbeitnehmenden des Unternehmens Ansprüche auf Beschwerde (§ 13 AGG), das Recht, die eigene Leistung zu verweigern (§ 14 AGG) und Entschädigungs- und Schadensersatzansprüche zu stellen (§ 15 AGG). Beschwerden können beim People Team, den Betriebsratsgremien oder der Schwerbehindertenvertretung eingereicht werden. Sie werden sorgfältig geprüft, und das Ergebnis wird der

betroffenen Person mitgeteilt. Abhängig von der Art der Beschwerde umfasst der Prozess verschiedene Schritte. Er beginnt nach dem Beschwerdeeingang immer mit einem persönlichen Erstgespräch mit der Beschwerdestelle. Anschließend wird geprüft, ob weitere interne und/oder externe Personen hinzugezogen werden. Wenn nötig, wird eine interne Untersuchung angestoßen. Prinzipiell wird der involvierte Personenkreis möglichst klein gehalten und sämtliche Schritte eng mit der beschwerdeführenden Person abgestimmt. Alle weiteren Prozessschritte und mögliche Konsequenzen sind abhängig von der Beschwerde. Unabhängig vom Ausgang der Beschwerde werden die Prozessschritte abschließend dokumentiert.

Im Intranet der Viridium Gruppe sind alle wichtigen Informationen zu Beschwerdekanälen und -prozessen hinterlegt, um deren bestmögliche Nutzung zu gewährleisten. Die oben genannten Beschwerdekanäle innerhalb des AGG-Beschwerdeprozesses richten sich dabei an Arbeitnehmende mit dem Zweck, bei Verdacht auf eine Diskriminierung die gezielte und vertrauliche Bearbeitung der Beschwerden durchzuführen.

Der AGG-Beschwerdeprozess ist für alle Arbeitnehmenden transparent im Intranet publiziert. Das Wissen der Arbeitnehmenden über den Beschwerdeprozess und den dazugehörigen Kanälen wird außerdem in der jährlichen Schulung „AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz“ regelmäßig vertieft und gefestigt. Die Teilnahme an der Schulung wird durch das People Team mit Unterstützung des Bereichs Compliance überwacht und sichergestellt.

Über das People Team-Postfach haben sämtliche Arbeitnehmende zusätzlich einen Kanal, über den jegliche Anfragen und Anliegen dem People Team vorgebracht werden können.

Zusätzlich können Anliegen in den quartalsweise stattfindenden, ressortspezifischen Townhalls oder Offsites geäußert werden. Teilnehmende sind Arbeitnehmende des jeweiligen Ressorts und die zugehörigen Business Partner. Sie dienen u.a. zur strategischen Ausrichtung und Stärkung des Teamzusammenhalts.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden außerdem zum ersten Mal die psychische Gefährdungsbeurteilung mithilfe eines anonymen Online-Fragebogens, dem wissenschaftlich fundierten und renommierten Copenhagen Psychosocial Questionnaire (COPSOQ), durchgeführt. Enthalten sind neben vorgegebenen Fragen zu verschiedenen Arbeitsdimensionen auch Freitextfelder zur qualitativen Messung der Anliegen der Befragten. Zur Wahrung der Anonymität der Befragung wird die Viridium Gruppe bei der Durchführung und Auswertung durch den TÜV Rheinland und der Freiburger Forschungsstelle für Arbeitswissenschaften GmbH (FFAW) unterstützt. Die Vorstellung der Ergebnisse sowie die Ableitung etwaiger Maßnahmen erfolgt 2026. Zukünftig soll die psychische Gefährdungsbeurteilung in einem noch zu bestimmenden Format durchgeführt werden.

Durch die von der Viridium Gruppe eingerichteten Kommunikationskanäle haben alle Arbeitnehmenden die Möglichkeit, Anliegen direkt und vertraulich zu melden. Neben alltäglichen in-

---

formellen Dialogen am Arbeitsplatz oder über Kommunikationssoftware sind beispielhaft verschiedene Gremien wie der Betriebsrat oder die Schwerbehindertenvertretung anzuführen. Ebenso können Beschwerden und Meldungen an die Business Partnerinnen des People Teams, die eigene Führungskraft oder über das Hinweisgebersystem (siehe Angabepflicht G1-1) gemeldet werden.

Allen Zeitarbeitskräften dient der jeweils eigene Arbeitgeber als Anlaufstelle für Bedenken und Beschwerden. Selbstständige Arbeitskräfte werden zentral durch den Einkauf der Viridium betreut und können dort etwaige Bedenken äußern.

Zur Überprüfung, inwiefern die oben beschriebenen Strukturen und Prozesse den Arbeitskräften der Viridium Gruppe bekannt sind, können die Aufrufzahlen von entsprechenden Intranetbeiträgen, die Interaktion in diesen sowie das direkte Feedback genutzt werden. Im Geschäftsjahr 2025 haben die Arbeitskräfte der Viridium Gruppe die vertrauten Kommunikationskanäle und -formate genutzt, um ihre Anliegen zu platzieren.

Die Art und Weise, wie die über die verschiedenen Kanäle aufgebrachten Anliegen verfolgt und überwacht werden, unterscheidet sich je nach Art des Anliegens bzw. der Beschwerde, teilweise auch in Abhängigkeit des gewählten Kanals. Sollte es sich bei dem Anliegen um einen AGG-Verstoß oder einen anderen Diskriminierungsvorfall handeln, greift der zuvor beschriebene Beschwerdeprozess. Anliegen, die bspw. im Rahmen der psychischen Gefährdungsbeurteilung aufgebracht wurden, werden gemeinsam mit dem Steuerungskreis anonymisiert in Workshops bearbeitet, die von Arbeitspsychologinnen begleitet werden. Die Ergebnisse sowie Vorschläge zum Ergreifen von Maßnahmen sollen dem Vorstand der Viridium Gruppe vorgestellt und dann entsprechend weiterverfolgt werden. Anschließend werden auch die weiteren Arbeitnehmenden über die Ergebnisse der Beurteilung sowie die nächsten Schritte informiert. Anliegen, die in anderen Kanälen adressiert werden, wie bspw. im Rahmen der Führungskräftekonferenz oder der Managementrunde, werden oftmals, sofern sie nicht ad hoc adressiert werden können, in Arbeitsgruppen weiterentwickelt und anschließend wieder im Plenum bearbeitet. Auch hier werden Arbeitnehmende selbstverständlich über für sie relevante Entscheidungen informiert.

Dass die Nutzung der verschiedenen Beschwerdekkanäle keinerlei Vergeltungsmaßnahmen für die Beschwerdeführenden auslöst, wird in der Arbeitsanweisung „AGG-Beschwerdeprozess“ geregelt und u.a. durch eine größtmögliche Vertraulichkeit und die maximale Eingrenzung des zu informierenden Personenkreises sichergestellt. Ergänzend zu diesem Schutzmechanismus verhindert das Hinweisgebersystem Vergeltungsmaßnahmen gegen einzelne Personen.

---

**Angabepflicht S1-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

In diesem Abschnitt werden die Maßnahmen beschrieben, mit denen die Viridium Gruppe die Arbeitsbedingungen verbessert, um die identifizierte wesentliche positive Auswirkung zu fördern und die Chance des Kompetenzerhalts zu nutzen. Dabei werden alle nachfolgend genannten Maßnahmen und Initiativen auf ihre Wirksamkeit geprüft. Dies geschieht quantitativ durch Analysen von Kennzahlen über die Häufigkeit der Nutzung der Angebote und qualitativ über direktes und indirektes Feedback an die Führungskräfte oder an die für die jeweilige Maßnahme bzw. Initiative verantwortliche Person. Sämtliche Maßnahmen stehen dabei im Einklang mit den wesentlichen Nachhaltigkeitszielen der Viridium Gruppe. Sie werden über Bottom-Up- ebenso wie Top-Down-Prozesse über den Vorstand, Führungskräfte und Arbeitnehmende festgelegt, durch regelmäßige Absprachen in Bezug zur allgemeinen Strategie der Viridium Gruppe gesetzt und über eine Bandbreite an Kanälen an alle Arbeitskräfte des Unternehmens kommuniziert.

**Maßnahmen zur Stärkung der sozialen Gerechtigkeit durch faire Arbeitsbedingungen**

Zu diesen Maßnahmen gehört zum einen eine marktgerechte Vergütung inklusive variabler Anteil, welche die Arbeitnehmenden finanziell absichert. Hinzukommen als weitere Maßnahme verschiedene Zusatzleistungen, die teilweise nicht nur Arbeitnehmende, sondern auch deren Familien und/oder Freunde nutzen können. Hierzu zählen u.a. ein Fahrrad-Leasing-Angebot, individuell einlösbare Gutscheine, medizinische Vorsorgeangebote. Zusätzlich wurde im Berichtsjahr einen gruppenweiten Zuschuss zum Deutschlandticket für alle Arbeitnehmenden eingeführt. Darüber hinaus existieren weitere Initiativen, wie z.B. die im Geschäftsjahr 2025 erneut angebotene Wellbeing-Woche.

Diese Maßnahmen werden bereits seit einigen Jahren verfolgt, gelten auf unbestimmte Zeit und werden bei Bedarf auf ihre Wirksamkeit geprüft und weiter optimiert.

Um ihren Arbeitnehmenden Flexibilität zu gewährleisten, ermöglicht die Viridium Gruppe verschiedene Optionen für flexible Arbeitszeiten und Arbeitsorte, die gleichzeitig und jederzeit betriebliche Gegebenheiten und Belange berücksichtigen. An den Standorten Hamburg und München existiert darüber hinaus bereits ein Langzeitkonto<sup>14</sup> für alle Arbeitnehmenden, außer Werkstudierende und Praktikanten. Formal geregelt werden diese Modelle in der Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ sowie den weiteren Betriebsvereinbarungen zur Regelung von Arbeitszeiten und dem Umgang mit Zeitwertkonten. Im Berichtsjahr 2025 wurde in Abstimmung mit dem Konzernbetriebsrat, basierend auf dem Feedback und den Erfahrungen

---

<sup>14</sup> Auf diesem Konto können Überstunden, Sonderzahlungen oder andere Arbeitszeiten angespart werden. Die angesammelten Zeiten oder Beträge können später für verschiedene Zwecke verwendet werden, wie zum Beispiel für längere Auszeiten, Bildungsurlaub, Sabbaticals oder vorgezogene Ruhestände.

des letzten Jahres, eine neue Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“ beschlossen, welche ab dem 1. Januar 2026 in Kraft tritt und zunächst auf unbestimmte Zeit gilt. Diese sichert auch langfristig die Möglichkeit zum mobilen Arbeiten und konkretisiert die Ausgestaltung hybrider Modelle detaillierter als die vorherige Konzernbetriebsvereinbarung.

Im Berichtsjahr hat sich außerdem auf Initiative einer Gruppe von weiblichen Arbeitnehmenden ein internes Netzwerk gegründet. Das Netzwerk setzt sich für Themen rund um die Gleichstellung der Geschlechter (inkl. die Förderung von Frauen in Führungspositionen) ein und steht grundsätzlich allen interessierten Arbeitnehmenden offen. Um Einblicke in die Anliegen und Ziele des Gleichstellungsnetwork zu bekommen, hat sich der Vorstand im Berichtsjahr mit der Vertretung von diesem getroffen. Auch zukünftig soll es regelmäßige Treffen zwischen dem Vorstand und der Vertretung des Gleichstellungsnetworkes geben, um sich gemeinsam zu Themen der Gleichstellung auszutauschen und Ideen für mögliche Initiativen zu sammeln. Bei dem Gleichstellungsnetwork handelt es sich um eine fortlaufende Maßnahme von Arbeitnehmenden unterstützt vom Vorstand, die dem Ziel der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Viridium Gruppe dient. Um ihre Bestrebungen zur Förderung von Chancengleichheit und Vielfalt zu unterstreichen, ist die Viridium Gruppe außerdem seit 2023 Unterzeichnerin der „Charta der Vielfalt“ und bekennt sich hiermit als Equal Opportunity Employer.

### **Maßnahmen zum Kompetenzerhalt durch gute Arbeitsbedingungen**

Um langfristig den Personalbedarf der Viridium Gruppe passgenau zu sichern, wird seit dem Jahr 2020 im Ausbildungsberuf „Kaufleute für Versicherungen und Finanzanlagen“ am Standort Hamburg ausgebildet. Als weiteren Beitrag zur Sicherstellung qualifizierter Fachkräfte wird seit 2024 auch am Standort Neu-Isenburg im Bereich „Fachinformatik für Systemintegration“ ausgebildet. Zum Ende des Geschäftsjahres 2025 befinden sich 16 junge Menschen in ihrer Ausbildung. Zur Steigerung der Attraktivität der Ausbildung bei der Viridium Gruppe und der Verbesserung der Arbeitsbedingungen wurde zum 1. September 2025 außerdem an beiden Standorten erneut die Ausbildungsvergütung über die Tarifvergütung<sup>15</sup> angehoben. Die zuvor beschriebenen Neuerungen im Geschäftsjahr 2025 können als Fortschritt gegenüber dem Vorjahr gewertet werden. Die Ausbildung in Hamburg soll mindestens bis Ende 2029 fortgeführt werden, wobei die letzten Neueinstellungen 2027 erfolgen sollen.

Um den Kompetenzerhalt durch gute Arbeitsbedingungen zu fördern, bietet die Viridium Gruppe Möglichkeiten, psychischen Belastungen, die am Arbeitsplatz oder im Alltag entstehen können, entgegenzuwirken. Alle Arbeitnehmenden haben Zugriff auf psychologische Beratungsangebote, wie z.B. eine rund um die Uhr verfügbare Online-Plattform, die verschiedene Ressourcen rund um das Thema mentale Gesundheit anbietet. Auf dieser können Arbeitnehmende Einzelgespräche mit psychologischen Psychotherapeutinnen und -therapeuten sowie

<sup>15</sup> In der Vergangenheit entsprach die Ausbildungsvergütung der Viridium Gruppe den Tarifverträgen für die private Versicherungswirtschaft. Dieser Bezugsrahmen gilt für alle Auszubildenden innerhalb der Gruppe, unabhängig von ihrem Ausbildungsberuf.

Coaches zur Beratung in Bezug auf individuelle Herausforderungen vereinbaren. Ebenso gibt es die Möglichkeit, an Gruppen-Workshops und Meditationen teilzunehmen. Über einen weiteren externen Dienstleister haben die Arbeitnehmenden zusätzlich die Möglichkeit, uneingeschränkt über alle Belastungsformen zu reden und sich Hilfe zu holen. Dies gilt für arbeitsbezogene Belastungen wie z.B. Stress und Über- / Unterforderung. Ebenso für private Probleme wie Konflikte innerhalb der Familie/Partnerschaft, psychosomatische Beschwerden, Sucht oder mentale Erkrankungen. Alle oben genannten Angebote gewähren den Arbeitnehmenden volle Anonymität und Vertraulichkeit. Diese Maßnahme ist mindestens bis Mitte 2029 fest eingeplant.

Zusätzlich bietet die Viridium Gruppe weitere Leistungen an, die das Wohlbefinden der Arbeitnehmenden fördern, um so langfristig Kompetenzen im Unternehmen zu halten. In der „aktiven Pause“ finden wöchentlich freizugängliche Bewegungs- und Dehnangebote statt, die durch eine ausgebildete Physiotherapeutin durchgeführt und an individuelle Wünsche der Teilnehmenden angepasst werden. Somit können aktiv Verspannungen gelöst werden, die durch das vermehrte Sitzen während der Bürotätigkeit entstehen können. Dieses Angebot wird 2026 durch die Einführung von EGYM Wellpass für alle Arbeitnehmenden abgelöst.

Zur weiteren Verbesserung der Arbeitsbedingungen bietet die Viridium Gruppe seit dem Berichtsjahr 2025 das Arbeitsmodell der Workation an. Dieses ermöglicht es Arbeitnehmenden<sup>16</sup> bis zu 20 Arbeitstage pro Kalenderjahr mobil im Europäischen Ausland und der Schweiz zu arbeiten. Voraussetzung für die Stellung eines Antrags auf Workation ist, dass die zu verrichtende Tätigkeit zur Erledigung außerhalb der Räumlichkeiten von Viridium geeignet ist. Diese Maßnahme stellt eine weitere Möglichkeit der Flexibilisierung des Arbeitsortes dar und gilt ab dem Berichtsjahr 2025 auf unbestimmte Zeit.

Um die Kompetenzen der Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe stetig zu fördern, existieren für jene verschiedene Entwicklungsprogramme zur persönlichen und fachlichen Weiterentwicklung. Hierzu gehören neben einer Lernplattform und dem E-Learning-Angebot im Intranet auch zahlreiche In-House Trainings sowie externe Schulungen. Das Schulungsangebot der Viridium Gruppe wird kontinuierlich weiterentwickelt und wurde auch im Geschäftsjahr 2025 durch neue Trainings erweitert.

Allen Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe steht über den jeweiligen Bereich ein Weiterbildungsbudget zur Verfügung. Darüber hinaus existiert ein zentrales Weiterbildungsbudget für ausgewählte interne und externe Schulungen sowie Führungskräfte-Coachings. Die stetige Weiterentwicklung der Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe gehört zu den Kernaufgaben des People Teams, weshalb diese Maßnahme langfristig fortgeführt wird.

<sup>16</sup> Ausgenommen sind Arbeitnehmende, die weniger als 6 Monate im Unternehmen arbeiten, Arbeitnehmende im gekündigten Arbeitsverhältnis, Werkstudierende sowie geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmende mit einem ähnlichen Beschäftigungsverhältnis.

Als berichtenswerter Fortschritt im Geschäftsjahr 2025 ist die Einführung von standardisierten Jahresgesprächen zu nennen, sowie die Einführung eines entsprechenden Regelprozesses. Dieses sorgt dafür, dass Arbeitnehmenden und ihre jeweiligen Führungskräfte mindestens einmal im Jahr in einem strukturierten, einheitlichen Rahmen, über ihre Aufgaben, Kompetenzen und gegenseitigen Erwartungen sprechen. Ein solches Gespräch ermöglicht klare Aufgabendefinitionen und bietet die Grundlage für eine erfolgreiche, offene und wertschätzende Zusammenarbeit. Das Gespräch ist bis auf einige definierte Ausnahmen<sup>17</sup> verpflichtend für alle Arbeitnehmenden. Diese Maßnahme gilt ab dem Berichtsjahr 2025 auf unbestimmte Zeit.

Damit insbesondere neue Führungskräfte umfassend auf ihre Aufgaben und Verantwortlichkeiten vorbereitet und in den ersten Monaten ihrer neuen Tätigkeit optimal unterstützt werden, nehmen diese an einem standardisierten Curriculum teil. Dieses enthält Beratungsgespräche mit der Personalentwicklung und verschiedene Trainingsangebote sowie zusätzlich bei Bedarf die Möglichkeit eines Coachings, Mentorings und multilateralem Feedback. Als neue Führungskraft gelten in diesem Kontext alle Personen, die extern neu in die Viridium Gruppe eintreten und Führungsverantwortung übernehmen, sowie alle Personen, die erstmalig Führungsverantwortung erhalten oder deren Führungsspanne sich signifikant erweitert. Diese Maßnahme soll auch langfristig beibehalten werden.

Um möglichen Risiken in der Nachfolgenplanung und dem Wissenstransfer frühzeitig entgegenzuwirken, gibt es ein etabliertes Vorgehen zur regelmäßigen frühzeitigen Nachfolgeplanung sowie dem Transfer von Monopolwissen. Dies wird bereits seit einigen Jahren durchgeführt und soll auch langfristig beibehalten und ausgebaut werden.

Auch die zuvor beschriebene Maßnahme der marktgerechten Vergütung und Zusatzleistungen zahlt auf den Kompetenzerhalt der Arbeitnehmenden ein.

### **Maßnahmen zur Prävention von Diskriminierungsvorfällen**

Das Unconscious-Bias-Training (Training zu unbewussten Vorurteilen) ist ein Schulungsprogramm, das darauf abzielt, Menschen bezüglich ihrer etwaigen unbewussten Vorurteile und vorgefertigten Meinungen zu sensibilisieren und diese zu erkennen. Damit die Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe entsprechend geschult werden können, steht im Intranet dauerhaft ein Unconscious-Bias-Training in Form eines E-Learnings zur Verfügung.

Im Januar 2025 wurde eine neue Schulung im gruppenweiten Schulungstool zum Thema AGG eingeführt, welche jährlich von allen Arbeitnehmenden<sup>18</sup> erfolgreich absolviert werden muss.

<sup>17</sup> Ausgenommen sind Arbeitnehmende in der Probezeit, Arbeitnehmende mit befristeten Verträgen, die weniger als 12 Monate im Unternehmen beschäftigt sind, Arbeitnehmende im gekündigten oder ruhenden Arbeitsverhältnis bzw. während eines bereits gestarteten Beendigungsprozesses, Praktikanten und Praktikantinnen, Auszubildende und duale Studenten sowie Arbeitnehmende, die während des Zeitraums des Besprechungsprozesses oder mehr als sechs Monate des zu besprechenden Jahres nicht im Betrieb tätig sind bzw. waren (z.B. langzeit-erkrankte Arbeitnehmende, oder Arbeitnehmende in Elternzeit).

<sup>18</sup> Neben der in diesem Bericht definierten Gruppe von Arbeitnehmenden, müssen auch weitere Personengruppen die Schulungen absolvieren. Dazu gehören z.B. Auszubildende sowie die Vorstände des Unternehmens.

Die Teilnahme wird durch die Personalentwicklung mit Unterstützung durch den Bereich Compliance regelmäßig überwacht. Neue Arbeitnehmende haben nach ihrem Start zwölf Wochen Zeit, das Training erfolgreich zu absolvieren. Sie bekommen zudem bei ihrem Antritt ein Merkblatt zum Thema AGG, dessen Kenntnisnahme und Selbstverpflichtung zur Einhaltung schriftlich bestätigt werden muss. Dieses Merkblatt ist ebenfalls über das Intranet einsehbar. Diese Maßnahme gilt auf unbegrenzte Zeit.

In der neu eingeführten Schulung wird auch auf den AGG-Beschwerdeprozess hingewiesen, welcher drei Beschwerdestellen bei Diskriminierungsfällen vorsieht: Das People Team der Viridium Gruppe, die Betriebsratsgremien und die Schwerbehindertenvertretung. Letztere arbeitet eng mit den Betriebsratsgremien und der Arbeitgeberseite der Viridium Gruppe zusammen, um die besonderen Rechte der marginalisierten Personengruppe von Menschen mit Behinderungen sicherzustellen und ihre Perspektiven in das Unternehmen einzubringen. Durch die Einhaltung und regelmäßige Überprüfung dieses Prozesses wird ein angemessener, einheitlicher und transparenter Umgang mit Diskriminierungsvorfällen sichergestellt. Diese Maßnahme gilt auf unbegrenzte Zeit.

Die Praktiken der Viridium Gruppe sind grundsätzlich so gewählt, dass sie mit keinerlei Nachteilen für die Arbeitskräfte verbunden sind, sondern einen Mehrwert für sie schaffen. Um negative Auswirkungen zu vermeiden, werden die Maßnahmen zur Erreichung der gesetzten Ziele klar kommuniziert. Bei weiterem Gesprächs- oder Klärungsbedarf stehen Arbeitskräften jederzeit die in den Angabepflichten S1-2 und S1-3 aufgeführten Kommunikations- und Beschwerdekanäle zur Verfügung.

Die Umsetzung der oben beschriebenen Maßnahmen wird durch die Bereitstellung der notwendigen Ressourcen sichergestellt, welche strategisch durch die Bereichsleitung People verantwortet wird. Hierzu gehören die personellen Ressourcen aus dem Bereich People sowie die finanziellen Mittel, die zur Umsetzung benötigt werden. Beides wird im jährlichen Budgetplanungsprozess berücksichtigt und eingeplant.

Die Wirksamkeit dieser Maßnahmen wird durch die Erreichung der unter Angabepflicht S1-5 beschriebenen Ziele zum Nachhaltigkeitsaspekt „Gleichbehandlung und Chancengleichheit“ regelmäßig, mindestens einmal jährlich, überprüft.

## **Kennzahlen und Ziele**

### **Angabepflicht S1-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

Um die Wirksamkeit der im vorherigen Abschnitt beschriebenen Maßnahmen überprüfen zu können, wurden messbare, ergebnisorientierte und terminierte Zielsetzungen für wesentliche Auswirkungen, Chancen und Risiken festgelegt.

Bereits seit dem Basisjahr 2022 verfolgt die Viridium Gruppe drei Ziele hinsichtlich der Gleichstellung der Geschlechter innerhalb der Gruppe. So besteht zum einen das Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis (ca. 50/50) innerhalb des Unternehmens zu bewahren. Zum anderen sollen bis Ende 2025 mindestens 15 % der Führungskräfte der F1-Ebene weiblich sein, bis Ende 2030 soll der Anteil auf mindestens 25 % erhöht werden. Zusätzlich soll der Anteil weiblicher Führungskräfte auf den Führungsebenen F2 und F3 bis Ende 2026 ca. 50 % betragen. Diese Ziele sind in der Nachhaltigkeitsstrategie der Viridium Gruppe verankert. Hervorgegangen sind diese Ziele aus gemeinsamen Vorstands- und Beiratsworkshops, an denen auch die damaligen Anteilseigner der Viridium Gruppe als relevante Stakeholder teilgenommen haben. Obwohl der Frauenanteil auf F1-Ebene Ende 2024 bereits bei 19 % lag, beträgt er zum Stichtag 31. Dezember 2025 aufgrund von Fluktuation sowie der Beförderung einer weiblichen F1-Führungskraft in den Vorstand nur 13,3 %. Damit wurde das für 2025 gesetzte Ziel knapp verfehlt. Zum 31. Dezember 2025 lag der Frauenanteil auf den Führungsebenen 2 und 3 bei 46,2 %, hier ist demnach die Zielerreichung bis Ende 2026 realistisch. Das Ziel, ein ausgewogenes Geschlechterverhältnis zu bewahren, wurde für 2025 erneut erreicht, so lag der Frauenanteil aller Arbeitnehmenden zum 31. Dezember 2025 bei 48,9 %.

Seit Ende 2022 verfolgt die Viridium Gruppe das Ziel, die jährliche Fluktuationsquote aufgrund von Eigenkündigungen<sup>19</sup> auf höchstens 5 % und die jährliche Krankheitsquote der Arbeitnehmenden auf höchstens 6 % zu begrenzen und meldepflichtige Arbeitsunfälle<sup>20</sup> vollständig zu vermeiden. Diese drei Ziele werden auch im Geschäftsjahr 2025 und in den Folgejahren verfolgt und sind Teil der Nachhaltigkeitsstrategie der Viridium Gruppe. Hervorgegangen sind diese Ziele aus gemeinsamen Vorstands- und Beiratsworkshops. Bei dieser Zielsetzung wird der gewöhnliche Geschäftsablauf der Viridium Gruppe zu Grunde gelegt. Besondere Vorkommnisse, wie z.B. globale Gesundheits- oder Finanzkrisen, wurden nicht berücksichtigt. Im Berichtsjahr 2025 liegt die Fluktuationsquote bei 2,9 % und somit deutlich unter der 5 %-Grenze. Etwas knapper gestaltet sich dies bei der Krankheitsquote, welche im Berichtsjahr bei 5,7 % liegt. Das Ziel der vollständigen Vermeidung von meldepflichtigen Arbeitsunfällen wurde im Berichtsjahr nicht erreicht, da es zwei meldepflichtige Arbeitsunfälle gab.

Zudem setzt sich die Viridium Gruppe das Ziel, eine regelmäßige, mindestens einmal jährliche, Überprüfung von Monopolwissen und Kündigungsrisiken durchzuführen, um eine frühzeitige Nachfolgeplanung sicherzustellen. Darüber hinaus findet eine Wirksamkeitskontrolle vergangener Maßnahmen statt. Dieser Prozess wird schon seit einiger Zeit in dieser Form bei der Viridium Gruppe gelebt. Auch dieses Ziel trägt zum systematischen und langfristigen Kompetenzerhalt der Gruppe bei. Es ist in den Nachhaltigkeitszielen der Viridium Gruppe verankert und gilt uneingeschränkt für alle Folgejahre. Darüber hinaus ist dieses Ziel eng mit der Perso-

<sup>19</sup> Die hier berichtete Fluktuationsquote weicht insofern von der von den ESRS unter Angabepflicht S1-6 definierten Quote ab, als dass ausschließlich Eigenkündigungen berücksichtigt werden.

<sup>20</sup> Meldepflichtig sind alle Arbeitsunfälle, durch die Arbeitnehmende mehr als drei Tage arbeitsunfähig sind oder zu Tode kommen. Wegeunfälle werden bei dieser Zielsetzung nicht berücksichtigt.

Personalentwicklungsstrategie der Viridium Gruppe verbunden und liegt methodisch in ihr begründet. Somit wurde neben der Bereichsleitung People, dem Vorstand der Viridium Gruppe und der Managementrunde auch die Personalentwicklung in die Zielfindung miteinbezogen. Wie zuvor beschrieben, wird dieser Prozess bereits operativ bei der Viridium Gruppe gelebt, weshalb auch dieses Jahr das beschriebene Ziel erreicht wurde.

Zur Unterstreichung der Null-Toleranz-Politik der Viridium Gruppe gegenüber Diskriminierung wird das kontinuierliche Ziel verfolgt, dass keine Diskriminierungsvorfälle vorliegen, die im jeweiligen Geschäftsjahr zu wesentlichen Geldbußen oder Schadenersatzzahlungen geführt haben. Dieses Ziel ist in der allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie der Viridium Gruppe verankert und wurde gemeinsam von der Bereichsleitung People und ihrem Team erarbeitet. Im Geschäftsjahr 2025 traten keine Diskriminierungsvorfälle gemäß der genannten Definition auf, sodass das Ziel erreicht wurde.

Um diese Nullmeldungen zuverlässig erreichen zu können, hat sich die Viridium Gruppe ein drittes Ziel gesetzt: Ab dem Jahr 2025 sollen mindestens 90 % der Arbeitnehmenden<sup>21</sup>, die 2024 konzipierte und Anfang 2025 eingeführte AGG-Schulung erfolgreich absolvieren. Auch dieses Ziel der allgemeinen Nachhaltigkeitsstrategie der Viridium Gruppe verankert und dient der Erreichung der zuvor genannten Ziele. Die Teilnahme wird durch eine entsprechende Kommunikation unterstützt, sodass spätestens 2026 alle Arbeitnehmenden die Schulung erfolgreich absolviert haben sollen. Auch in diesem Fall wurde das Ziel gemeinsam von der Bereichsleitung People und ihrem Team erarbeitet. Das Ziel wurde für 2025 erreicht.

Bei der Festlegung der zuvor beschriebenen Ziele wurde ein Bottom-Up-Ansatz verfolgt, bei welchem die Ziele durch die verantwortlichen Arbeitnehmenden des Bereichs People konzipiert wurden. Dabei wurden die Belange der Arbeitnehmenden indirekt über die jeweilige Interessenvertretung berücksichtigt. Eine direkte Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden hat nicht stattgefunden. Eine Validierung der festgelegten Ziele erfolgt durch den Vorstand. Zusätzlich werden die Ziele durch die Bereichsleitung People daraufhin geprüft, ob sie direkte Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe aufweisen. Ist dies der Fall, gelten diese Ziele als durch den Betriebsrat mitbestimmungspflichtig und werden in den entsprechenden Gremien vorgestellt. Durch diesen Prozessschritt werden Ziele daraufhin überprüft, ob sie im Interesse der Arbeitnehmenden stehen. Wird eine Verletzung der Interessen der Arbeitnehmenden festgestellt, werden die festgelegten Ziele angepasst. Die regelmäßige Nachverfolgung der Leistung des Unternehmens in Bezug auf die Verwirklichung der Ziele erfolgt vorrangig durch den Vorstand und die Managementrunde der Viridium Gruppe. Eine direkte Zusammenarbeit mit den Arbeitnehmenden findet hierbei nicht statt. Mindestens jährlich werden alle Arbeitskräfte der Viridium Gruppe über die Fortschritte bzgl. der Zielerreichung unterrichtet, u.a. durch die Veröffentlichung der Nachhaltigkeitserklärung. In Folge der Leis-

<sup>21</sup> Neben der in diesem Bericht definierten Gruppe von Arbeitnehmenden, müssen auch weitere Personengruppen die Schulungen absolvieren. Dazu gehören z.B. Auszubildende sowie die Vorstände des Unternehmens.

tungsnachverfolgung werden im Vorstand und der Managementrunde ebenso wie bei den Verantwortlichen aus dem Bereich People Erkenntnisse und Verbesserungsmöglichkeiten in Bezug zur Zielerreichung gesammelt und ggf. Anpassungen vorgenommen. Die Belange der Arbeitnehmenden fließen hierbei analog zum oben beschriebenen Prozess indirekt über die jeweilige Interessenvertretung ein. Sollte die Anpassung der Ziele direkte Auswirkungen auf die Arbeitnehmenden haben, greift die Mitbestimmungspflicht, und die Betriebsratsgremien werden direkt einbezogen.

**Angabepflicht S1-6 – Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens**

In diesem Abschnitt der Nachhaltigkeitserklärung werden die relevanten Kennzahlen der Viridium Gruppe in Bezug auf ihre Arbeitnehmenden jeweils zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 dargestellt. Hierbei erfolgte im Berichtszeitraum keine weitere Validierung der unter den Angabepflichten S1-6 bis S1-17 beschriebenen Daten durch andere externe Personen.

In der u.g. Tabelle finden sich die Angaben zur Anzahl der Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe aufgeschlüsselt nach Geschlecht. Alle in dieser Angabepflicht beschriebenen Angaben beziehen sich ausschließlich auf Arbeitnehmende.

<b>Geschlecht</b>	<b>Zahl der Arbeitnehmenden (Personenzahl)</b>
Männlich	443
Weiblich	424
Divers	k. A.
Keine Angaben	k. A.
Gesamtzahl der Arbeitnehmer	867

*Tabelle 14 - Anzahl der Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe nach Geschlecht*

Die Gesamtzahl der Arbeitnehmenden ist im Konzernlagebericht im Abschnitt „Personal- und Sozialwesen“ mit 846 angegeben. Dort werden aufgrund anderer Definitionen Werkstudierende, Personen in Elternzeit und sonstige Aushilfen nicht mit eingezogen. Ferner wird im Konzernanhang im Abschnitt „Sonstige Angaben“ die durchschnittliche Anzahl der Arbeitnehmenden mit 877 angegeben.

In der u.g. Tabelle werden Informationen über die Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe nach Art des Vertrags, aufgeschlüsselt nach Geschlecht, angegeben. Hierbei wird die Personenanzahl angegeben.

<b>31.12.2025</b>				
<b>Weiblich</b>	<b>Männlich</b>	<b>Sonstige (*)</b>	<b>Keine Angaben</b>	<b>Insgesamt</b>
Zahl der Arbeitnehmenden (Personenzahl)				
424	443	k. A.	k. A.	867
Zahl der Arbeitnehmenden mit unbefristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)				
399	429	k. A.	k. A.	828
Zahl der Arbeitnehmenden mit befristeten Arbeitsverträgen (Personenzahl)				

6	6	k. A.	k. A.	12
Zahl der Abrufkräfte (Personenzahl)				
19	8	k. A.	k. A.	27
(*) Geschlecht gemäß den eigenen Angaben der Arbeitnehmenden				

*Tabella 15 - Informationen über Arbeitnehmende der Viridium Gruppe*

Im Geschäftsjahr 2025 haben insgesamt 124 Personen das Unternehmen verlassen, damit liegt die Gesamt-Fluktuationsquote bei 12,4 %.

Die hier berichteten Auswertungen werden für Arbeitnehmende durchgeführt. Die Fluktuationsrate wird nach der sogenannten Schlüter-Formel ermittelt.

**Angabepflicht S1-7 – Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens**

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 betrug die Anzahl der Personen aus Arbeitnehmerüberlassungen 0 und die Anzahl der Selbständigen 3. Der Jahresdurchschnitt der Kopfzahl für Personen aus Arbeitnehmerüberlassungen für des Geschäftsjahr 2025 lag bei 1,2. Die Daten stammen aus dem vom People Team betreuten SAP HCM (Human Capital Management) und für Selbständige aus SAP S&P (Sourcing & Procurement). Der Jahresdurchschnitt berechnet sich aus der Summe der Kopfzahlen zum Monatsende, welche wiederum durch zwölf dividiert wird.

**Angabepflicht S1-8 – Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog**

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 waren 214 Arbeitnehmende der Viridium Gruppe tarifgebunden, was einem Prozentsatz von 24,7 % entspricht. Tarifverträge gelten ausschließlich für Arbeitnehmende, die im Zuge vergangener Akquisitionen Teil der Viridium Gruppe geworden sind. Alle in dieser Angabepflicht beschriebenen Angaben beziehen sich ausschließlich auf Arbeitnehmende.

	Tarifliche Abdeckung		Sozialer Dialog
Abdeckungsquote	Arbeitnehmende – EWR (für Länder mit > 50 Beschäftigten, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Arbeitnehmende – Nicht-EWR-Länder (Schätzungen für Regionen mit >50 Beschäftigten, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)	Vertretung am Arbeitsplatz (nur EWR) (für Länder mit > Beschäftigten, die >10 % der Gesamtzahl ausmachen)
0-19 %	-	-	-
20-39 %	Deutschland	-	-
40-59 %	-	-	-
60-79 %	-	-	-
80-100 %	-	-	Deutschland (96,2 %)

*Tabella 16 - Berichterstattung über die tarifvertragliche Abdeckung und den sozialen Dialog*

### Angabepflicht S1-9 – Diversitätskennzahlen

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 befanden sich 72 Personen auf der obersten Führungsebene. Hierbei liegt der Anteil der Männer bei 73,6 %. Zur obersten Führungsebene gehören bei der Viridium Gruppe die Führungsebenen F1 und F2. Informationen zur Diversität unseres Vorstands können der Angabepflicht GOV-1 entnommen werden.

Die Altersverteilung der Arbeitnehmenden ist in der u.g. Tabelle dargestellt.

		<b>31.12.2025</b>
<b>Anzahl der Arbeitnehmenden (gesamt)</b>		867 [100,0 %]
	Unter 30 Jahren	83 [9,6 %]
	Zwischen 30 und 50 Jahren	483 [55,7 %]
	Über 50 Jahren	301 [34,7 %]
	Männer	443 [51,1 %]
	Frauen	424 [48,9 %]
<b>Anzahl der Personen auf oberster Führungsebene</b>		72
	Männer [Anteil]	53 [73,6 %]
	Frauen [Anteil]	19 [26,4 %]

*Tabelle 17 - Anzahl der Arbeitnehmenden nach Alter und Anzahl der Arbeitnehmenden in Leitungsorganen*

### Angabepflicht S1-10 – Angemessene Entlohnung

Innerhalb der Viridium Gruppe erhalten alle Arbeitnehmende eine angemessene Entlohnung, die den branchenüblichen Standards der Versicherungswirtschaft entspricht. Selbstverständlich wird dabei der gesetzliche Mindestlohn berücksichtigt. Darüber hinaus profitieren alle Arbeitnehmende, einschließlich der Auszubildenden, von einem Jahresbonus, der die Arbeitnehmenden bei Erreichung der gesetzten Unternehmensziele zusätzlich honoriert.

### Angabepflicht S1-11 – Soziale Absicherung

Da sämtliche Arbeitnehmende der Viridium Gruppe in Deutschland tätig sind, sind diese entsprechend durch den deutschen Sozialstaat gegen die Folgen verschiedener Lebensereignisse abgesichert; hierzu zählen u.a. Krankheit, Arbeitslosigkeit, Arbeitsunfälle, Erwerbsunfähigkeit, Elternzeit und Ruhestand. Darüber hinaus bietet die Viridium Gruppe ihren Arbeitnehmenden die Möglichkeit, sich zusätzlich gegen Einkommensverluste im Ruhestand abzusichern, indem sie im Rahmen einer Entgeltumwandlung betriebliche Altersversorgungsverträge abschließen, deren monatliche Einzahlungen durch die Gruppe bezuschusst werden.

### Angabepflicht S1-12 – Menschen mit Behinderungen

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 waren 37 Arbeitnehmende schwerbehindert, was einem Anteil von 4,3 % entspricht. Unter Menschen mit Behinderung versteht die Viridium

Gruppe Personen, die ihre Schwerbehinderung oder Gleichstellung beim Arbeitgeber gemeldet und mit einem offiziellen Dokument, wie einem Schwerbehindertenausweis oder Gleichstellungsbescheid, belegt haben. Befristete Schwerbehinderungen werden nur bis zum Ablauf des entsprechenden Zeitraums als solche berücksichtigt. Die in dieser Angabepflicht beschriebenen Angaben beziehen sich ausschließlich auf Arbeitnehmende.

**Angabepflicht S1-13 – Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung**

In der Viridium Gruppe werden interne Trainings angeboten sowie zusätzlich externe Schulungen durch die Bereiche und durch die Personalentwicklung selbstständig gebucht. Die Personalentwicklung bewirbt die internen Trainings regelmäßig über das Intranet.

Im Geschäftsjahr 2025 wurden zahlreiche Formate und Schulungen zur Kompetenzerweiterung angeboten und durchgeführt. Zudem wurden individuelle, standardisierte Jahresgespräche eingeführt, durch die Arbeitnehmende jährlich ein Leistungs- und Karriereentwicklungs-Review erhalten.

**2025**

<b>Anzahl [Anteil*] der Arbeitnehmenden, die an regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungs-Reviews teilgenommen haben</b>	731 [81,4 %]
Männer	379 [82,3 %]
Frauen	352 [80,4 %]
<b>Durchschnittliche Stundenanzahl an Trainingseinheiten pro Arbeitnehmenden im Geschäftsjahr</b>	10,3 h
Männer	10,3 h
Frauen	10,4 h

*\* Der Anteil wird anhand der durchschnittlichen Arbeitnehmendenzahlen des Jahres 2025 bemessen*

*Tabelle 18 - Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung*

Die in der o.g. Tabelle aufgeführten Kennzahlen zu regelmäßigen Leistungs- und Karriereentwicklungsreviews können keine 100 % erreichen, da ein Teil der Arbeitnehmenden per Betriebsvereinbarung vom Prozess ausgenommen werden<sup>22</sup>. Die Leistungs- und Karriereentwicklungsreviews sollten im Jahr 2025 mit 774 Personen durchgeführt und dokumentiert werden. 188 Personen waren gemäß Betriebsvereinbarung vom Prozess ausgeschlossen. Aufgrund der Neueinführung des Prozesses im Berichtsjahr wurden in 43 Fällen Ausnahmen gemacht und 731 Jahresgespräche dokumentiert (94,4 %).

Die in der o.g. Tabelle aufgeführten Schulungskennzahlen weisen Messunsicherheiten auf. Dies ist darauf zurückzuführen, dass sich die Schulungskennzahlen aus verschiedenen Datenquellen zusammensetzen. Dabei müssen die Eingaben der externen Schulungsstunden manuell von den Arbeitnehmenden gepflegt werden. Hierbei kann es vorkommen, dass das

<sup>22</sup> Ausgenommen sind Arbeitnehmende, die weniger als 6 Monate im Unternehmen arbeiten, Arbeitnehmende im gekündigten Arbeitsverhältnis, Auszubildende, dual Studierende, Werkstudierende, Praktikantinnen und Praktikanten, so wie geringfügig Beschäftigte und Arbeitnehmende mit einem ähnlichen Beschäftigungsverhältnis.

manuelle Eintragen vergessen wird, wodurch ggf. weniger Schulungsstunden erfasst werden, als tatsächlich geleistet wurden (siehe Angabepflicht BP-2). Die beschriebenen Angaben beziehen sich ausschließlich auf Arbeitnehmende.

**Angabepflicht S1-14 – Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit**

Da alle Arbeitskräfte der Viridium Gruppe in Deutschland tätig sind, beträgt der Prozentsatz der Arbeitskräfte des Unternehmens, die durch ein Gesundheits- und Sicherheitsmanagementsystem abgedeckt sind, 100 %. Dies liegt daran, dass alle Arbeitskräfte entweder gesetzlich oder privat krankenversichert sind. Zudem nehmen alle Arbeitnehmenden an Gesundheits- und Sicherheitsmaßnahmen teil, entweder auf freiwilliger Basis, wie z.B. bei der Grippe-schutzimpfung, oder verpflichtend, wie z.B. bei Brandschutzschulungen.

Im Berichtszeitraum wurden keine Todesfälle von Arbeitskräften des Unternehmens aufgrund arbeitsbedingter Verletzungen oder Erkrankungen verzeichnet. Ebenso gab es keine entsprechenden Todesfälle anderer Personen, die an den Standorten des Unternehmens arbeiten. Darüber hinaus wurden keine arbeitsbedingten Erkrankungen gemeldet. Im Berichtsjahr 2025 wurden fünf meldepflichtige Arbeitsunfälle (inkl. Wegeunfällen) von Arbeitnehmenden verzeichnet. Damit beläuft sich die Quote der meldepflichtigen Arbeitsunfälle für den Berichtszeitraum auf 3,05. Die Anzahl der Ausfalltage, welche auf Verletzungen infolge von Arbeitsunfällen zurückzuführen sind, beträgt 87 Tage.

**Angabepflicht S1-15 – Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben**

Im Berichtsjahr hatten alle (100 %) Arbeitnehmenden in Deutschland einen gesetzlich verankerten Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen. Das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) sichert dieses Recht bei der Geburt eines Kindes. Das Anrecht auf Freistellung zur Pflege von Angehörigen ist durch das Pflegezeitgesetz (PflegeZG) und das Gesetz über die Familienpflegezeit (FPfZG) abgesichert. Zusätzlich gewährt das Unternehmen Sonderurlaub bei Wohnungswechsel, eigener Hochzeit, Geburt eines Kindes sowie im Todesfall von Lebensgefährten, Kindern, Geschwistern und Eltern (einschließlich Groß- und Schwiegereltern). Der Anteil der Arbeitnehmenden, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben, ist in der u.g. Tabelle dargestellt.

<b>2025</b>	
<b>Prozentsatz der Arbeitnehmenden, die Anspruch auf Urlaub aus familiären Gründen haben</b>	100 %
<b>Prozentsatz der berechtigten Arbeitnehmenden, die Urlaub aus familiären Gründen genommen haben*</b>	6,5 %
Männer	5,6 %
Frauen	7,4 %

*\* Da der Betrachtungszeitraum an dieser Stelle das gesamte Kalenderjahr ist und somit im Zähler ggf. auch Personen enthalten sind, die zu Jahresende gar nicht mehr angestellt sind, wird für die Berechnung auch als Nenner nicht nur Arbeitnehmende zum 31. Dezember herangezogen, sondern alle Arbeitnehmenden, die im Betrachtungszeitraum angestellt waren.*

*Tabelle 19 - Kennzahlen der Arbeitnehmenden zu Urlauben aus familiären Gründen*

Die Quote berechnet sich als Summe der entsprechenden Abwesenheitstage dividiert durch die Summe aller vorgesehenen Arbeitstage. Darüber hinaus unterstützt die Anwendung der folgenden Betriebsvereinbarungen die Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe dabei, ihr Berufs- und Privatleben bestmöglich miteinander zu vereinbaren: Konzernbetriebsvereinbarung „Mobiles Arbeiten“, Konzernbetriebsvereinbarung „Zeitwertkonto“ und Gesamtbetriebsvereinbarung zur Arbeitszeit.

Die dargestellten Angaben beziehen sich ausschließlich auf Arbeitnehmende.

**Angabepflicht S1-16 – Vergütungskennzahlen (Gesamtvergütung)**

Zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 betrug der Faktor der jährlichen Gesamtvergütungsquote, gemessen als Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung von höchstbezahlter Einzelperson zu Median der Arbeitnehmenden (exklusive Maximum), 13.20. Verglichen wurden die fixen Gehaltsbestandteile. Bei Abrufkräften wurde zur Berechnung eine wöchentliche Arbeitszeit von 20 Stunden (unter der Berücksichtigung von 30 Urlaubstagen pro Jahr) angenommen. Weitere Gehaltsbestandteile wurden abweichend von den in den ESRS definierten Anforderungen nicht berücksichtigt.

**2025**

<b>Jährliche Gesamtvergütungsquote*</b>	13.20
---	-------

*\*Die jährliche Gesamtvergütungsquote ergibt sich aus dem Verhältnis der jährlichen Gesamtvergütung der am höchsten bezahlten Einzelperson zum Median der jährlichen Gesamtvergütung aller Arbeitnehmenden (ohne die am höchsten bezahlte Einzelperson). Betrachtet werden hierbei ausschließlich die fixen Gehaltsbestandteile.*

Tabelle 20 – Vergütungskennzahlen

**Angabepflicht S1-17 – Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten**

Im Geschäftsjahr 2025 hat die Viridium Gruppe zwei gemeldete Diskriminierungsfälle und keine festgestellten Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechtsproblemen zu verzeichnen. Im Berichtsjahr hat die Viridium Gruppe keine Bußgelder, Strafen oder Schadenersatzansprüche im Rahmen von Verstößen gegen soziale und menschenrechtliche Aspekte sowie anderen Menschenrechtsverletzungen zu zahlen. Ausgewertet wurden für diese Aufstellung sämtliche Beschwerden und Hinweise, die über die offiziellen Beschwerdekkanäle, das Hinweisgebersystem sowie jegliche anderen Kanäle eingegangen sind.

**2025**

Gesamtzahl der im Berichtszeitraum gemeldeten Fälle von Diskriminierung, einschließlich Belästigung	2
Beschwerden, die über Kanäle für Arbeitskräfte eingereicht wurden	0
Beschwerden, die bei nationalen Kontaktstellen für multinationale Unternehmen der OECD eingereicht wurden	0
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen	0 €

Festgestellte schwerwiegende Menschenrechtsprobleme und Vorfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens	0
Davon schwerwiegende Menschenrechtsprobleme und Vorfälle im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens, bei denen es sich um eine Nichteinhaltung der UN-Leitprinzipien und der OECD-Leitsätze für multinationale Unternehmen handelt	0
Gesamtbetrag der wesentlichen Geldbußen, Sanktionen und Schadenersatzzahlungen im Zusammenhang mit den vorstehend beschriebenen Vorfällen	0 €

Tabelle 21 - Anzahl schwerwiegender Diskriminierungsfälle und Menschenrechtsverletzungen

**ESRS S4 Verbraucher und Endnutzer sowie unternehmensspezifisches Thema Kundenbindung**

In diesem Abschnitt des Nachhaltigkeitsberichts wird über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe in Bezug auf die Verbraucher und Endnutzer der Viridium Gruppe sowie das unternehmensspezifische Thema Kundenbindung berichtet. Grundlegend für die Inhalte dieses Abschnitts sind die Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, in welcher drei wesentliche Auswirkungen und drei wesentliche Risiken hinsichtlich der Verbraucher und Endnutzer bzw. der Kunden des Unternehmens identifiziert wurden. Nachfolgend werden diese in Tabelle 22 dargestellt. Ihnen zugeordnet sind die relevanten Konzepte, Maßnahmen und Ziele, mithilfe derer die Viridium Gruppe die wesentlichen Auswirkungen und Risiken steuert. Diese werden in den weiteren Angabepflichten dieses Abschnitts näher ausgeführt.

Unterthema	Kurzbeschreibung	Konzept(e)	Maßnahme(n)	Ziel(e)
Wesentliche Auswirkungen				
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Datenschutzvorfälle im Umgang mit personenbezogenen Kundendaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie „Datenschutz“</li> <li>▼ Richtlinie „Sperrung und Löschung von Daten“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Mandantentrennung zur Gewährleistung der Integrität und Vertraulichkeit der Kundendaten</li> <li>▼ Regelmäßige Datenschutzbildungen der Arbeitnehmenden</li> <li>▼ Einführung eines internen Reaktionsschemas auf Auskunftersuchen nach DSGVO</li> <li>▼ Quartärliehe Information über die Anzahl von Verspätungsfällen an Kundenservice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Schulung "Datenschutz" von mindestens 90 %</li> </ul>

Soziale Inklusion von Verbrauchern und/oder Endnutzern	Diskriminierung von Kundinnen und Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Viridium Nachhaltigkeitsstrategie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige AGG-Schulung der Arbeitnehmenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Schulung "AGG" von mindestens 90 %</li> </ul>
Kundenbindung (unternehmensspezifisch)	Verfehlung von Service Level Agreements	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Standardisierte Prozesse und Arbeitsanweisungen des Kundenservice</li> <li>▼ Richtlinie "Beschwerdemanagement"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Spezialisierte Teams für die qualitativ hochwertige telefonische und schriftliche Bearbeitung von Kundenanliegen</li> <li>▼ Steuerung und Einhaltung der Service-Levels</li> <li>▼ Beschwerdemanagementsystem</li> <li>▼ Bereitgestellte Eingangskanäle für Kundenanliegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Erreichung eines Customer Service Level von 85 %</li> </ul>
Wesentliche Risiken				
Informationsbezogene Auswirkungen für Verbraucher und/oder Endnutzer	Datenschutzvorfälle im Umgang mit personenbezogenen Kundendaten	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie „Datenschutz“</li> <li>▼ Richtlinie „Sperrung und Löschung von Daten“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Mandantentrennung zur Gewährleistung der Integrität und Vertraulichkeit der Kundendaten</li> <li>▼ Regelmäßige Datenschutzbildungen der Arbeitnehmenden</li> <li>▼ Einführung eines internen Reaktionsschemas auf Auskunftersuchen nach DSGVO</li> <li>▼ Quartärliehe Information über die Anzahl von Verspätungsfällen an Kundenservice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Schulung "Datenschutz" von mindestens 90 %</li> </ul>
Kundenbindung (unternehmensspezifisch)	Erhöhte Stornoquote durch unzufriedene Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Standardisierte Prozesse und Arbeitsanweisungen des Kundenservice</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Steuerung und Einhaltung der Service-Levels</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Gewichtete Stornoquote von ≤ 1,6 %</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie "Beschwerdemanagement"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beschwerdemanagementsystem</li> <li>▼ Spezialisierte Teams für die qualitativ hochwertige telefonische und schriftliche Bearbeitung von Kundenanliegen</li> <li>▼ Bereitgestellte Eingangskanäle für Kundenanliegen</li> </ul>	
Kundenbindung (unternehmensspezifisch)	Erhöhte Anzahl von Beschwerden durch unzufriedene Kunden	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Standardisierte Prozesse und Arbeitsanweisungen des Kundenservice</li> <li>▼ Richtlinie "Beschwerdemanagement"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Spezialisierte Teams für die qualitativ hochwertige telefonische und schriftliche Bearbeitung von Kundenanliegen</li> <li>▼ Steuerung und Einhaltung der Service-Levels</li> <li>▼ Beschwerdemanagementsystem</li> <li>▼ Bereitgestellte Eingangskanäle für Kundenanliegen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Erreichung eines Customer Service Level von 85 %</li> </ul>
Wesentliche Chancen				
-	-	-	-	-

Tabelle 22 - Zuordnung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen im Themenstandard S4 Verbraucher und Endnutzer sowie dem unternehmensspezifischen Thema Kundenbindung

### Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

#### Angabepflicht S4-1 – Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

Der vertrauensvolle Umgang mit personenbezogenen Kundendaten steht im Mittelpunkt des Handelns der Viridium Gruppe. Zur Wahrung der Sicherheit dieser Daten werden für die Viridium Gruppe die strengen Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (nachfolgend DSGVO) beachtet. Darüber hinaus haben sich die PLE, HLE und SLE zur Einhaltung des „Code of Conduct“ der deutschen Versicherungswirtschaft verpflichtet. Zudem hat die Viridium Gruppe interne Richtlinien zum Datenschutz sowie zur Sperrung und Löschung von Daten

verabschiedet. Ausführliche Angaben zu diesen Konzepten, die gleichermaßen für den Umgang mit personenbezogenen Kundendaten gelten, können dem Abschnitt zum Thema Datenschutz (Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz) entnommen werden.

Die Viridium Gruppe steht für eine Kultur der Inklusion und Gerechtigkeit, in der alle die gleichen Chancen und Rechte genießen. Dies gilt insbesondere auch für unsere Kundinnen und Kunden. Unterstrichen wird dies durch die Selbstverpflichtung der Viridium Gruppe hinsichtlich der Wahrung der Menschenrechte, die auch in Bezug auf die Kundinnen und Kunden der Viridium Gruppe gilt. Das Engagement im Zusammenhang mit der Wahrung der Menschenrechte basiert maßgeblich auf der Viridium Nachhaltigkeitsstrategie, die als übergeordnetes Konzept für die gesamte Viridium Gruppe die strategische Ausrichtung und Zielsetzung im Bereich Nachhaltigkeit definiert und vom Gesamtvorstand verantwortet wird. Das Konzept soll unter anderem sicherstellen, dass alle Kundinnen und Kunden der Viridium Gruppe unabhängig von Geschlecht, Alter, ethnischer Herkunft, Religion, Behinderung oder sexueller Identität fair und gleichbehandelt werden. Darüber hinaus regelt das Konzept die Verpflichtung der Viridium Gruppe zu den folgenden international anerkannten Menschenrechtsstandards:

- ▼ Der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte (AEMR)
- ▼ Dem Internationalen Pakt über bürgerliche und politische Rechte (ICCPR)
- ▼ Dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (ICESCR)
- ▼ Der Gleichstellung von Mann und Frau durch Einhaltung der Konventionen der Internationalen Arbeitsorganisation (ILO-Konventionen)

Abgesehen von der Verpflichtung zu den genannten Standards, welche die Perspektiven aller Menschen – und damit auch die von Verbrauchern und Endnutzern – berücksichtigen, bestehen derzeit keine spezifischen zusätzlichen Verfahren zur aktiven Einbindung dieser Interessengruppe.

#### **Unternehmensspezifisch - Konzepte im Zusammenhang mit Kundenbindung**

Das Themenfeld Kundenbindung adressiert die Interessen der Versicherten, deren Zufriedenheit und nachhaltige Bindung an das Unternehmen entscheidend für den Erfolg der Viridium Gruppe sind. Hierbei sind eine hohe Servicequalität und ein verantwortungsvoller Umgang mit Beschwerden zur Sicherstellung schneller und kundenorientierter Lösungen wesentlich.

Die standardisierten Prozesse und Arbeitsanweisungen des Kundenservice der Viridium Gruppe gewährleisten für Kundinnen und Kunden eine reibungslose und schnelle Bearbeitung ihrer Anliegen. Die Verantwortung für die operativen Prozesse und die zugehörigen Arbeitsanweisungen für den Kundenservice liegt in einer zentralen Einheit des COO-Ressorts. Servicequalität bedeutet für die Viridium Gruppe unter anderem eine angemessene telefonische Erreichbarkeit sowie eine zeitgerechte Bearbeitung von schriftlichen Kundenanliegen.

Die Richtlinie „Beschwerdemanagement“ dient dazu, ein einheitliches Verständnis über das Beschwerdemanagement der Viridium Gruppe herzustellen. Sie liefert eine einheitliche Begriffsdefinition, eine einheitliche Vorgehensweise und Mindeststandards in den Methoden und Prozessen der Beschwerdebearbeitung (Grundsätze des Beschwerdemanagements). Die Richtlinie stellt einen rechtlich korrekten und fairen Umgang mit unseren Kundinnen und Kunden oder deren Vertreterinnen und Vertretern sowie eine angemessene transparente, effiziente und zeitgerechte Beschwerdebearbeitung sicher. Dabei beachtet die Viridium Gruppe die regulatorischen Anforderungen an die Beschwerdebearbeitung durch Versicherungsunternehmen (EIOPA Leitlinien und Rundschreiben der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht 01/2006 und 3/2013 (VA)). Die Richtlinie und ihre Aktualisierung müssen von dem Vorstand der Viridium Gruppe sowie von den Vorständen aller betroffenen Einzelgesellschaften verabschiedet werden. Bei gesetzlich bzw. aufsichtsrechtlich begründeten Änderungen ist zudem die Compliance-Funktion zu involvieren. Das Beschwerdemanagement für die Versicherungsunternehmen in der Viridium Gruppe gehört zum Verantwortungsbereich des COO. Der für das Beschwerdemanagement zuständige Bereichsleiter (F1) übt die Beschwerdemanagementfunktion aus. Im Rahmen der ordnungsgemäßen Wahrnehmung der Aufgaben bezüglich der Beschwerdebearbeitung wird direkt an den Vorstand berichtet.

#### Angabepflicht S4-2 – Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen

Die Gesellschaften der Viridium Gruppe informieren betroffene Personen, z.B. Versicherungsnehmerinnen und Versicherungsnehmer, versicherte Personen, Beitragszahlende etc. auf verschiedene Weise über die Erhebung und Verarbeitung personenbezogener Daten gemäß Art. 13 DSGVO. Dies erfolgt unter anderem durch Datenschutzhinweise und -merkblätter sowie auf den Webseiten der verantwortlichen Gruppengesellschaften. Dabei wird u.a. erklärt, welche personenbezogenen Daten zu welchem Zweck erhoben, verarbeitet, gespeichert und ggf. übermittelt werden. Kundinnen und Kunden werden darüber hinaus über ihre Rechte und die zuständigen Aufsichtsbehörden informiert. Über verschiedenen Eingangskanäle, unter anderem auch direkt an den Konzerndatenschutzbeauftragten, können Kundinnen und Kunden datenschutzbezogene Beschwerden erheben, Bedenken äußern, Fragen stellen sowie ihre einschlägigen Datenschutzrechte gegenüber der jeweiligen verantwortlichen Gruppengesellschaft ausüben.

Der Kundenservice ist verantwortlich für die Bearbeitung und Beantwortung aller eingehenden Auskunftersuchen von Kundinnen und Kunden, beziehungsweise deren Vertreterinnen und Vertretern, unabhängig vom gewählten Eingangskanal. Für jegliche Anfragen zu Versicherungsverträgen, Tarifen, Dienstleistungen der jeweiligen Portfoliogesellschaften oder für Anregungen und Nachbesserungswünsche bietet die Viridium Gruppe verschiedene Eingangskanäle an (siehe Angabepflicht S4-3). Die Entgegennahme aller Anliegen sowie eine zeitnahe und verbindliche Kommunikation ist während der Dauer der Geschäftsbeziehung und auch

darüber hinaus sichergestellt. Die abschließende Kommunikation zu den jeweiligen Kundenanliegen erfolgt aus Datenschutzgründen grundsätzlich schriftlich.

Wegen der besonderen Bedeutung des Umgangs mit Kundenbeschwerden gelten hier ergänzende Vorgaben. Das aktive Beschwerdemanagement der Viridium Gruppe, verantwortet vom COO, umfasst die Planung, Durchführung und Kontrolle aller Maßnahmen, die zur Stimulierung, Annahme, Bearbeitung und Auswertung von Beschwerden, einschließlich der Initiierung angemessener Reaktionen, ergriffen werden. Versicherte, deren rechtmäßige Vertreterinnen und Vertreter oder glaubwürdige Stellvertretende können ihre Kritik oder ihre Bedenken, wie z.B. auch eine empfundene Diskriminierung, über verschiedene Eingangskanäle (siehe Angabepflicht S4-3) äußern.

Zudem veröffentlicht die Viridium Gruppe auf den Webseiten der Einzelgesellschaften Informationen zum Beschwerdemanagement, zur Streitbeilegung und Streitschlichtung sowie zur Möglichkeit einer zivilrechtlichen Klage. An jedem Kontaktpunkt sind die Entgegennahme einer Kritik oder eine Äußerung von Bedenken unserer Kundinnen und Kunden und die Initiierung einer priorisierten Bearbeitung sichergestellt. Ebenso ist eine von Beginn an transparente Kommunikation und Interaktion mit den Beschwerdeführenden als maßgebliche Faktoren für eine Wiederherstellung der Kundenzufriedenheit und eine Festigung der Kundenbindung sichergestellt. Die Einbindung unserer Versicherten, unter anderem über eine zeitnahe und engmaschige Kommunikation, wirkt sich sehr positiv aus. Dies ist zum Beispiel an der Beschwerdeentwicklung und teilweise an direktem Kundenfeedback zu erkennen.

#### **Angabepflicht S4-3 – Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können**

Die Viridium Gruppe verfügt über dokumentierte Verfahren zur Administrierung von datenschutzrelevanten Sachverhalten, Datenschutz- und Sicherheitsvorfällen sowie über ein funktionsübergreifendes Team, das Datenschutz- und Sicherheitsvorfälle unternehmensweit bewertet, dokumentiert und bei deren Bearbeitung und Behebung unterstützt. Die Wirksamkeit der ergriffenen Maßnahmen wird im Rahmen der regelmäßigen Bewertung der Datenschutzvorfälle und der monatlichen Meldungen von Datenschutzvorfällen an den Gesamtvorstand der jeweiligen Lebensversicherungsgesellschaften (siehe Angabepflicht Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz) überprüft.

Die Kundinnen und Kunden der Gesellschaften der Viridium Gruppe werden über Datenschutz- oder Sicherheitsvorfälle in Übereinstimmung mit den geltenden gesetzlichen, behördlichen und vertraglichen Anforderungen benachrichtigt. Die Viridium Gruppe hat einen Konzerndatenschutzbeauftragten, der für den Konzern und die Konzerngesellschaften der Viridium Gruppe bestellt ist. Die Kontaktdaten des Konzerndatenschutzbeauftragten werden den Kundinnen und Kunden der Gruppengesellschaften im Rahmen von Datenschutzhinweisen

---

und -informationen sowie auf den Webseiten der Gruppengesellschaften zur Verfügung gestellt.

Die Viridium Gruppe nutzt Kundenfeedback und insbesondere Beschwerden aktiv als wichtige Informationsquellen, die Ansatzpunkte für einen Handlungsbedarf bei möglichen negativen Kundenerlebnissen liefern. Um die Kundenerwartungen zu verstehen und das Kundenerlebnis nachhaltig zu verbessern, setzt die Viridium Gruppe auf kundenorientierte Kommunikation und einen verantwortungsvollen Umgang mit Kundenfeedback und Beschwerden. Den Versicherten stehen hierfür verschiedene Eingangskanäle zur Verfügung. Dazu zählen Telefon, Post, E-Mail sowie Kontaktmöglichkeiten über die Webseiten der jeweiligen Portfoliogesellschaften der Viridium Gruppe unter der Navigation „Kundenservice“. Auf den Internetseiten sind zudem die Kontaktdaten des Beschwerdemanagements, das als Abteilung in Zentralfunktion für die Beschwerdeprozesse verantwortlich ist, separat veröffentlicht.

Im Mittelpunkt der Beschwerdebearbeitung stehen das Prüfen und Lösen der Kundenanliegen und eine zügige, klare und verständliche Kommunikation an die Beschwerdeführenden. Jede an den jeweiligen Kontaktpunkten eingehende Beschwerde wird erfasst und vermittelt der Viridium Gruppe die Sicht ihrer Kundinnen und Kunden auf Produkte, Prozesse und die Servicequalität. Die Ergebnisse dienen, sowohl kurzfristig als auch langfristig, als Indikatoren und ermöglichen einen umfassenden Blick auf die Qualität der Kundenbeziehungen.

Das Beschwerdemanagement gestaltet Verbesserungsprozesse durch individuelle, kundenorientierte und bestandserhaltende Lösungen im Rahmen der Beschwerdebearbeitung, durch regelmäßiges Monitoring von Auffälligkeiten und durch systematische Analyse der Beschwerdeursachen. Auf diese Weise erkennt das Beschwerdemanagement die Auslöser von Kundenzufriedenheit und kann bewerten, ob und welche Maßnahmen geeignet sind, die Beschwerdeursachen künftig zu beheben. Die Beseitigung der Ursachen wird, wo es erforderlich ist oder sinnvoll erscheint, durch das Beschwerdemanagement initiiert und funktionsübergreifend von den Prozess- oder Themenverantwortlichen dokumentiert und umgesetzt. Nach erfolgter Umsetzung wird die Wirkung über nachgelagerte gezielte Analysen und Auswertungen der Beschwerdeentwicklung nachgehalten.

Die Portfoliogesellschaften der Viridium Gruppe sind Mitglieder des Versicherungsombudsmann e.V., eine unabhängige und für Verbraucherinnen und Verbraucher kostenfrei arbeitende staatlich anerkannte Verbraucherschlichtungsstelle. Ombudsmannbeschwerden werden an den Ombudsmannbeauftragten aller Portfoliogesellschaften – bei der Viridium Gruppe ein Arbeitnehmender des Beschwerdemanagements – weitergeleitet. Diese Weiterleitung ist verbunden mit der Aufforderung, binnen drei Wochen eine Stellungnahme abzugeben. Der Sachverhalt wird nach sorgfältiger Prüfung und Würdigung des Kundenanliegens durch das Beschwerdemanagement und gegebenenfalls einzubindende Schnittstellen, wie z.B. die Rechtsabteilung, vollständig und nachvollziehbar dargelegt. Der Versicherungsombudsmann e.V. teilt den Beschwerdeführenden anschließend das Ergebnis seiner Prüfung mit und gibt

gegebenenfalls Empfehlungen zum weiteren Vorgehen. Das Beschwerdemanagement stimmt mit der Verbraucherschlichtungsstelle in Einzelfällen im Rahmen des Verfahrens Vergleiche ab, wenn eine Beschwerde zu einer einvernehmlichen Lösung geführt werden kann. Solche einzelvertraglichen Maßnahmen werden dokumentiert. Auf entsprechende Anfrage wird die Verbraucherschlichtungsstelle nach erfolgter Umsetzung darüber informiert, dass der Fall abgeschlossen wurde.

Dass die Versicherten die für sie möglichen Verfahren kennen und nutzen, kann die Viridium Gruppe anhand der Erfassung der eingehenden Beschwerden erkennen, da auch der jeweils gewählte Eingangskanal dokumentiert ist. Dass die Nutzung jeglicher Eingangskanäle keinerlei Vergeltungsmaßnahmen für die Beschwerdeführer auslöst, wird unter anderem in der Richtlinie Beschwerdemanagement (siehe Angabepflicht S4-1) geregelt. Der Viridium Gruppe liegen bisher keine Beschwerden oder sonstige Hinweise über derartige Vorgänge vor, auch nicht über neutrale Schlichtungsstellen wie dem Versicherungsombudsmann e.V. oder Verbraucherzentralen.

Aufgrund des Geschäftsmodells der Viridium Gruppe besteht grundsätzlich direkter Kontakt zu den Kundinnen und Kunden, sodass keine Verfahren zur Verfügbarkeit der Kanäle im Rahmen ihrer Geschäftsbeziehungen erforderlich sind. Vertriebspartnerinnen und Vertriebspartner, die sich stellvertretend für die Versicherten an die Viridium Gruppe wenden, kennen und nutzen dieselben Eingangskanäle, deren Verfügbarkeit sichergestellt ist.

#### **Angabepflicht S4-4 – Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

Personenbezogene Kundendaten werden auf Basis der für die Gesellschaften der Viridium Gruppe einschlägigen Gesetze, insbesondere der DSGVO, erhoben und verarbeitet. Personenbezogene Daten werden rechtmäßig, zweckgebunden sowie unter Einhaltung des Grundsatzes der Datenminimierung erhoben und verarbeitet. Nach Ablauf gesetzlicher Aufbewahrungsfristen werden personenbezogene Kundendaten gelöscht. Personenbezogene Kundendaten werden durch geeignete Sicherheitsvorkehrungen geschützt. Innerhalb der Viridium Gruppe wird die Integrität und Vertraulichkeit der Kundendaten u.a. durch Einhaltung der Mandantentrennung gewährleistet. Sämtliche Arbeitnehmende<sup>23</sup> der Viridium Gruppe müssen alle zwei Jahre eine computerbasierte Datenschutzbildung erfolgreich durchlaufen. Durch die Auswertung der Teilnahmequoten über die zentrale Schulungsplattform der Viridium Gruppe (siehe Angabepflicht „Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz“) wird die Wirksamkeit der Maßnahme nachverfolgt. Die erwarteten Ergebnisse dieser Maßnahme umfassen eine er-

<sup>23</sup> Neben der in diesem Bericht definierten Gruppe von Arbeitnehmenden, müssen auch weitere Personengruppen die Schulungen absolvieren. Dazu gehören z.B. Auszubildende sowie die Vorstände des Unternehmens

höhte Sensibilisierung der Belegschaft für Datenschutz sowie die Stärkung eines verantwortungsvollen und sicheren Umgangs mit personenbezogenen Daten. Darüber hinaus wurden die verbindlichen Richtlinien „Datenschutz“ sowie „Sperrungen und Löschung von Daten“ verabschiedet. Die Administration datenschutzrelevanter Ereignisse und das Vorgehen im Falle von Datenpannen ist sowohl in den vorgenannten Richtlinien als auch in Prozessablaufdiagrammen festgehalten. So ist u.a. festgelegt, dass der Konzerndatenschutzbeauftragte bei Beschwerden und Vorfällen mit Datenschutzbezug unverzüglich zu informieren ist. Das interne Reaktionsschema für Auskunftersuchen nach DSGVO umfasst die Entwicklung und Implementierung eines standardisierten Prozesses, der klare Verantwortlichkeiten, feste Fristen und eine strukturierte Vorgehensweise zur Erfassung, Prüfung und Beantwortung von Auskunftersuchen sicherstellt. Zudem informiert der Konzerndatenschutzbeauftragte den Kundenservice quartalsweise über die Anzahl der Verspätungsfälle bei der Bearbeitung von Kundenanfragen. Die erwarteten Ergebnisse dieser Maßnahmen umfassen eine erhöhte Sensibilisierung der Belegschaft für Datenschutz sowie die Stärkung eines verantwortungsvollen und sicheren Umgangs mit personenbezogenen Daten.

Die Viridium Gruppe hat im Berichtsjahr eine verpflichtende Schulung zum AGG für alle Arbeitnehmenden eingeführt. Ziel dieser Maßnahme ist es, das Bewusstsein für die Prinzipien der Gleichbehandlung, Vielfalt und Inklusion zu schärfen und Diskriminierung in jeglicher Form vorzubeugen. Die erwarteten Ergebnisse umfassen eine erhöhte Sensibilisierung der Belegschaft sowie die Förderung eines inklusiven Arbeitsumfelds. Diese Maßnahme trägt zur Umsetzung der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie der Viridium Gruppe bei, indem sie die Einhaltung regulatorischer Vorgaben und die Förderung sozialer Nachhaltigkeit unterstützt. Durch die Auswertung der Teilnahmequoten über die zentrale Schulungsplattform der Viridium Gruppe wird die Wirksamkeit der Maßnahme nachverfolgt und im Abschnitt S4-5 über die Zielerreichung berichtet.

Versicherte haben die Möglichkeit, die im nachfolgenden Abschnitt beschriebenen Beschwerdekanaäle zu nutzen. Sollte es zu Vorwürfen unserer Versicherten wegen empfundener Diskriminierung kommen, ist das Selbstverständnis innerhalb der Viridium Gruppe, diesen gemäß der definierten Beschwerdeprozesse intern nachzugehen und nach vollständiger Würdigung des Sachverhalts gegebenenfalls entsprechende Konsequenzen zu ziehen. Im Berichtsjahr wurden bei der Viridium Gruppe keine schwerwiegenden Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten in Verbindung mit Verbrauchern oder Endnutzern gemeldet.

---

**Unternehmensspezifisch - Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Kundenbindung sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen**

Der Aufbau des Kundenservice der Viridium Gruppe hat den klaren Fokus auf einen gut organisierten Geschäftsbetrieb, der es den Kundinnen und Kunden der Viridium Gruppe ermöglicht, die Anliegen zu ihrem Lebensversicherungsvertrag einfach und zu ihrer Zufriedenheit zu lösen. Die Aufbau- und Ablauf-Organisation (fest implementierte Strukturen und dokumentierte Prozesse) sind darauf ausgerichtet, eine lernende und sich kontinuierlich verbessernde Organisation zu schaffen und nachhaltig sicherzustellen. Hierfür ist ein hoher Grad an Spezialisierung erforderlich:

- ▼ Die operativen Einheiten bestehen aus spezialisierten Teams für die qualitativ hochwertige telefonische und schriftliche Bearbeitung von Kundenanliegen
- ▼ Ein zentrales Steuerungsteam überwacht die kontinuierliche Erreichung der intern definierten Ziele und leitet – sofern notwendig – gemeinsam mit dem Führungsteam kurz- und mittelfristige Maßnahmen zur (Wieder-)Erreichung eines angemessenen Service-Niveaus für die Versicherten ein.

Für das Management von Beschwerden ist ein separates Team eingerichtet, dessen Mitglieder sich durch eine besonders hohe Expertise auszeichnen, unter anderem auch zu rechtlichen Fragestellungen. Die Aufgaben sind in der Richtlinie „Beschwerdemanagement“ umfangreich beschrieben und umfassen, neben der Bearbeitung von institutionellen Beschwerden und der regelmäßigen nachgelagerten Beschwerdeanalyse, unter anderem auch eine jährliche Schulung der operativen Arbeitnehmenden im Kundenservice. Indem die Richtlinie unter anderem auch die verpflichtende Einbindung relevanter Schnittstellen regelt, ist nachhaltig sichergestellt, dass die Versicherten eine korrekte, ausführliche und nachvollziehbare Erläuterung erhalten.

Alle Beschwerden werden systematisch erfasst und analysiert, um Auffälligkeiten zu erkennen und mögliche Schwachstellen zu identifizieren. Die Erkenntnisse werden genutzt, erforderliche Verbesserungen in den Prozessen und in Bezug auf die Servicequalität umzusetzen. Hierdurch wird sichergestellt, dass die Portfoliogesellschaften der Viridium Gruppe allen vertraglichen Verpflichtungen nachkommen. Alle eingehenden Beschwerden werden geprüft, analysiert und die Ursachen sachgerecht erhoben. Die so identifizierten Beschwerdeursachen werden geclustert und anschließend funktionsübergreifend von den jeweiligen Prozessverantwortlichen auf negative Kundenauswirkungen und Optimierungspotenzial hin bewertet, um – insbesondere im Fall möglicher negativer Auswirkungen – erforderliche Maßnahmen für die Beseitigung der Ursachen abzuleiten und in der Organisation umzusetzen. Die Analyseergebnisse und die initiierten Maßnahmen werden dem verantwortlichen COO monatlich berichtet.

Das Ombudsmannverfahren bietet zusätzlich eine unabhängige Plattform zur außergerichtlichen Streitbeilegung und Herbeiführung von positiven Ergebnissen für Versicherte. Dabei wird sichergestellt, dass Anliegen fair und transparent bearbeitet werden, um für alle Beteiligten akzeptable Lösungen zu finden. Die Ergebnisse dieser Verfahren werden regelmäßig ausgewertet, um Optimierungspotenziale in internen Prozessen und Dienstleistungen zu identifizieren und umzusetzen.

Die Eingangskanäle, über die Kundinnen und Kunden ihre Anliegen an die Viridium Gruppe übermitteln können, sind auf den Unternehmensschreiben angegeben. Darüber hinaus sind sie auf den Internetseiten der Gesellschaften zusätzlich zu Online-Kontaktformularen und den Kontaktdaten des Beschwerdemanagements transparent veröffentlicht und für alle Verbraucherinnen und Verbraucher leicht und barrierefrei zugänglich.

Bei allen Maßnahmen handelt es sich um etablierte dauerhafte Prozesse in der Viridium Gruppe, die laufend durch maßnahmenspezifische Kenngrößen auf ihre Wirksamkeit gemessen und bei Bedarf angepasst werden. Die Wirksamkeit der daraus resultierenden Einzelmaßnahmen, zum Beispiel Anpassungen im Schriftwechsel oder interne Qualifizierungsmaßnahmen, wird unter anderem über regelmäßige nachgelagerte Stichproben gemessen. Die erwarteten Ergebnisse dieser Maßnahmen sind eine zufriedenstellende Bearbeitung der Anliegen, die nachhaltige Sicherstellung der Kundenbindung sowie die Ableitung gezielter Verbesserungsmaßnahmen zur Qualitätssteigerung und zur Vermeidung zukünftiger Beschwerden.

## **Kennzahlen und Ziele**

### **Angabepflicht S4-5 – Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen**

Ausführliche Angaben zu den Zielen, die gleichermaßen für den Umgang mit personenbezogenen Kundendaten gelten, können dem Abschnitt zum Thema Datenschutz (Ziele im Zusammenhang mit Datenschutz) entnommen werden.

Die Viridium Gruppe setzt sich das Ziel, dass beginnend ab dem Jahr 2025 jährlich mindestens 90 % der Arbeitnehmenden die verpflichtende Schulung zu den Inhalten des AGG erfolgreich absolvieren. Dieses Ziel soll die Grundlage für die Förderung einer diskriminierungsfreien Unternehmenskultur schaffen und ist ein zentraler Bestandteil der Viridium Nachhaltigkeitsstrategie. Das Ziel trägt zur Umsetzung der strategischen Zielvorgabe bei, die Vielfalt, Chancengleichheit und Inklusion innerhalb der Viridium Gruppe zu fördern und sicherzustellen, dass alle Arbeitnehmenden für die Anforderungen des AGG sensibilisiert werden. Das Ziel bezieht sich auf alle Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe, unabhängig vom Standort oder der Position. Das Ziel wurde gemeinsam von der Bereichsleitung People und ihrem Team im Austausch mit dem Konzernbetriebsrat erarbeitet. Die Einbeziehung der Interessenträger erfolgte

somit indirekt. Zum Stichtag des 31. Dezember 2025 haben mehr als 90 % der Arbeitnehmenden die AGG-Schulung erfolgreich absolviert. Somit wurde das Ziel für 2025 erreicht.

**Unternehmensspezifisch - Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kundenbindung**

Für das Geschäftsmodell des modernen Bestandsmanagements ist ein hohes Maß an Kundenbindung ein zentraler Erfolgsfaktor. Im Kontext der Sozialbelange haben kundenzentrierte Steuerungsgrößen im Kundenservice hierbei eine hohe Bedeutung. Sie sind mit den übergeordneten Zielen der genannten Konzepte zur Kundenbindung verknüpft, da sie eine einheitliche und rechtskonforme Bearbeitung von Kundenanliegen anzeigen. Bei den zentralen Zielen für den Kundenservice der Viridium Gruppe handelt es sich jeweils um kontinuierliche, jährliche quantitative Ziele. Die Ziele werden jährlich nach Abschluss eines Kalenderjahres überprüft. Die Festlegung des Ziels für die Stornoquote erfolgt indirekt unter Einbindung der Interessenträger, indem der Vorstand die Zielwerte in Abstimmung mit dem Kundenservice definiert. Bei der Definition der Zielwerte für das Customer Service Level des Folgejahres wird das Kundenfeedback insbesondere aus Kundenbeschwerden einbezogen. Sofern Anlass zur Adjustierung der Ziele besteht, zum Beispiel aufgrund externer Faktoren oder Anregungen von Verbrauchern (etwa zum Serviceempfinden), werden die Ziele für das folgende Kalenderjahr angepasst und gelten jeweils für dieses Kalenderjahr. Eine Referenz auf ein Bezugswert oder -jahr erfolgt nicht. Die Zielvorgaben sind aufgrund ihrer Variabilität keine festen Bestandteile der Konzepte. Der Status der Erreichung der Ziele wird monatlich gemessen. Zu den zentralen Zielen gehören:

- ▼ **Stornoquote:** Die Stornoquote, also das Verhältnis aus der Anzahl der vorzeitig beendeten Verträge zum mittleren Bestand gemäß der Definition des GDV wird auf Ebene der einzelnen Lebensversicherungsgesellschaften als relative Größe gemessen und monatlich an das Management berichtet. Für jede Lebensversicherungsgesellschaft wird ein spezifisches, die jeweilige Portfoliostruktur und die historischen Stornoquoten würdigendes Ziel festgelegt. Die einzelnen Ziele werden auf Gruppenebene anhand der Bestandsgrößen der Gesellschaften gewichtet. Für das Geschäftsjahr 2025 liegt das Gruppenziel bei einer gewichteten Stornoquote von kleiner gleich 1,6 %. Die Stornoquote ist die zentrale Steuerungsgröße für das Geschäftsmodell der Viridium Gruppe und steht in direktem Zusammenhang mit der Kundenzufriedenheit und damit der Kundenbindung. Die standardisierten Prozesse und Arbeitsanweisungen im Kundenservice leisten einen indirekten Beitrag zur Erreichung des übergeordneten Ziels. Das Ziel wurde für das Berichtsjahr erreicht.
- ▼ **Customer Service Level:** Wichtiges Kriterium für die Unternehmenssteuerung ist, die intern vereinbarten Customer Service Level kontinuierlich zu erreichen. Hierfür hat die Viridium Gruppe Ziele entlang ihrer operativen Einheiten und der jeweiligen Portfolio-

gesellschaften festgelegt. Das Gesamtziel „Customer Service Level“ besteht aus verschiedenen Teilzielen je Portfoliogesellschaft mit Kundenservicebezug. Diese umfassen die Kategorien telefonische Erreichbarkeit, fristgerechte Bearbeitung von Kundenanliegen, Beschwerden (siehe auch Angabepflicht S4-1 zur Beschwerderichtlinie) und Arbeitsvorrat (Eingangspost und offene Leistungsanträge). Für jedes Teilziel wird ein individuelles Zielniveau definiert. Die Teilziele werden auf einen Wert von je 85 % kalibriert, um ambitionierte und realistische Ziele zu setzen. Definiert ist ein durchgehender Customer Service Level von mindestens 85 %. Die Ermittlung der Zielerreichung erfolgt monatlich auf Ebene der einzelnen Portfoliogesellschaften und wird auf Gruppenebene gewichtet. Das Ziel wurde für das Geschäftsjahr 2025 erreicht.

### 1.1.4 Governance-Informationen

#### ESRS G1 Unternehmenspolitik

In diesem Abschnitt des Nachhaltigkeitsberichts wird über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe im Bereich Governance berichtet. Grundlegend für die Inhalte dieses Abschnitts sind die Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, in welcher drei wesentliche Auswirkungen, zwei wesentliche Chancen und ein wesentliches Risiko hinsichtlich der Governance-Aktivitäten des Unternehmens identifiziert wurden. Nachfolgend werden diese in Tabelle 23 dargestellt. Ihnen zugeordnet sind die relevanten Konzepte, Maßnahmen und Ziele, mithilfe derer die Viridium Gruppe die wesentlichen Auswirkungen und Risiken steuert. Diese werden in den weiteren Angabepflichten dieses Abschnitts näher ausgeführt.

Unterthema	Kurzbeschreibung	Konzept(e)	Maßnahme(n)	Ziel(e)
Wesentliche Auswirkungen				
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Förderung einer ethischen Unternehmenskultur	▼ Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“	▼ Implementierung anonymes Hinweisgebersystem (via Prozess "Compliance Vorfall bearbeiten") ▼ Regelmäßige Compliance-Schulungen der Arbeitnehmenden (inkl. Anti-Fraud Management)	▼ Beteiligungsquote an Schulung "Anti-Fraud Management" von mindestens 90 %
Management der Beziehung zu Lieferanten, einschließlich Zahlungspraktiken	Zusammenarbeit mit klimafreundlichen Dienstleistern	▼ Richtlinie „Einkauf und Beschaffung“	▼ Bewertung von Lieferanten anhand kommerzieller und fachlicher Kriterien sowie anhand von	▼ Kein Ziel definiert

			Nachhaltigkeitskriterien (via Bewertungsmatrix für Ausschreibung)	
Korruption und Bestechung	Korruptions- und Bestechungsprävention	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie „Anti-Fraud-Management und Hinweisgebersystem“</li> <li>▼ Richtlinie „Interne Revision“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Implementierung anonymes Hinweisgebersystem (via Prozess "Compliance Vorfall bearbeiten")</li> <li>▼ Implementierung Anti-Fraud Managementsystem (via Prozess "Compliance Vorfall bearbeiten")</li> <li>▼ Regelmäßige Compliance-Schulungen der Arbeitnehmenden (inkl. Anti-Fraud Management)</li> <li>▼ Integration Revision in die Meldung von Betrugsfällen</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Schulung "Anti-Fraud Management" von mindestens 90 %</li> <li>▼ Bestätigte Korruptions- und Bestechungsvorfälle: Anzahl: 0, Bußgeld: 0, eigene Belegschaft: 0</li> </ul>
Wesentliche Risiken				
Unternehmenskultur	Abwanderung von Arbeitnehmenden durch unattraktive Unternehmenskultur	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Implementierung Unternehmensgrundsätze (gruppenweit verbindliche Leitlinien)</li> <li>▼ Siehe Konzepte in Bezug auf Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Siehe Maßnahmen in Bezug auf Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Siehe Ziele in Bezug auf Arbeitskräfte des Unternehmens (S1)</li> </ul>
Wesentliche Chancen				
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Vertrauen durch funktionierendes Hinweisgebersystem	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie "Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Implementierung anonymes Hinweisgebersystem (via Prozess "Compliance Vorfall bearbeiten")</li> <li>▼ Regelmäßige Compliance-</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Schulung "Anti-Fraud Management" von mindestens 90 %</li> </ul>

			Schulungen der Arbeitnehmenden (inkl. Anti-Fraud Management)	
Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers)	Schadenprävention durch funktionierendes Hinweisgebersystem	▼ Richtlinie "Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem"	▼ Implementierung anonymes Hinweisgebersystem (via Prozess "Compliance Vorfall bearbeiten") ▼ Regelmäßige Compliance-Schulungen der Arbeitnehmenden (inkl. Anti-Fraud Management)	▼ Beteiligungsquote an Schulung "Anti-Fraud Management" von mindestens 90 %

Tabelle 23 - Zuordnung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen im Themenstandard G1 Unternehmenspolitik

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Angabepflicht G1-1 – Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung

Die Unternehmenskultur ist für die Viridium Gruppe von entscheidender Bedeutung, da sie das Fundament für nachhaltigen Erfolg legt und maßgeblich dazu beiträgt, ein positives Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem Engagement und Innovation gefördert werden. Gleichzeitig besteht das Risiko, dass eine vernachlässigte, unattraktive Unternehmenskultur zu einer höheren Fluktuation und damit zum Wegfall relevanter Kompetenzen führt. Da die konkreten Arbeitsbedingungen einen für die Arbeitskräfte direkt erlebbaren und greifbaren Teil der Unternehmenskultur ausmachen, ist der Umgang mit diesem Risiko eng verbunden mit den in den Angabepflichten S1-1 bis S1-5 beschriebenen Konzepten, Maßnahmen und Zielen. So finden sämtliche in Angabepflicht S1-1 genannten Konzepte in Bezug auf die Arbeitsbedingungen auch hier Anwendung. Dasselbe gilt für die in Angabepflicht S1-4 beschriebenen Maßnahmen und die in Angabepflicht S1-5 beschriebenen Ziele in Bezug auf Arbeitsbedingungen.

Die Unternehmenskultur der Viridium Gruppe basiert auf der Unternehmensidentität, die als Zielbild definiert wurde. Sie beschreibt den Antrieb, die Mission und die Werte der Viridium Gruppe wie folgt:

**Antrieb:** „Wir geben die Sicherheit für eine finanziell sorgenfreie Zukunft.“

**Mission:** „Wir machen bestehende Lebensversicherungen attraktiver und schaffen messbaren Mehrwert für unsere Kundinnen und Kunden sowie unsere Aktionäre. Das zeigt sich in verbesserter Rentabilität, hoher Kapitalstärke sowie unserer hochmodernen Unternehmensplattform.“

**Werte:**

- ▼ **Zielstrebig & entschlossen:** „Wir sind ein starkes Team mit großer Leistungsbereitschaft und klarem Fokus, unsere Mission und Ziele zu erreichen. Mit Willensstärke und Entschlossenheit schaffen wir Mehrwert und haben den Mut, Dinge innovativ voranzutreiben. Wir streben kontinuierlich danach, uns zu verbessern.“
- ▼ **Verantwortungsbewusst & zuverlässig:** „Jede und jeder übernimmt proaktiv Verantwortung. Das zeigt sich an unserer Arbeitsweise: Wir leben eine Umsetzungskultur, gehen Aufgaben direkt an und realisieren sie bis zum erfolgreichen Abschluss.“
- ▼ **Ehrlich & klar:** „Unsere Unternehmenskultur zeichnet sich durch Transparenz und Offenheit aus. Wir haben klare Leitlinien und Prozesse, auf die wir uns verlassen können. Wir kommunizieren nach innen und außen ehrlich und präzise.“

Diese Grundsätze der Unternehmenskultur (Unternehmensgrundsätze) werden in sämtliche Unternehmensprozesse integriert, beginnend bei der Personalpolitik über die allgemeine Geschäftsstrategie bis hin zu den funktionalen Strategien und sind dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen. So wird sichergestellt, dass sie im täglichen Handeln verankert sind. Die Elemente der Unternehmenskultur sind kein statisches Konzept, sondern werden kontinuierlich durch den Vorstand weiterentwickelt, um den sich ändernden Marktbedingungen und Unternehmenszielen gerecht zu werden. Dies geschieht durch regelmäßige Austausch- und Feedbackformate und die Einbindung der Sichtweisen der Arbeitnehmenden in Entscheidungsprozesse. Um die Unternehmenskultur weiterzuentwickeln, fördert die Viridium Gruppe diese aktiv durch verschiedene Veranstaltungen und Initiativen, die den Zusammenhalt und das Engagement der Arbeitnehmenden stärken.

Das Bewusstsein für die angestrebten Werte und Verhaltensweisen wird zusätzlich durch regelmäßige, organisationsinterne, computerbasierte Schulungen gefördert. Diese Schulungen sind für alle Arbeitnehmenden<sup>24</sup> verbindlich und müssen erfolgreich regelmäßig abgeschlossen werden:

- ▼ Compliance (alle 2 Jahre)
- ▼ Anti-Fraud Management (alle 2 Jahre)
- ▼ Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung (alle 2 Jahre)
- ▼ AGG - Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (jährlich)
- ▼ Datenschutz (alle 2 Jahre)
- ▼ Informationssicherheit Basisschulung (jährlich)
- ▼ Arbeitssicherheit (jährlich)
- ▼ Brandschutz (jährlich)
- ▼ Erste Hilfe (jährlich)

<sup>24</sup> Neben der in diesem Bericht definierten Gruppe von Arbeitnehmenden, müssen auch weitere Personengruppen die Schulungen absolvieren. Dazu gehören z.B. Auszubildende sowie die Vorstände des Unternehmens.

Alle Arbeitnehmenden müssen die oben aufgeführten computerbasierten Schulungen erfolgreich absolvieren. Die Schulungen werden über die zentrale Schulungsplattform der Viridium Gruppe angeboten. Eine Erinnerung an nicht erfolgte Schulungen ist systemseitig umgesetzt. Die Eskalation bei mehrfach erfolglos gebliebenen systemseitigen Erinnerungen erfolgt manuell abhängig von der Schulung über die Bereiche Einkauf & Facility Management, People, Compliance oder Informationssicherheit. In den Schulungen werden jeweils unterschiedliche Schulungsinhalte vermittelt. Zum Ende einer jeden Schulung durchläuft jeder Teilnehmende einen Test, um sicherzustellen, dass das Erlernete verstanden und verinnerlicht wurde. Für Schulungen gibt es kein übergreifendes Konzept, das Vorgehen wird in den betreffenden themenspezifischen Angabepflichten dargestellt.

Um sicherzustellen, dass die angestrebten Werte und Verhaltensweisen im Unternehmensalltag verankert sind, werden neben den Schulungen auch Analysen der relevanten Kennzahlen im Abschnitt Sozialinformationen (siehe Abschnitt ESRS S1) durchgeführt. Die gewonnenen Erkenntnisse fließen in die kontinuierliche Weiterentwicklung der Unternehmenskultur ein. Durch diesen strukturierten und datenbasierten Ansatz gewährleistet die Viridium Gruppe, dass ihre Unternehmenskultur nicht nur ein Leitbild bleibt, sondern aktiv zur nachhaltigen Unternehmensentwicklung beiträgt.

### **Konzept zur Vermeidung von Korruption**

In Anlehnung an die Null-Toleranz Politik (Zero-Tolerance) der Viridium Gruppe werden wirtschaftskriminelle Handlungen (Fraud) unverzüglich und vorbehaltlos aufgeklärt und mit angemessenen Maßnahmen begleitet. Die Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“, die vom Bereich Compliance / Anti-Fraud Management verantwortet wird, hat dabei u.a. das Ziel, die Aufklärung von wirtschaftskriminellen Handlungen (Fraud) zu unterstützen. Alle Arbeitskräfte der Viridium Gruppe sind aufgefordert, Verdachtsfälle an die Compliance-Funktion/Anti-Fraud Management zu melden. Hierfür steht allen Arbeitnehmenden sowie auch externen Personen das Hinweisgebersystem der Viridium Gruppe zur Verfügung. Das bestehende Anti-Fraud Management System, welches im Einklang mit nationalem Recht ist, gewährleistet die unabhängige und objektive Untersuchung von tatsächlichen und potenziellen Fraud Fällen in der Viridium Gruppe. Aufgrund des Geschäftsmodells der Viridium Gruppe sind keine Funktionen in Bezug auf mögliche Bestechungshandlungen besonders risikobehaftet. Dieser Abschnitt ergänzt die in der Tabelle am Anfang von Abschnitt ESRS G1 dargestellte Auswirkung „Korruptions- und Bestechungsprävention“ (inkl. der Darstellung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen). Ergänzende Ausführungen finden sich zudem unter den Angabepflichten G1-3 und G1-4.

---

## Konzept zum Schutz von Hinweisgebern

Die Wahrung der Vertraulichkeit und der Schutz des Hinweisgebers haben in der Viridium Gruppe oberste Priorität. Zur Sicherstellung ist ein Hinweisgebersystem dauerhaft implementiert, das allen Hinweisgebenden die Möglichkeit bietet, anonyme Hinweise abzugeben, aber dennoch einen Informationsaustausch sicherstellt. Dieses steht im Einklang mit den geltenden Rechtsvorschriften aus der Umsetzung der EU-Richtlinie 2019/1937 in nationales Recht, dem Hinweisgeberschutzgesetz. Die Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“, die vom Bereich Compliance / Anti-Fraud Management verantwortet wird, hat dabei u.a. das Ziel, Hinweisgeber zu schützen.

Über das System können Hinweise zu verschiedenen Themenfeldern (u.a. Betrug, Untreue, Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Verstöße gegen aufsichtsrechtliche und steuerrechtliche Bestimmungen) computerbasiert, persönlich, telefonisch oder schriftlich abgegeben werden. Dieser Abschnitt ergänzt die in der Tabelle am Anfang von Abschnitt ESRS G1 dargestellten Chancen „Vertrauen durch funktionierendes internes Hinweisgebersystem“ und „Schadenprävention durch funktionierendes Hinweisgebersystem“ sowie die Auswirkung „Förderung einer ethischen Unternehmenskultur“ (inkl. der Darstellung von Konzepten, Maßnahmen und Zielen).

## Angabepflicht G1-2 – Management der Beziehungen zu Lieferanten

Die Viridium Gruppe hat in der Richtlinie „Einkauf und Beschaffung“ als Konzept beschrieben, wie innerhalb der Viridium Gruppe die Fragestellungen zu Einkauf und Beschaffung von Waren und Dienstleistungen behandelt werden (Ablauforganisation) und welche organisatorischen Einheiten dafür zuständig sind (Aufbauorganisation). Diese Richtlinie hat das Ziel, für alle Bereiche und Gesellschaften der Viridium Gruppe eine einheitliche Vorgehensweise und Mindeststandards in den Prozessen und der Qualität der Ergebnisse sicherzustellen. Durch die in der Richtlinie enthaltenen Regelungen werden die für die Beschaffungsprozesse der Unternehmen der Viridium Gruppe notwendigen Rahmenbedingungen zur Vermeidung von Korruption geschaffen.

Die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der Richtlinie, welche für alle Arbeitnehmenden bindend ist, liegt bei dem Vorstand der Viridium Gruppe. Bei der regelmäßigen Überprüfung dieser Richtlinie erfolgt die Qualitätssicherung durch definierte Bereiche mit Schnittstellenfunktionen zum Einkauf (Interessenträger, siehe Angabepflicht SBM-2). Zudem werden die Richtlinien dabei vom Richtlinienverantwortlichen auf ihre Effektivität überprüft.

Bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern achtet die Viridium Gruppe auf einen angemessenen Umgang mit Ressourcen. Die allgemeinen Geschäftsbedingungen sowie die Standardverträge der Viridium Gruppe beinhalten daher Regelungen zur Nachhaltigkeit. Die Viridium Gruppe verpflichtet die Auftragnehmerinnen und -nehmer, bei der Erbringung der ver-

traglich vereinbarten Leistungen das Nachhaltigkeitsprinzip zu beachten und umweltschonende Techniken und Verfahrensweisen anzuwenden, die den aktuellen Umweltstandards entsprechen. Darüber hinaus verpflichtet die Viridium Gruppe in den Standardverträgen der Viridium Gruppe die Dienstleister, die Verpflichtungen zur Gewährung von Arbeitsbedingungen nach dem Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) sowie zur Zahlung des Mindestlohns nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) zu erfüllen.

Bei der Auswahl von Lieferanten bezieht die Viridium Gruppe als Maßnahme neben fachlichen und kommerziellen Kriterien auch die Nachhaltigkeit von Dienstleistungen und Produkten ein. Entsprechende Hinweise für die Auswahl von Dienstleistern unter Berücksichtigung von Nachhaltigkeitskriterien sind in der Richtlinie „Einkauf und Beschaffung“ sowie in Vorlagen des Einkaufs enthalten. U.a. ist das Kriterium „Nachhaltigkeit“ Bestandteil der Bewertungsmatrix für Ausschreibungen. Es obliegt den Bereichen, gemeinsam mit dem Einkauf je nach Art der Dienstleistung bzw. des Warenkaufes konkrete Nachhaltigkeits-Kriterien zu formulieren bzw. Vorgaben zu machen. Beispielsweise werden in Leistungsverzeichnissen für Reinigungsdienstleistungen Anforderungen zur Umweltverträglichkeit von Reinigungsmitteln formuliert. Die Vorgaben des Gesetzes über die unternehmerischen Sorgfaltspflichten in Lieferketten findet aufgrund der Unterschreitung des gesetzlich festgelegten Schwellenwertes zur Mindestanzahl von Arbeitnehmenden für die Viridium Gruppe keine Anwendung.

Diese Maßnahme, die der vorgelagerten Wertschöpfungskette und dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen ist, erfolgt kontinuierlich und ist nicht zeitlich begrenzt. Messbare ergebnisorientierte Ziele wurden in dem Zusammenhang nicht definiert.

Dieser Abschnitt ergänzt die in der Tabelle am Anfang von Abschnitt ESRS G1 dargestellte Auswirkung „Zusammenarbeit mit klimafreundlichen Dienstleistern“.

### **Konzept zur Verhinderung von Zahlungsverzug**

Wöchentlich erstellt die Kreditorenbuchhaltung der Viridium Gruppe eine Übersicht über alle noch nicht genehmigten (offenen) Eingangsrechnungen. Diese umfasst auch KMUs (kleinere und mittlere Unternehmen), auch wenn bei der Viridium Gruppe die Verhinderung von Zahlungsverzug hinsichtlich KMUs nicht gesondert betrachtet wird. Die Übersicht wird mit der Leitung Kreditorenbuchhaltung besprochen und es werden gezielt Maßnahmen (z.B. interne Erinnerungen) abgestimmt.

### **Angabepflicht G1-3 – Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung**

In der Viridium Gruppe ist das bereits zuvor genannte Anti-Fraud-Management System (nachfolgend AFMS) implementiert. Das AFMS stellt ein Subsystem des bestehenden Compliance Management Systems dar und ist im Falle eines Compliance Vorfalls in einem internen Prozess der Viridium Gruppe dauerhaft beschrieben. Das AFMS ist in der Wertschöpfungskette

vor-/nachgelagert sowie dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen. Während das Compliance Management System Rahmenbedingungen zur Vermeidung und Bekämpfung von Fraud beinhaltet, konzentriert sich das AFMS darüber hinaus insbesondere auf die Prävention und Aufdeckung von potenziellen Fraud Fällen sowie auf die Reaktion auf tatsächlich eingetretene Fraud Fälle. Ein wirksames AFMS trägt insbesondere als Ergebnis dazu bei, Schaden von den Unternehmen der Viridium Gruppe abzuwehren bzw. zu reduzieren. Die Anforderungen an das AFMS sowie dessen Umsetzung ergeben sich aus der Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“ in der Viridium Gruppe. Die Richtlinie selbst sowie die regelmäßige Qualitätssicherung wird den Arbeitnehmenden der Viridium-Gruppe über das Intranet angezeigt bzw. bereitgestellt. Das Anti-Fraud Management wird im Rahmen der regulären Linientätigkeit des Bereichs Compliance ausgeübt und es erfolgt keine gesonderte Mittelzuweisung.

Die Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“ hat das Ziel, das AFMS sowie das Hinweisgebersystem in der Viridium Gruppe zu beschreiben. Zudem ist die Richtlinie „Interne Revision“ relevant, welche das Ziel hat, die Gesamtheit des Internen Revisionssystems der Viridium Gruppe zu beschreiben.

Die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der Richtlinien „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“ und „Interne Revision“, welche für alle Arbeitnehmenden bindend sind, liegt beim Vorstand der Viridium Gruppe. Bei der regelmäßigen Überprüfung der beiden Richtlinien erfolgt die Qualitätssicherung durch definierte Bereiche mit Schnittstellenfunktionen zur Compliance (Interessenträger) bzw. Internen Revision (siehe Angabepflicht SBM-2). Zudem werden die Richtlinien dabei vom Richtlinienverantwortlichen auf ihre Effektivität überprüft.

Die Ziele der Viridium Gruppe in Zusammenhang mit Korruption und Bestechung (Auswirkung „Korruptions- und Bestechungsprävention“) werden ergänzend in der Tabelle am Anfang von Abschnitt ESRS G1 dargestellt.

### **Fraud Prävention**

Die angemessene Risikoerfassung ist integraler Bestandteil eines AFMS. Die Überprüfung bestehender sowie Erfassung neuer Risiken muss in regelmäßigen Abständen durchgeführt werden. Im Vordergrund steht dabei eine organisationsweite systematische und methodische Risikoanalyse. Im Rahmen der Analyse erfolgt eine Einschätzung, inwieweit die jeweiligen Risiken potenzielle Fraud Risiken beinhalten. Darauf basierend werden Maßnahmen und Kontrollen zur Risikomitigierung festgelegt. Maßnahmen und Kontrollen bilden die Grundlage für die Steuerung und Begrenzung der Risiken.

Zielgruppen- und aufgabenorientierte Schulungsmaßnahmen in Form von Präsenz- und/oder computerbasierten Trainings für die Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe dienen dauerhaft als weitere verpflichtende Präventionsmaßnahme, welche in der Wertschöpfungskette dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen ist, und decken alle Bereiche der Viridium Gruppe ab

(siehe dazu auch „Schulungstabelle im Rahmen der Fraud-Prävention“ unten). Durch die Schulungsmaßnahmen sollen die Arbeitnehmenden zum Thema Korruption und Bestechung sensibilisiert werden. Hierdurch soll im Ergebnis die Gefahr von Korruption und Bestechung reduziert werden. Hinzu kommen weitere Sensibilisierungen der Arbeitnehmenden durch anlassbezogene Veröffentlichungen im Intranet. Wie bereits zuvor genannt, sind aufgrund des Geschäftsmodells der Viridium Gruppe keine Funktionen in Bezug auf mögliche Bestechungshandlungen besonders risikobehaftet.

Präsenzschulungen erfolgen in der Regel anlassbezogen, computerbasierte Trainings in regelmäßigen Abständen.

### **Fraud Aufdeckung**

Wie bereits dargelegt, sind die Risikoerfassung sowie die Steuerung der Risiken durch Maßnahmen und Kontrollen integraler Bestandteil eines AFMS. Daher ist es wichtig, dass Wirksamkeitsprüfungen der Maßnahmen und Kontrollen in regelmäßigen Abständen vorgenommen werden. Der Bereich Compliance / Anti-Fraud Management führt diese im Rahmen seiner Verantwortung durch. Ergebnisse werden in Form von Prüfungsberichten dokumentiert und erforderliche Änderungen / Maßnahmen an verantwortliche Bereiche adressiert. Der Vorstand erhält ergänzend zu diesen Berichten im Rahmen bestehender Berichtsformate (ARCC; Risiko & Compliance Komitee; CRO-Update) eine Gesamtübersicht durchgeführter Prüfungshandlungen.

Zur Meldung von potenziellen oder tatsächlichen Fraud Handlungen, Verstößen gegen geldwäscherechtliche Vorschriften, gegen Unions- bzw. EU-Verordnungen oder gegen Aufsichtsrecht (VAG) steht den Hinweisgebenden neben der mündlichen (persönlich/telefonisch) bzw. schriftlichen Abgabe von Hinweisen neben einer zentralen E-Mailadresse auch insbesondere das zuvor genannte Hinweisgebersystem zur Verfügung. Für die Abgabe von Hinweisen durch Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe gelten folgende Prinzipien:

- ▼ Alle Arbeitnehmenden haben das Recht, aber auch die Pflicht, gemäß der Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“ in der Viridium Gruppe, tatsächliche oder potenzielle Verstöße zu melden.
- ▼ Hinweise werden auf Wunsch unter Wahrung der Vertraulichkeit und Identität behandelt.
- ▼ Begründete oder im Nachhinein unbegründete Hinweise führen zu keinen persönlichen oder arbeitsrechtlichen Konsequenzen jeglicher Art.
- ▼ Absichtlicher Missbrauch mit dem Ziel, Betroffene zu diffamieren bzw. denunzieren, wird nicht toleriert und zieht entsprechende Konsequenzen nach sich.

Neben den genannten Meldekanälen der internen Meldestelle können Hinweise auch an externe Meldestellen wie beispielsweise das Hinweisgebersystem der BaFin erfolgen.

Personen des Umfeldes der Viridium Gruppe (Kundinnen und Kunden, Vermittlerinnen und Vermittler, Lieferanten, Dienstleister) sowie weitere externe Dritte haben das Recht und die Möglichkeit, tatsächliche und potenzielle Fraud Handlungen, Verstöße gegen geldwäscherechtliche Vorschriften sowie Verstöße gegen Unions- bzw. EU-Verordnungen als auch Aufsichtsrecht zu melden. Auch hier steht den Hinweisgebenden die Möglichkeit der mündlichen (persönlich / telefonisch) oder schriftlichen Abgabe von Hinweisen, insbesondere über das Hinweisgebersystem, zur Verfügung. Hinweise dieser Personenkreise werden ebenso unter der Wahrung der Vertraulichkeit und Identität behandelt. Absichtlicher Missbrauch wird auch in diesen Fällen nicht toleriert und zieht dort, wo möglich, entsprechende Konsequenzen nach sich. Der Ablauf der Abgabe von Hinweisen ist im internen Prozess „Compliance Vorfall bearbeiten“ der Viridium Gruppe dauerhaft beschrieben. Durch die Möglichkeit, Hinweise auch anonym abzugeben, soll die Abgabe von hinweiswürdigen Sachverhalten im Ergebnis gefördert werden. Das Hinweisgebersystem ist sowohl der vor-/nachgelagerten Wertschöpfungskette als auch dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen.

### **Fraud Reaktion**

Die Viridium Gruppe hat einen verbindlichen Handlungsleitfaden für einen verantwortungsbewussten Umgang mit Hinweisen auf ein unrechtmäßiges Handeln festgelegt. Die wesentlichen Inhalte des Reaktionsplans sind: Rollen und Verantwortlichkeiten bei der Aufklärung von Hinweisen bzw. Verdachtsfällen, größtmögliche Transparenz bei der Sachverhaltsaufklärung, Einhaltung gesetzlicher Vorgaben (insb. Allgemeines Persönlichkeitsrecht, BDSG, DSGVO, StGB), Verhinderung der Schadenausweitung sowie von Beweismittelvernichtung oder -unterdrückung, ressourcenschonende, aber vollumfängliche Sachverhaltsaufklärung, schnelle und umfängliche Vermögensrückführung / -sicherung und abschließend konsequente Sanktionsmaßnahmen.

Jeder Hinweis wird einer definierten Vorprüfung unterzogen. Sofern sich hierdurch der konkrete Verdacht auf das Vorliegen eines unrechtmäßigen Handelns erhärtet, werden der Sachverhalt und die Schadenhöhe unverzüglich und umfassend unter Einhaltung des rechtlich zulässigen Rahmens aufgeklärt. Die Aufklärung erfolgt in Abhängigkeit der Art des unrechtmäßigen Handelns grundsätzlich durch den Bereich in Zusammenarbeit mit Compliance / Anti-Fraud Management und Legal mit dem Ziel einer gemeinschaftlichen Empfehlung einer Maßnahme. Bei der Aufklärung des Sachverhaltes ist stets Vertraulichkeit zu wahren. Aufgrund der generellen Unschuldsvermutung sind vor allem bei internen Fraud Fällen die jeweils an der Sachverhaltsklärung Beteiligten zum Stillschweigen verpflichtet.

Zur Sicherstellung des rechtlich zulässigen Rahmens der Untersuchung wird bei Bedarf und in Abhängigkeit von der Art des unrechtmäßigen Handelns (insbesondere bei internen Sachverhalten) zudem der Konzerndatenschutz- bzw. Informationssicherheitsbeauftragte einbezogen. Da bei internen Sachverhalten auch etwaige Fristen für sanktionierende Maßnahmen ge-

genüber Arbeitnehmenden zu berücksichtigen sind, wird die Bereichsleitung People im Rahmen dieser Einzelfälle zeitnah informiert. Diese bindet den Betriebsrat ein. Zusätzlich ist dauerhaft festgelegt, dass die Interne Revision durch den Anti-Fraud Manager über Betrugsfälle Ad-hoc zu informieren ist, welche in der Wertschöpfungskette dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen ist. Mit dem informativen Einbinden der internen Revision soll als Ergebnis der internen Revision die Möglichkeit gegeben werden, eigene Sonderprüfungen aufgrund von Verdachtsfällen vorzunehmen.

Nach Abschluss der Untersuchung und Einleitung entsprechender Maßnahmen wird ein Abschlussbericht erstellt und an den Vorstand weitergeleitet.

### Anti-Fraud Manager

Der Anti-Fraud Manager des Bereichs Compliance ist zentraler Ansprechpartner für alle Tätigkeiten, Maßnahmen und Kontrollen. Er ist im Rahmen seiner Funktion unabhängig und neutral. Sowohl im Rahmen der Ermittlung als auch der Reaktion auf gemeldete Fraud Sachverhalte steht ihm ein vollumfängliches Auskunfts- und Zugangsrecht innerhalb der Viridium Gruppe zu. Er wirkt darauf hin, dass berechtigte und festgestellte Missstände nicht geduldet, sondern vom Management in angemessener Art und Weise und im engen zeitlichen Zusammenhang mit der Aufdeckung des Missstands abgestellt werden.

### Schulungstabelle im Rahmen der Fraud-Prävention

In der nachfolgenden Übersicht zur Schulung „Anti-Fraud Management“ der Viridium Gruppe wird der Inhalt, die Häufigkeit und die Teilnehmenden zum 31. Dezember 2025 dargestellt. Die Schulung fördert das Verständnis zu den Inhalten der Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“. Aufgrund der Fluktuation bei den Arbeitnehmenden wird als Ziel ein kontinuierlicher Wert von mindestens 90 % Beteiligungsquote an der Schulung als angemessen erachtet. Für dieses Ziel wurden keine Interessenträger einbezogen. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde das Ziel erfüllt.

	Risikobehaftete Funktionen	Führungskräfte	Organe	Sonstige Arbeitnehmende
<b>Abdeckung durch Schulungen</b>				
Insgesamt	847	87	5	755
Geschulte Personen insgesamt	810	80	5	725
<b>Schulungsmethode und Dauer</b>				
Präsenzschulungen	-	-	-	-
Computerbasierte Schulungen	1 Stunde	1 Stunde	1 Stunde	1 Stunde

Freiwillige computerbasierte Schulungen	-	-	-	-
<b>Häufigkeit</b>	regelmäßig alle zwei Jahre sowie anlassbezogen			
<b>Behandelte Themen</b>				
Bedeutung von Fraud und wirtschaftskriminellen Handlungen	X	X	X	X
Fraud Dreieck	X	X	X	X
Tatbestände und Fraud Beispiele	X	X	X	X
Red Flags interner Fraud bzw. Wirtschaftskriminalität	X	X	X	X
Fraud Präventionsmaßnahmen	X	X	X	X
Ausgewählte Fraud Tatbestände und deren Rechtsfolgen	X	X	X	X
UK Bribery Act	X	X	X	X
Whistleblowing / Hinweisgebersystem	X	X	X	X

 Tabelle 24 - Schulungstabelle im Rahmen der Fraud-Prävention<sup>25</sup>

## Kennzahlen und Ziele

### Angabepflicht G1-4 –Korruptions- oder Bestechungsfälle

In der nachfolgenden Übersicht werden Korruptions- und Bestechungsvorfälle der Viridium Gruppe im Geschäftsjahr 2025 dargestellt. Kontinuierliches Ziel ist die Vermeidung bestätigter Korruptions- und Bestechungsvorfälle. Dafür wurden keine Interessenträger einbezogen. Das Ziel, keine bestätigten Korruptions- und Bestechungsvorfälle zu haben, wird durch die Richtlinie „Anti-Fraud Management und Hinweisgebersystem“ unterstützt. Für das Berichtsjahr wurde das Ziel erfüllt.

<sup>25</sup> Führungskräfte sind Arbeitnehmende mit Führungsfunktionen der Ebenen F1-F3. Als Organ ist hier der Vorstand der VGM zu verstehen. Die Mitglieder des Vorstands der VGL und des Beirats nehmen nicht an den regelmäßigen Schulungen auf der zentralen Schulungsplattform der Viridium Gruppe teil. Die Mitglieder des Beirats erhalten separat gezielte Schulungen (siehe Abschnitt GOV-1). Aufgrund des Geschäftsmodells der Viridium Gruppe sind keine Funktionen besonders risikobehaftet, sodass im Rahmen der Fraud-Prävention alle Arbeitnehmenden inklusive Vorstand der VGM und Auszubildende sowie exklusive Personen in Elternzeit und Personen mit längerer Arbeitsunfähigkeit (außerhalb der Lohnfortzahlung) der Viridium Gruppe zur Schulung verpflichtet sind und dementsprechend die Gesamtzahl in der Schulungstabelle dargestellt wird. Generell ist das Potential einer Risikobehaftung gegeben, ohne dass akute Risiken bei Funktionen vorliegen.

Anzahl	Bußgeld in Euro	Arbeitnehmende
0	0	0

Tabelle 25 - Bestätigte Korruptions- und Bestechungsvorfälle im Berichtsjahr<sup>26</sup>

**Angabepflicht G1-6 – Zahlungspraktiken**

Die vereinbarte Standardzahlungsbedingung des Einkaufs mit Lieferanten und Dienstleistern beträgt bei der Viridium Gruppe im Allgemeinen 30 Tage (dabei unterscheidet die Viridium Gruppe nicht nach Arten oder Kategorien von Lieferanten bzw. Dienstleistern). Die durchschnittliche Anzahl an Tagen, die die Viridium Gruppe im Geschäftsjahr 2025 benötigte, um eine Rechnung ab dem Zeitpunkt des Beginns der vertraglichen oder gesetzlichen Zahlungsfrist zu begleichen, betrug 16 Tage. Von den im Berichtsjahr erhaltenen und bezahlten Rechnungen entsprechen bei der Viridium Gruppe 67 % den vereinbarten Zahlungsbedingungen.

Die Viridium Gruppe hat zum Bilanzstichtag 31. Dezember 2025 keine offenen Gerichtsverfahren wegen verspäteter Zahlungen an Lieferanten oder Dienstleister.

**Unternehmensspezifisches Thema Datenschutz**

In diesem Abschnitt des Nachhaltigkeitsberichts wird über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe in Bezug auf das unternehmensspezifische Thema Datenschutz berichtet. Grundlegend für die Inhalte dieses Abschnitts sind die Ergebnisse der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse, in der zwei wesentliche Risiken hinsichtlich des Datenschutzes des Unternehmens identifiziert wurden. Nachfolgend werden diese in Tabelle 26 dargestellt. Ihnen zugeordnet sind die relevanten Konzepte, Maßnahmen und Ziele, mithilfe derer die Viridium Gruppe die beiden wesentlichen Risiken steuert. Diese werden in den weiteren Angabepflichten dieses Abschnitts näher ausgeführt.

Unterthema	Kurzbeschreibung	Konzept(e)	Maßnahme(n)	Ziel(e)
Wesentliche Auswirkungen				
-	-	-	-	-
Wesentliche Risiken				
Datenschutz	Größere Datenschutzvorfälle	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie "Sperrung und Löschung von Daten"</li> <li>▼ Richtlinie „Datenschutz“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Datenschutzschulung der Arbeitnehmenden</li> <li>▼ Wöchentliches allgemeines Datenschutz</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Schulung „Datenschutz“ von mindestens 90 %</li> </ul>

<sup>26</sup> Anzahl stellt die Menge an bestätigten Korruptions- oder Bestechungsfällen im Berichtsjahr dar. Arbeitnehmende werden allgemein im Abschnitt S1 definiert. Hier wird die Zahl der im Berichtsjahr in bestätigte Korruptions- und Bestechungsvorfälle involvierten Arbeitnehmenden dargestellt.

			<ul style="list-style-type: none"> <li>Update mit dem CRO</li> <li>▼ Monatliche Meldung datenschutzrechtlicher Vorgänge an den jeweiligen Vorstand der betroffenen Gesellschaft</li> <li>▼ Meldung an den Gesamtvorstand gemäß festgelegter KRI-Schwellenwerte</li> <li>▼ Monatliche Datenschutz Aktualisierung der Key Risk Indicator Übersicht</li> <li>▼ ggf. Ad-hoc Datenschutz Meldungen an Aufsichtsbehörde</li> </ul>	
Datenschutz	Verspätete Bearbeitung bei Auskunftsersuchen nach Art. 15 DSGVO	▼ Richtlinie „Datenschutz“	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Einführung eines internen Reaktionsschemas auf Auskunftsersuchen nach DSGVO</li> <li>▼ Quartärliehe Information über die Anzahl von Verspätungsfällen an Kundenservice</li> </ul>	Kein Ziel definiert
Wesentliche Chancen				
-	-	-	-	-

*Tabelle 26 - Zuordnung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen im unternehmensspezifischen Thema Datenschutz*

**Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen**

**Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz**

Der vertrauensvolle Umgang mit den Daten der Kundinnen und Kunden, Geschäftspartnerinnen und -partnern und weiteren externen Dritten sowie aller Arbeitnehmenden steht im Mittelpunkt des täglichen Handelns der Gesellschaften der Viridium Gruppe. Entsprechend sind alle

---

Gesellschaften der Viridium Gruppe, die personenbezogene Daten verarbeiten, im Umfang enthalten. Konkret handelt es sich um folgende datenschutzrelevante Gesellschaften:

- ▼ Proxalto Lebensversicherung AG
- ▼ Heidelberger Lebensversicherung AG
- ▼ Skandia Lebensversicherung AG
- ▼ Entis Lebensversicherung AG
- ▼ Viridium Rückversicherung AG
- ▼ Viridium Customer Services GmbH
- ▼ Viridium Group Services GmbH
- ▼ Viridium Technology Services GmbH
- ▼ Viridium Service Management GmbH
- ▼ Viridium Group GmbH & Co. KG
- ▼ Skandia Portfolio Management GmbH
- ▼ LV Bestandsservice GmbH
- ▼ Viridium Holding AG

Zur Wahrung der Sicherheit dieser Daten werden die strengen Anforderungen der DSGVO beachtet. Die Einhaltung der DSGVO dient entsprechend als übergeordnetes Ziel. In Ergänzung zu den gesetzlichen Anforderungen der DSGVO haben sich die Gesellschaften PLE, HLE und SLE zudem auf die Einhaltung des „Code of Conduct“ der deutschen Versicherungswirtschaft freiwillig verpflichtet. Dieser definiert Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten, die der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft (GDV) gemeinsam mit Datenschutzaufsichtsbehörden und der Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. aufgestellt hat. Diese Regeln sind vollständig konsistent mit den gesetzlichen Anforderungen der DSGVO. Die freiwillige Verpflichtung auf diesen Kodex zeigt, dass der Schutz der Kundendaten für die Gesellschaften der Viridium Gruppe oberste Priorität hat.

Zur Umsetzung der Datenschutzanforderungen (DSGVO und BDSG) innerhalb der Viridium Gruppe dienen u.a. die internen Richtlinien „Datenschutz“ sowie „Sperrung und Löschung von Daten“, die alle dem Konzerndatenschutzbeauftragten als Richtlinienverantwortlichen zugeordnet sind und durch den Vorstand freigegeben werden.

Die Richtlinie „Datenschutz“ hat das Ziel, die Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe hinsichtlich Ihrer Pflichten nach der DSGVO zu unterrichten, Handlungsvorgaben zu machen und zu beraten. Die Richtlinie „Sperrung und Löschung von Daten“ stellt die Rahmenbedingungen für das gruppenweite Sperr- und Löschkonzept dar und hat das Ziel, die Anforderungen im Rahmen der Sperrung und Löschung von personenbezogenen Daten innerhalb der Viridium Gruppe zu definieren. Die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung der beiden Richtlinien, welche für alle Arbeitnehmende bindend sind, liegt bei dem Vorstand der Viridium Gruppe. Bei der regelmäßigen Überprüfung der beiden Richtlinien erfolgt die Qualitätssiche-

rung durch definierte Bereiche mit Schnittstellenfunktionen zum Datenschutz (Interessenträger, siehe Angabepflicht SBM-2). Zudem werden die Richtlinien dabei vom Richtlinienverantwortlichen auf ihre Effektivität überprüft. Die Ziele der Viridium Gruppe in Zusammenhang mit dem Datenschutz werden ergänzend in der Tabelle am Anfang dieses Abschnitts dargestellt.

Die Veröffentlichung der beiden Richtlinien, die Durchführung von Datenschutzbildungen sowie anlassbezogene Veröffentlichungen im Intranet soll ein Bewusstsein für Datenschutzbelange sowie Sensibilisierung für Datenschutzthemen bei allen Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe schaffen und tragen somit zur Vermeidung von Datenschutzvorfällen und möglicher Bußgeldverfahren bei. Bei der Viridium Gruppe überwacht ein Konzerndatenschutzbeauftragter für alle oben genannten Gesellschaften die Einhaltung der DSGVO und anderer Datenschutzvorschriften. Dabei wird auch die interne Key-Risk-Indikator Übersicht (KRI-Übersicht) durch den Bereich Qualitatives Risikomanagement aktualisiert. Die Anzahl von Beschwerden und Vorfällen werden in der KRI-Übersicht gepflegt.

Die Viridium Gruppe verfolgt insgesamt eine kontinuierliche Weiterentwicklung der Datenschutzstrategie. Diese beinhaltet die Einhaltung oder qualitative Anpassungen der bestehenden Prozesse mit Datenschutzbezug sowie Qualitätsverbesserungsmaßnahmen in Bezug auf Datenschutzvorgaben. Dabei wird sowohl die vor- und nachgelagerte Wertschöpfungskette als auch der eigene Geschäftsbetrieb abgedeckt.

### Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz

Im Zusammenhang mit datenschutzrechtlichen Vorgaben werden bei der Viridium Gruppe die nachfolgenden Maßnahmen, die auch ein Monitoring beinhalten, regelmäßig und dauerhaft umgesetzt (d.h., sie werden auf kontinuierlicher Basis verfolgt und sind nicht zeitlich begrenzt). Diese Maßnahmen sind in der Wertschöpfungskette insgesamt dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen. Zusätzlich ist die Maßnahme zu Ad-hoc Datenschutzmeldungen der vorgelagerten Wertschöpfungskette zuzuordnen.

- ▼ Schulungen: Alle Arbeitnehmenden<sup>27</sup> müssen jedes Jahr eine computerbasierte Schulung zum Thema Datenschutz erfolgreich absolvieren. Die Schulungen werden über die zentrale Schulungsplattform der Viridium Gruppe angeboten. Eine Erinnerung an nicht fristgerecht erfolgte Schulungen ist systemseitig umgesetzt. Die Eskalation bei mehrfach erfolglos gebliebenen systemseitigen Erinnerungen erfolgt manuell über den Bereich Compliance. Die Schulungsinhalte vermitteln die Grundlagen und Inhalte der DSGVO. Dabei beschreiben und erklären sie entsprechende Verhaltensregeln und Verantwortungsbereiche zur Sicherstellung der Einhaltung datenschutzrechtlicher Vorgaben. Zum Ende einer jeden Schulung durchläuft jeder Teilnehmende einen Test, um sicherzustellen, dass das Erlernete verstanden und verinnerlicht wurde. Die Schulungen

<sup>27</sup> Neben der in diesem Bericht definierten Gruppe von Arbeitnehmenden, müssen auch weitere Personengruppen die Schulungen absolvieren. Dazu gehören z.B. Auszubildende sowie die Vorstände des Unternehmens.

bilden einen zusätzlichen Baustein und sollen als Ergebnis alle Arbeitnehmenden hinsichtlich datenschutzrechtlicher Belange sensibilisieren und das Bewusstsein für die Einhaltung des Datenschutzes steigern.

- ▼ Internes Reaktionsschema: Innerhalb der Viridium Gruppe ist ein Reaktionsschema auf Auskunftersuchen gem. Art. 15 DSGVO eingeführt worden. Als Ergebnis hat die Viridium Gruppe einen entsprechenden Ablauf implementiert. Diese Maßnahme ist umgesetzt.
- ▼ Quartalsweise Information an Kundenservice: Quartalsweise informiert der Konzerndatenschutzbeauftragte den Kundenservice über die Anzahl von Verspätungsfällen (verspätete Antworten auf Auskunftsgesuchen) gem. Art. 15 DSGVO. Dadurch soll als Ergebnis Transparenz über die Verspätungsfälle geschaffen und der Kundenservice sensibilisiert und bestenfalls verbessert werden.
- ▼ Wöchentliches Update mit dem CRO (Weekly Update): Es gibt zwischen dem Konzerndatenschutzbeauftragten, dem Bereichsleiter Compliance und dem CRO wöchentlich einen allgemeinen Status Update zum Thema Datenschutz, in dem auch Beschwerden und Vorfälle dokumentiert und besprochen werden. Als Ergebnis ist der CRO zu aktuellen Themen hinsichtlich des Datenschutzes informiert.
- ▼ Monatliche Meldung an den jeweiligen Vorstand der betroffenen Gesellschaft: Der Konzerndatenschutzbeauftragte meldet zum Thema Datenschutz monatlich an den Gesamtvorstand die Anzahl an Beschwerden und Vorfällen sowie entsprechende Sachverhaltszusammenfassungen, darüber hinaus die Anzahl der Auskunftersuchen gem. Art. 15 DSGVO. Als Ergebnis ist der Gesamtvorstand über Art und Umfang von Beschwerden, Vorfällen und Auskunftersuchen fortlaufend informiert.
- ▼ Aktualisierung Key Risk Indicator Übersicht (KRI-Übersicht): Die Beschwerden und Vorfälle aus der Meldung an den jeweiligen Vorstand der betroffenen Gesellschaft werden vom Bereich Qualitatives Risikomanagement in die KRI-Übersicht aufgenommen. Monatlich wird die KRI-Übersicht insoweit durch den Bereich Qualitatives Risikomanagement aktualisiert. Als Ergebnis ist das Qualitative Risikomanagement über die aktualisierte KRI-Übersicht hinsichtlich des Datenschutzes fortlaufend informiert.
- ▼ Meldung an den Gesamtvorstand: Bei Überschreiten des festgelegten KRI-Schwellenwertes<sup>28</sup> (gelb) werden Beschwerden und Vorfälle an den CRO der Viridium-Gruppe im Rahmen der Risikoberichterstattung durch den Bereich Qualitatives Risikomanagement gemeldet. Bei Überschreiten des in der Risikostrategie festgelegten KRI-Schwellenwertes (rot) werden Beschwerden und Vorfälle an den Gesamtvorstand der Viridium-Gruppe im Rahmen der Risikoberichterstattung durch den Bereich Qualitatives Risikomanagement gemeldet. Als Ergebnis ist der Gesamtvorstand zu wesentlichen Beschwerden und Vorfällen informiert.

<sup>28</sup> Zum KRI-Schwellenwert werden für Datenschutzbeschwerden (Complaints) und Datenschutzvorfälle (Incidents) je Lebensversicherungsgesellschaft in der Risikostrategie unterschiedliche Warnschwellen bzw. Limits definiert.

- ▼ Ad-hoc Meldungen an die Aufsichtsbehörde: Ad-hoc Datenschutzmeldungen (jeder meldepflichtig Datenschutzvorfall gemäß Art. 33 Abs. 1 DSGVO), die der Konzerndatenschutzbeauftragte an die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde möglichst innerhalb von 72 Stunden nach Bekanntwerden der Datenschutzverletzungen meldet, werden vom Konzerndatenschutzbeauftragten zusätzlich an CRO, COO und zuständige Führungskraft gemeldet. Als Ergebnis sind CRO, COO und zuständige Führungskraft über gemeldete Datenschutzvorfälle fortlaufend Ad-hoc informiert.

Die Umsetzung von Datenschutzanforderungen werden entsprechend im Rahmen der regulären Linientätigkeit des Konzerndatenschutzbeauftragten überwacht. Aus den Überwachungsergebnissen werden ggf. weitere Maßnahmen abgeleitet, um Datenschutzrisiken zu mitigieren. Es erfolgt keine gesonderte Mittelzuweisung.

## **Kennzahlen und Ziele**

### Ziele im Zusammenhang mit Datenschutz

Beteiligungsquote an Schulung Datenschutz: Ziel ist eine flächendeckende Abdeckung aller Arbeitnehmenden mit aktuellen Schulungen im laufenden Berichtsjahr. Aufgrund der Fluktuation bei den Arbeitnehmenden wird ein kontinuierlicher Wert von mindestens 90 % Beteiligungsquote an der Datenschutzeschulung als angemessen erachtet. Für dieses Ziel wurden keine Interessenträger einbezogen. Die Schulung fördert das Verständnis zu den Inhalten der Richtlinien „Datenschutz“ und „Sperrung und Löschung von Daten“. Der Bereich Compliance überprüft die Zielerreichung. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde das Ziel erfüllt. Zur verspäteten Bearbeitung bei Auskunftersuchen nach Art. 15 DSGVO wurde kein messbares ergebnisorientiertes Ziel definiert. Verspätungsfälle werden systematisch und kontinuierlich überwacht.

### Kennzahlen im Zusammenhang mit Datenschutz

Die Wirksamkeitsüberprüfung der Datenschutz Maßnahmen erfolgt u.a. anhand der Beteiligungsquote aller Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe an der Schulung Datenschutz. Die Kennzahl wird über eine Auswertung der zentralen Schulungsplattform der Viridium Gruppe ermittelt und validiert. Dabei werden generell alle Arbeitnehmenden analog der Schulungstabelle im Rahmen der Fraud-Prävention (siehe Angabepflicht G1-3) zum Stichtag berücksichtigt.

### Unternehmensspezifisches Thema Informationssicherheit

In diesem Abschnitt des Nachhaltigkeitsberichts wird über die Nachhaltigkeitsaktivitäten der Viridium Gruppe in Bezug auf das unternehmensspezifische Thema Informationssicherheit berichtet. Grundlegend für die Inhalte dieses Abschnitts sind die Ergebnisse der durchgeführten

Wesentlichkeitsanalyse, in welcher drei wesentliche Auswirkungen und drei wesentliche Risiken hinsichtlich der Informationssicherheit des Unternehmens identifiziert wurden. Nachfolgend werden diese in Tabelle 27 dargestellt. Ihnen zugeordnet sind die relevanten Konzepte, Maßnahmen und Ziele, mithilfe derer die Viridium Gruppe die beiden wesentlichen Risiken steuert. Diese werden in den weiteren Angabepflichten dieses Abschnitts näher ausgeführt.

Unterthema	Kurzbeschreibung	Konzept(e)	Maßnahme(n)	Ziel(e)
Wesentliche Auswirkungen				
Informationssicherheit	Regelmäßige Informationssicherheitsschulungen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Operationale Resilienz-Strategie</li> <li>▼ Richtlinie „Informationssicherheit“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Informationssicherheitsschulung der Arbeitnehmenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Basisschulung "Informationssicherheit" von mindestens 90 %</li> </ul>
Informationssicherheit	Dokumentation des Informationssicherheitsinventars	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie „Informationssicherheit“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Monitoring der ISi-Risiken</li> <li>▼ Quartalsweises Reporting an den Vorstand</li> <li>▼ Jährliches Reporting an den Gesamtvorstand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Allen als wesentlich bewerteten Informationssicherheitsrisiken sind Maßnahmen bzw. Kontrollen zugeordnet</li> </ul>
Informationssicherheit	Resilienztests im Bereich Informationssicherheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Operationale Resilienz-Strategie</li> <li>▼ Richtlinie „Informationssicherheit“</li> <li>▼ Richtlinie „Business Continuity Management“</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Erstellung &amp; Umsetzung Resilienztestplan</li> <li>▼ Quartalsweises Reporting an den Vorstand</li> <li>▼ Jährliches Reporting an den Gesamtvorstand</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Anteil jährliche Umsetzung Resilienztestplan von mindestens 90 %</li> </ul>
Wesentliche Risiken				
Informationssicherheit	Social Engineering	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Operationale Resilienz-Strategie</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Regelmäßige Informationssicherheitsschulung der Arbeitnehmenden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Beteiligungsquote an Basisschulung "Informationssicherheit" von mindestens 90 %</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Richtlinie "Informationssicherheit"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Quartalsweises Reporting an den Vorstand</li> <li>▼ Jährliches Reporting an den Gesamtvorstand</li> </ul>	
Informationssicherheit	Ransomware Angriff	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Operationale Resilienz-Strategie</li> <li>▼ Richtlinie "Informationssicherheit"</li> <li>▼ Richtlinie "Business Continuity Management"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Implementierung von Sicherheitstechnologien</li> <li>▼ Jährliche Erstellung &amp; Umsetzung Resilienztestplan</li> <li>▼ Quartalsweises Reporting an den Vorstand</li> <li>▼ Jährliches Reporting an den Gesamtvorstand</li> </ul>	Anteil jährliche Umsetzung Resilienztestplan von mindestens 90 %
Informationssicherheit	Dolose Handlungen aufgrund von IT-Schwachstellen	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Operationale Resilienz-Strategie</li> <li>▼ Richtlinie "Informationssicherheit"</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Jährliche Erstellung &amp; Umsetzung Resilienztestplan</li> </ul>	Anteil jährliche Umsetzung Resilienztestplan von mindestens 90 %
Wesentliche Chancen				
-	-	-	-	-

Tabelle 27 - Zuordnung der wesentlichen Auswirkungen, Risiken und Chancen zu Konzepten, Maßnahmen und Zielen im unternehmensspezifischen Thema Informationssicherheit

## Management der Auswirkungen, Risiken und Chancen

### Konzepte im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Alle Gesellschaften der Viridium Gruppe sind im Geltungsbereich des gruppenweiten Informationssicherheitsmanagementsystems (nachfolgend ISMS). Grundlage des ISMS der Viridium Gruppe ist die Operationale Resilienz-Strategie, die durch den Vorstand freigegeben wird. Ziel dieser Strategie ist es, die operationale Resilienz der Viridium Gruppe zu verbessern, allen voran die digitale operationale Resilienz. Hierzu werden die Leitaussagen zur operationalen Resilienz sowie die zu verfolgenden Ziele und das angestrebte Sicherheitsniveau dargestellt. Die Viridium Gruppe unterliegt den Anforderungen der DORA-Verordnung (EU) 2022/2554 und adressiert die Anforderungen mit der Operationalen Resilienz-Strategie.

Anhand eines Resilienztestplans werden unterschiedliche Bereiche daraufhin geprüft, inwieweit die internen und externen Vorgaben zur Informationssicherheit umgesetzt sind. Im Falle

erkannter Umsetzungsmängel werden Handlungsempfehlungen und Maßnahmenvorschläge an die betroffenen bzw. auditierten Bereiche sowie an den Vorstand (CRO und CTO) kommuniziert und nachgehalten.

Die Resilienz-Strategie gibt die strategische Richtung zur Wahrung der digitalen Betriebsstabilität und -sicherheit innerhalb der Viridium Gruppe vor. Eine derartige Strategie ist für die Viridium Gruppe von hoher Bedeutung, da sie für ihren Geschäftsbetrieb auf den Einsatz von digitalen Technologien und IKT-Dienstleistern angewiesen ist. Insbesondere die Richtlinien „Informationssicherheit“ und „Business Continuity Management“ leiten aus dieser Strategie taktische Vorgaben ab.

Mit der operationalen Resilienz-Strategie bekennt sich die Unternehmensleitung zu ihrer Verantwortung, die operationale Resilienz aufrecht zu erhalten. Aus diesem Grund soll die Strategie sicherstellen, dass die kritischen und wichtigen Prozesse bzw. die IKT-Assets (Informations- und Kommunikationstechnologie-Assets), die diese Prozesse maßgeblich unterstützen, in der Viridium Gruppe erkannt werden und diese abgesichert bzw. auch im Not- bzw. Störfall aufrechterhalten bzw. wiederhergestellt werden.

Das zur Erfüllung dieses Ziels etablierte ISMS orientiert sich an dem Digital Operational Resilience Act (DORA). Dabei werden sowohl die vorgelagerte Wertschöpfungskette als auch der eigene Geschäftsbetrieb abgedeckt. In diesem Zusammenhang ist zu erwähnen, dass sich sämtliche Rechenzentren, die für die Viridium Gruppe betrieben werden, in Deutschland befinden. Die Datenspeicherung erfolgt im Rahmen der EU-Regularien.

Zu den Kernaufgaben des ISMS gehören:

- ▼ Den Vorstand zu allen Fragen der Informationssicherheit (nachfolgend ISi) zu beraten,
- ▼ Anforderungen der ISi in Form von Richtlinien und Vorgaben zu managen und deren Einhaltung zu kontrollieren,
- ▼ Informationsrisikomanagement aufrecht zu erhalten sowie mit den Teilprozessen ISi-Bedrohungen zu analysieren,
- ▼ Schutzbedarfsfeststellungen & sicherheitstechnische Bewertungen zu erstellen und ISi-Risiken zu managen,
- ▼ IT-Schwachstellen zu identifizieren und zu behandeln,
- ▼ Security Incidents zu behandeln,
- ▼ Arbeitnehmende zum Thema ISi zu sensibilisieren (z.B. auch über Intranetbeiträge),
- ▼ Allgemeine ISi-Beratung für alle Arbeitnehmenden und Projekte durchzuführen,
- ▼ Resilience Tests durchzuführen, um die Widerstandsfähigkeit der Viridium Gruppe gegenüber Angriffen und Ausfällen zu testen.

Zur Umsetzung der ISi-Anforderungen innerhalb der Viridium Gruppe dienen insbesondere die internen Richtlinien „Informationssicherheit“ und „Business Continuity Management (BCM)“,

die alle dem F1-Bereich Qualitatives Risikomanagement zugeordnet sind und durch den Vorstand freigegeben werden. Bei der Viridium Gruppe überwacht ein Informationssicherheitsbeauftragter (nachfolgend ISB) die Einhaltung der ISi-Anforderungen. Die Richtlinien werden jährlich aktualisiert und allen Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe über das Intranet zur Verfügung gestellt.

Die Richtlinie „Informationssicherheit“ hat die Erreichung und die dauerhafte Gewährleistung eines hohen Informationssicherheitsniveaus bei der Viridium Gruppe als Ziel. Die Richtlinie „Business Continuity Management“ hat das Ziel, dass zeitkritische Geschäftsprozesse im Falle eines Schadensereignisses nicht unterbrochen werden (Notfallvorsorge) oder nach einem Ausfall in tolerierbarer Zeit fortgeführt werden können (Geschäftsfortführung).

Die Verantwortung für die Einhaltung und Umsetzung dieser Richtlinien, welche für alle Arbeitnehmenden bindend ist, liegt bei dem Vorstand der Viridium Gruppe. Bei der regelmäßigen Überprüfung der beiden Richtlinien erfolgt die Qualitätssicherung durch definierte Bereiche mit Schnittstellenfunktionen zur Informationssicherheit (Interessenträger, siehe Angabepflicht SBM-2). Zudem werden die Richtlinien dabei vom Richtlinienverantwortlichen auf ihre Effektivität überprüft. Die Ziele der Viridium Gruppe in Zusammenhang mit Informationssicherheit werden ergänzend in der Tabelle am Anfang dieses Abschnitts dargestellt.

Die Informationssicherheit hat insbesondere Schnittstellen zu der operativen IT-Sicherheit, dem BCM, dem IT-Betrieb und der zentralen Stelle für Berechtigungsmanagement. Sie hat zudem Auswirkungen auf alle Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe. Der Austausch mit den Schnittstellen wird im Rahmen der Governance durch wöchentliche und monatliche Gremien wie nachfolgend beschrieben durchgeführt.

Es gibt monatlich ein allgemeines ISi-Teammeeting, an dem der ISB, die Bereichsleitung Cyber Security sowie das gesamte ISi-Team (Datenschutz, BCM, zentrale Stelle für Berechtigungsmanagement) teilnehmen. Inhalte des Updates sind u.a. aktuelle Sicherheitsvorfälle und der Stand der Behebung, der Fortschritt bei der Erstellung von Schutzbedarfsfeststellungen, sicherheitstechnische Bewertungen von neuen Anwendungen sowie von Berechtigungskonzepten. Darüber hinaus wird im ISi-Teammeeting ein Ausblick über aktuelle Schwachstellenmeldungen und deren Behebung gegeben [Monatliches Update des Informationssicherheits-Teams: operativer Austausch der 1st Line (Cyber Security und IT Operations) und 2nd Line (ISB)].

Es gibt zwischen dem ISB, der 1st Line (siehe oben) und dem externen IT-Provider der Viridium Gruppe ein regelmäßig tagendes Gremium. Die Sitzungen werden protokolliert. In diesem Rahmen wird monatlich im operativen Security Advisory Board über aufgetretene Sicherheitsvorfälle, erkannte Phishing-, Spam- und Malware-Aufkommen sowie aktuelle Themen berichtet. Zusätzlich gibt es bei Bedarf ein strategisches Security Advisory Board zu strategischen Entwicklungen der Sicherheitstechnologien und der Managed Security Services des IT-

Providers. Der IT-Provider betreibt ein Security Operation Center (SOC) für die Viridium Gruppe. Die SOC-Reports sind ebenfalls Gegenstand des monatlichen Reporting-Formats durch den IT-Provider.

Es kann zu meldepflichtigen Informationssicherheitssachverhalten kommen. Ad-hoc Informationssicherheitsmeldungen, die der Informationssicherheitsmanager on Duty (ISi-MoD) an die jeweils zuständige Aufsichtsbehörde meldet, werden vom ISi-MoD zusätzlich an CRO und CTO und zuständige Führungskraft gemeldet (Ad-hoc Meldungen an die Aufsichtsbehörde).

Für die im Bereich Informationssicherheit im Rahmen von CSRD durch die Viridium Gruppe identifizierten Auswirkungen und Risiken siehe die Ausführungen in Angabepflicht SBM-3 (Chancen wurden im Bereich Informationssicherheit nicht identifiziert).

### Maßnahmen im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Im Zusammenhang mit Informationssicherheit werden bei der Viridium Gruppe die nachfolgenden ISi-Maßnahmen, die auch Monitoring beinhalten, regelmäßig und dauerhaft umgesetzt (d.h. sie werden auf kontinuierlicher Basis verfolgt und sind nicht zeitlich begrenzt). Diese Maßnahmen sind in der Wertschöpfungskette insgesamt dem eigenen Geschäftsbetrieb zuzuordnen. Die Maßnahme Implementierung von Sicherheitstechnologien ist zusätzlich vorge-lagert zuzuordnen.

- ▼ Schulungen: Alle Arbeitnehmenden<sup>29</sup> müssen jährlich computerbasierte Schulungen zu ISi erfolgreich absolvieren. Die Schulungen umfassen Grundlagen der Informationssicherheit, interne Verfahren zur Meldung von Sicherheitsvorfällen, sowie allgemeine Verhaltensempfehlungen bei der Nutzung des Internets und zum Umgang mit potenziellen Phishing-Mails. Die Schulungen werden über die zentrale Schulungsplattform der Viridium Gruppe angeboten und eine Erinnerung an nicht erfolgten Schulungen ist systemseitig umgesetzt. Die Eskalation bei mehrfach erfolglos gebliebenen automatischen Erinnerungen erfolgt manuell über den ISB. Als Ergebnis sollen alle Arbeitnehmenden hinsichtlich Informationssicherheit sensibilisiert und ein Bewusstsein für IT-Sicherheit geschaffen werden.
- ▼ Resilienztestplan: Am Anfang eines jeden Jahres erstellt der ISB zur Umsetzung im jeweiligen Berichtsjahr einen Resilienztestplan. Der Resilienztestplan beinhaltet unterschiedliche Testarten, wie z.B. Penetration-Tests, Schwachstellenanalysen und themenspezifische Informationssicherheits-Audits. Er wird jedes Jahr abhängig von der Kritikalität der IT-Assets aktualisiert. Als Ergebnis sollen mögliche Informationssicherheitsschwachstellen der Viridium Gruppe rechtzeitig erkannt werden.
- ▼ Implementierung von Sicherheitstechnologien: Im Rahmen der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Informationssicherheit prüft die Viridium Gruppe fortlaufend neue

<sup>29</sup> Neben der in diesem Bericht definierten Gruppe von Arbeitnehmenden, müssen auch weitere Personengruppen die Schulungen absolvieren. Dazu gehören z.B. Auszubildende sowie die Vorstände des Unternehmens.

Sicherheitstechnologien. Diese Technologien werden auf ihre Eignung und Effektivität hin bewertet und dort eingesetzt, wo sie erforderlich sind, um die Sicherheitsarchitektur weiter zu stärken. Die Implementierung erfolgt dabei risikoorientiert und unter Berücksichtigung der Kritikalität der betroffenen IT-Assets. Als Ergebnis soll die Viridium Gruppe hinsichtlich Informationssicherheit robuster sein.

- ▼ Quartalsweises Reporting an Vorstand (CRO und CTO): Quartalsweise erfolgt ein Reporting des ISB über definierte Kennzahlen zum Thema Informationssicherheit an die Vorstände CRO und CTO. Darin werden die aktuelle Bedrohungssituation der Viridium Gruppe sowie die dokumentierten ISi-Risiken vorgestellt und diskutiert. Darüber hinaus werden etwaige Sicherheitsvorfälle, das Schwachstellenmanagement, die Informationssicherheits-Audits und laufende Initiativen der Informationssicherheit besprochen und bewertet. Unter anderem werden Kennzahlen zu der Quote der Arbeitnehmenden, die an den Informationssicherheitsschulungen erfolgreich teilgenommen haben, berichtet sowie Klickraten durchgeführter Phishing-Simulationen vorgestellt. Als Ergebnis haben der CRO und CTO ein allgemeines Update zur Informationssicherheit erhalten, um ihrer Kontrollfunktion gerecht zu werden.
- ▼ Jährliches Reporting Gesamtvorstand: Der ISB berichtet bzgl. der Informationssicherheit dem Gesamtvorstand jährlich über die Bedrohungssituation der Viridium Gruppe und der Versicherungsindustrie insgesamt. Darüber hinaus gibt der ISB einen Ausblick zu erwarteten Marktentwicklungen. In diesem Zuge wird das quartalsweise Reporting an den Vorstand vor dem Hintergrund der Entwicklung über das gesamte Jahr betrachtet. Als Ergebnis ist der Gesamtvorstand über aktuelle Gefahren bei der Viridium Gruppe hinsichtlich Informationssicherheit informiert und kann damit seine Kontrollfunktion angemessen ausüben.
- ▼ Monitoring der ISi-Risiken: Monatliches Monitoring (inkl. Behandlungsplan) der ISi-Risiken ab einer bestimmten (intern als wesentlich definierten) Größenordnung durch CRO sowie quartalsweises Reporting sämtlicher ISi-Risiken aus zentralem Risikoinventar an CRO und CTO im Rahmen des ISB Reportings. Als Ergebnis sind der CRO und CTO über die aktuelle Einschätzung von Informationssicherheitsrisiken informiert und können damit ihre Kontrollfunktion angemessen ausüben.

Die Umsetzung von ISi-Anforderungen werden entsprechend im Rahmen der regulären Liniertätigkeit des Bereichs Qualitatives Risikomanagement sowie durch die IT-Abteilung überwacht. Es erfolgt keine gesonderte Mittelzuweisung.

## **Kennzahlen und Ziele**

### Ziele im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Es gibt folgende kontinuierliche ISi-Ziele (für diese Ziele wurden keine Interessenträger einbezogen):

- ▼ **Beteiligungsquote an Basisschulung Informationssicherheit:** Ziel ist eine flächendeckende Abdeckung aller Arbeitnehmenden mit aktuellen Schulungen im laufenden Berichtsjahr. Aufgrund der Fluktuation bei den Arbeitnehmenden wird ein kontinuierlicher Wert von mindestens 90 % Beteiligungsquote an der Basisschulung zu Informationssicherheit als angemessen erachtet. Die Basisschulung fördert das Verständnis zu den Inhalten der Richtlinie „Informationssicherheit“ und unterstützt die Operationale Resilienz-Strategie. Der ISB überprüft die Zielerreichung. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde das Ziel erfüllt.
- ▼ **Anteil Umsetzung Resilienztestplan:** Der jährlich geplante Resilienztestplan der Viridium Gruppe wird bis Jahresende des jeweiligen Berichtsjahres zu 90 % umgesetzt. Dabei war der Resilienztestplan für das Geschäftsjahr 2025 erstmalig vollumfänglich gemäß DORA umzusetzen. Die Umsetzung des Resilienztestplans fördert die Einhaltung der Richtlinien „Informationssicherheit“ und „Business Continuity Management“ sowie unterstützt die Operationale Resilienz-Strategie. Der ISB überprüft die Zielerreichung. Für das Geschäftsjahr 2025 wurde das Ziel erfüllt.
- ▼ **Informationssicherheitsrisiken (d.h. Risiken im Zusammenhang mit der Gefährdung von Schutzzielen der Viridium Daten hinsichtlich Vertraulichkeit, Integrität/Authentizität und Verfügbarkeit)** werden kontinuierlich über mehrere Kanäle (z.B. OR-Tests, Projekte, Sicherheitsvorfälle) identifiziert und entsprechend der Vorgaben von Op-Risk bewertet sowie in BOC-Adonis dokumentiert. Allen gemäß der bei der Viridium Gruppe gültigen Risikobewertungsmatrix als wesentlich bewerteten Informationssicherheitsrisiken sind kontinuierlich Maßnahmen bzw. Kontrollen zugeordnet. Das Ziel fördert die Einhaltung der Richtlinie „Informationssicherheit“. Der ISB überprüft die Zielerreichung. Alle als wesentlichen bewerteten Informationssicherheitsrisiken wurden zum Jahresende Maßnahmen bzw. Kontrollen zugeordnet. Das Ziel wurde somit erfüllt.

### Kennzahlen im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Im Rahmen des internen Kontrollsystems des ISMS wurden für jeden Prozess Kennzahlen und nachhaltige Steuerungsgrößen festgelegt, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben sowie die Effizienz der Prozesse zu messen. Diese nachhaltigen Steuerungsgrößen werden je nach Kennzahl entweder monatlich, quartalsweise, halbjährlich oder jährlich gemessen und regelmäßig an den Vorstand berichtet (siehe Quartalsreporting an Vorstand bei Maßnahmen).

Die Überprüfung der Wirksamkeit der ISi-Maßnahmen erfolgt anhand folgender Größen:

- ▼ **Beteiligungsquote aller Arbeitnehmenden der Viridium Gruppe an ISi-Schulungen.** Die Kennzahl wird über eine Auswertung der zentralen Schulungsplattform der Viridium Gruppe ermittelt und validiert. Dabei werden generell alle Arbeitnehmende analog der Schulungstabelle im Rahmen der Fraud-Prävention (siehe Angabepflicht G1-3) zum Stichtag berücksichtigt.

- ▼ Anteil Umsetzung Resilienztestplan. Hierbei werden die umgesetzten Resilienztestaktivitäten (Ist) zum Resilienztestplan (Soll) am Jahresende durch Informationssicherheit ins Verhältnis gesetzt. Die Auswertung der umgesetzten Resilienztestaktivitäten erfolgt dabei über das Ticketsystem der Viridium Gruppe.
- ▼ Anzahl und Restrisiko Score der Informationssicherheitsrisiken im Risikoinventar. Informationssicherheitsrisiken ergeben sich beispielsweise aus Abweichungen von Sollvorgaben bei IT-Systemen oder Ergebnissen von Resilienztests. Entsprechende Informationssicherheitsrisiken werden in das zentrale Risikoinventar (BOC-Adonis) übernommen. Die Bewertung von Informationssicherheitsrisiken erfolgt analog dem Vorgehen beim operationellen Risikomanagement (siehe Abschnitt IRO-1). Dabei überprüft und bewertet die Informationssicherheit die Entwicklungen der Informationssicherheitsrisiken in der Anzahl und im Restrisiko Score.

### 1.1.5 Anhang zum Nachhaltigkeitsbericht

#### Angabepflicht GOV-4 – Erklärung zur Sorgfaltspflicht

In der nachfolgenden Übersicht sind die in der Nachhaltigkeitserklärung der Viridium Gruppe bereitgestellten Informationen über das Verfahren zur Erfüllung der Sorgfaltspflicht in Bezug auf die Nachhaltigkeitsaspekte aufgeführt:

Kernelemente der Sorgfaltspflicht	Absätze in der Nachhaltigkeitserklärung
a) Einbindung der Sorgfaltspflicht in Governance, Strategie und Geschäftsmodell	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 GOV-3 ESRS 2 SBM-3
b) Einbindung betroffener Interessenträger in alle wichtigen Schritte der Sorgfaltspflicht	ESRS 2 GOV-2 ESRS 2 SBM-2 ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 MDR-P ESRS S1-2 ESRS S4-2
c) Ermittlung und Bewertung negativer Auswirkungen	ESRS 2 IRO-1 ESRS 2 SBM-3
d) Maßnahmen gegen diese negativen Auswirkungen	ESRS 2 MDR-A ESRS E1-3 ESRS S1-4 ESRS S4-4 Unternehmensspezifische Maßnahmen Kundenbindung Unternehmensspezifische Maßnahmen Datenschutz Unternehmensspezifische Maßnahmen Informationssicherheit
e) Nachverfolgung der Wirksamkeit dieser Bemühungen und Kommunikation	ESRS 2 MDR-M ESRS 2 MDR-T ESRS E1-4 ESRS E1-5

ESRS E1-6
ESRS S1-5
ESRS S1-6
ESRS S1-7
ESRS S1-8
ESRS S1-9
ESRS S1-10
ESRS S1-11
ESRS S1-12
ESRS S1-13
ESRS S1-14
ESRS S1-15
ESRS S1-16
ESRS S1-17
ESRS S4-5
Unternehmensspezifische Ziele Kundenbindung
Unternehmensspezifische Ziele Datenschutz
Unternehmensspezifische Ziele Informationssicherheit

Tabelle 28 - GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht

**Angabepflicht IRO-2 – In ESRS enthaltene von der Nachhaltigkeitserklärung des Unternehmens abgedeckte Angabepflichten**

Ausgangspunkt für die in der Nachhaltigkeitserklärung der Viridium Gruppe dargestellten Angabepflichten sind die im Rahmen der Wesentlichkeitsanalyse unter Einbeziehung von Interessenträgern ermittelten wesentlichen Nachhaltigkeitsthemen sowie unternehmensspezifische Themen (siehe Angabepflichten SBM-2 und IRO-1).

Liste der in der Nachhaltigkeitserklärung enthaltenen Angabepflichten:

Abschnitt	Themenstandard	Angabepflicht (Verweis Kapitel)
<b>Umweltinformatio- nen</b>	Klimawandel (ESRS E1)	E1-1 Übergangsplan für den Klimaschutz
		E1-2 Konzepte im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
		E1-3 Maßnahmen und Mittel im Zusammenhang mit den Klimakonzepten
		E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel
		E1-5 Energieverbrauch und Energiemix
		E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen
		E1-8 Interne CO <sub>2</sub> -Bepreisung

<b>Soziale Informationen</b>	Arbeitskräfte des Unternehmens (ESRS S1)	S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
		S1-2	Verfahren zur Einbeziehung der Arbeitskräfte des Unternehmens und von Arbeitnehmervertretern in Bezug auf Auswirkungen
		S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
		S1-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf die Arbeitskräfte des Unternehmens und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen
		S1-5	Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen
		S1-6	Merkmale der Arbeitnehmer des Unternehmens
		S1-7	Merkmale der Fremdarbeitskräfte des Unternehmens
		S1-8	Tarifvertragliche Abdeckung und sozialer Dialog
		S1-9	Diversitätskennzahlen
		S1-10	Angemessene Entlohnung
		S1-11	Soziale Absicherung
		S1-12	Menschen mit Behinderungen
		S1-13	Kennzahlen für Weiterbildung und Kompetenzentwicklung
		S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
		S1-15	Kennzahlen für die Vereinbarkeit von Berufs- und Privatleben
		S1-16	Vergütungskennzahlen (Gesamtvergütung)
		S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
	Verbraucher und Endnutzer (ESRS S4)	S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern

	<p>sowie unternehmensspezifisches Thema Kundenbindung</p>	<p>Unternehmensspezifisch (kein ESRS-Thema)</p> <p>S4-2</p> <p>S4-3</p> <p>S4-4</p> <p>Unternehmensspezifisch (kein ESRS-Thema)</p> <p>S4-5</p> <p>Unternehmensspezifisch (kein ESRS-Thema)</p>	<p>Konzepte im Zusammenhang mit Kundenbindung</p> <p>Verfahren zur Einbeziehung von Verbrauchern und Endnutzern in Bezug auf Auswirkungen</p> <p>Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die Verbraucher und Endnutzer Bedenken äußern können</p> <p>Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen</p> <p>Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Kundenbindung sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen</p> <p>Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen</p> <p>Ziele im Zusammenhang mit der Bewältigung wesentlicher negativer Auswirkungen, der Förderung positiver Auswirkungen und dem Umgang mit wesentlichen Risiken und Chancen im Zusammenhang mit Kundenbindung</p>
<p><b>Governance Informationen</b></p>	<p>Unternehmensführung (ESRS G1)</p>	<p>G1-1</p> <p>G1-2</p> <p>G1-3</p> <p>G1-4</p> <p>G1-6</p>	<p>Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung</p> <p>Management der Beziehungen zu Lieferanten</p> <p>Verhinderung und Aufdeckung von Korruption und Bestechung</p> <p>Korruptions- oder Bestechungsfälle</p> <p>Zahlungspraktiken</p>
			<p>Konzepte im Zusammenhang mit Datenschutz</p>

Unternehmensspezifisches Thema Datenschutz	Unternehmensspezifisch (kein ESRS-Thema)	Maßnahmen im Zusammenhang mit Datenschutz Ziele im Zusammenhang mit Datenschutz Kennzahlen im Zusammenhang mit Datenschutz
Unternehmensspezifisches Thema Informationssicherheit	Unternehmensspezifisch (kein ESRS-Thema)	Konzepte im Zusammenhang mit Informationssicherheit Maßnahmen im Zusammenhang mit Informationssicherheit Ziele im Zusammenhang mit Informationssicherheit Kennzahlen im Zusammenhang mit Informationssicherheit

Tabelle 29 - IRO-2 abgedeckte Angabepflichten der Viridium Gruppe

**Liste der Datenpunkte in generellen und themenbezogenen Standards, die sich aus anderen EU-Rechtsvorschriften ergeben:**

Angabepflicht und zugehöriger Datenpunkt	SFDR-Referenz*	Angabepflicht (Verweis Kapitel)
ESRS 2 GOV-1 Geschlechtervielfalt in den Leitungs- und Kontrollorganen Absatz 21 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 1	GOV-1 Die Rolle der Verwaltungs-, Leitungs- und Aufsichtsorgane
ESRS 2 GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht Absatz 30	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 3	GOV-4 Erklärung zur Sorgfaltspflicht
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit fossilen Brennstoffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer i	Indikator Nr. 4 Tabelle 1 in Anhang 1	SBM-1 Strategie, Geschäftsmodell und Wertschöpfungskette
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Aktivitäten im Zusammenhang mit der Herstellung von Chemikalien Absatz 40 Buchstabe d Ziffer ii	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 2	
ESRS 2 SBM-1 Beteiligung an Tätigkeiten im Zusammenhang mit umstrittenen Waffen Absatz 40 Buchstabe d Ziffer iii	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 1	
ESRS E1-4 THG-Emissionsreduktionsziele Absatz 34	Indikator Nr. 4 in Anhang 1 Tabelle 2	E1-4 Ziele im Zusammenhang mit dem Klimaschutz und der Anpassung an den Klimawandel (k.A. für Scope 3 Kategorie 15)

ESRS E1-5 Energieverbrauch aus fossilen Brennstoffen aufgeschlüsselt nach Quellen (nur klimaintensive Sektoren) Absatz 38	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1 und Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 2	E1-5	Energieverbrauch und Energiemix
ESRS E1-5 Energieverbrauch und Energiemix Absatz 37	Indikator Nr. 5 in Anhang 1 Tabelle 1		
ESRS E1-5 Energieintensität im Zusammenhang mit Tätigkeiten in klimaintensiven Sektoren Absätze 40 bis 43	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 1		
ESRS E1-6 THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen Absatz 44	Indikatoren Nr. 1 und 2 in Anhang 1 Tabelle 1	E1-6	THG-Bruttoemissionen der Kategorien Scope 1, 2 und 3 sowie THG-Gesamtemissionen (k.A. für Scope 3 Kategorie 15)
ESRS E1-6 Intensität der THG-Bruttoemissionen Absätze 53 bis 55	Indikator Nr. 3 Tabelle 1 in Anhang 1		
ESRS E2-4 Menge jedes in Anhang II der E-PRTR-Verordnung (Europäisches Schadstofffreisetzungs- und -verbringungsregister) aufgeführten Schadstoffs, der in Luft, Wasser und Boden emittiert wird, Absatz 28	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 1 Indikator Nr. 2 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 1 in Anhang 1 Tabelle 2 Indikator Nr. 3 in Anhang 1 Tabelle 2	E2-4	Nicht wesentlich für die Viridium Gruppe
ESRS E3-1 Wasser- und Meeresressourcen Absatz 9	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 2	E3-1	
ESRS E3-1 Spezielle Strategie Absatz 13	Indikator Nr. 8 in Anhang 1 Tabelle 2		
ESRS E3-1 Nachhaltige Ozeane und Meere Absatz 14	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2		
ESRS E3-4 Gesamtmenge des zurückgewonnenen und wiederverwendeten Wassers Absatz 28 Buchstabe c	Indikator Nr. 6,2 in Anhang 1 Tabelle 2	E3-4	
ESRS E3-4 Gesamtwasser-verbrauch in m <sup>3</sup> je Nettoerlös aus eigenen Tätigkeiten Absatz 29	Indikator Nr. 6,1 in Anhang 1 Tabelle 2		
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe a Ziffer i	Indikator Nr. 7 in Anhang 1 Tabelle 1	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe b	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 2		
ESRS 2 – SBM-3 – E4 Absatz 16 Buchstabe c	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 2		

ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Landnutzung und Landwirtschaft Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 2	E4-2	Nicht wesentlich für die Viridium Gruppe
ESRS E4-2 Nachhaltige Verfahren oder Strategien im Bereich Ozeane/Meere Absatz 24 Buchstabe c	Indikator Nr. 12 in Anhang 1 Tabelle 2		
ESRS E4-2 Strategien zur Bekämpfung der Entwaldung Absatz 24 Buchstabe d	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 2		
ESRS E5-5 Nicht recycelte Abfälle Absatz 37 Buchstabe d	Indikator Nr. 13 in Anhang 1 Tabelle 2	E5-5	
ESRS E5-5 Gefährliche und radioaktive Abfälle Absatz 39	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 1		
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe f	Indikator Nr. 13 in Anhang I Tabelle 3	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
ESRS 2 SBM3 – S1 Risiko von Kinderarbeit Absatz 14 Buchstabe g	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 3		
ESRS S1-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 20	Indikator Nr. 9 in Anhang I Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 1	S1-1	Konzepte im Zusammenhang mit den Arbeitskräften des Unternehmens
ESRS S1-1 Verfahren und Maßnahmen zur Bekämpfung des Menschenhandels Absatz 22	Indikator Nr. 11 in Anhang I Tabelle 3		
ESRS S1-1 Konzept oder Managementsystem für die Verhütung von Arbeitsunfällen Absatz 23	Indikator Nr. 1 in Anhang I Tabelle 3		
ESRS S1-3 Bearbeitung von Beschwerden Absatz 32 Buchstabe c	Indikator Nr. 5 in Anhang I Tabelle 3	S1-3	Verfahren zur Verbesserung negativer Auswirkungen und Kanäle, über die die Arbeitskräfte des Unternehmens Bedenken äußern können
ESRS S1-14 Zahl der Todesfälle und Zahl und Quote der Arbeitsunfälle Absatz 88 Buchstaben b und c	Indikator Nr. 2 in Anhang I Tabelle 3	S1-14	Kennzahlen für Gesundheitsschutz und Sicherheit
ESRS S1-14 Anzahl der durch Verletzungen, Unfälle, Todesfälle oder Krankheiten	Indikator Nr. 3 in Anhang I Tabelle 3		

bedingten Ausfalltage Absatz 88 Buchstabe e			
ESRS S1-16 Unbereinigtes geschlechtsspezifisches Verdienstgefälle Absatz 97 Buchstabe a	Indikator Nr. 12 in Anhang I Tabelle 1	S1-16	k.A.
ESRS S1-16 Überhöhte Vergütung von Mitgliedern der Leitungsorgane Absatz 97 Buchstabe b	Indikator Nr. 8 in Anhang I Tabelle 3		Vergütungskennzahlen (Verdienstunterschiede und Gesamtvergütung)
ESRS S1-17 Fälle von Diskriminierung Absatz 103 Buchstabe a	Indikator Nr. 7 in Anhang I Tabelle 3	S1-17	Vorfälle, Beschwerden und schwerwiegende Auswirkungen im Zusammenhang mit Menschenrechten
ESRS S1-17 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 104 Buchstabe a	Indikator Nr. 10 in Anhang I Tabelle 1 und Indikator Nr. 14 in Anhang I Tabelle 3		
ESRS 2 SBM3 – S2 Erhebliches Risiko von Kinderarbeit oder Zwangsarbeit in der Wertschöpfungskette Absatz 11 Buchstabe b	Indikatoren Nr. 12 und 13 in Anhang I Tabelle 3	SBM-3	Wesentliche Auswirkungen, Risiken und Chancen und ihr Zusammenspiel mit Strategie und Geschäftsmodell
ESRS S2-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechtspolitik Absatz 17	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1	S2-1	Nicht wesentlich für die Viridium Gruppe
ESRS S2-1 Konzepte im Zusammenhang mit Arbeitskräften in der Wertschöpfungskette Absatz 18	Indikatoren Nr. 11 und 4 in Anhang 1 Tabelle 3		
ESRS S2-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 1	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		
ESRS S2-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten innerhalb der vor- und nachgelagerten Wertschöpfungskette Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3	S2-4	Nicht wesentlich für die Viridium Gruppe
ESRS S3-1 Verpflichtungen im Bereich der Menschenrechte Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1	S3-1	

ESRS S3-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte, der Prinzipien der IAO oder der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		
ESRS S3-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 36	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3	S3-4	
ESRS S4-1 Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern Absatz 16	Indikator Nr. 9 in Anhang 1 Tabelle 3 und Indikator Nr. 11 in Anhang 1 Tabelle 1	S4-1	Konzepte im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern
ESRS S4-1 Nichteinhaltung der Leitprinzipien der Vereinten Nationen für Wirtschaft und Menschenrechte und der OECD-Leitlinien Absatz 17	Indikator Nr. 10 in Anhang 1 Tabelle 1		
ESRS S4-4 Probleme und Vorfälle im Zusammenhang mit Menschenrechten Absatz 35	Indikator Nr. 14 in Anhang 1 Tabelle 3	S4-4	Ergreifung von Maßnahmen in Bezug auf wesentliche Auswirkungen auf Verbraucher und Endnutzer und Ansätze zum Management wesentlicher Risiken und zur Nutzung wesentlicher Chancen im Zusammenhang mit Verbrauchern und Endnutzern sowie die Wirksamkeit dieser Maßnahmen
ESRS G1-1 Übereinkommen der Vereinten Nationen gegen Korruption Absatz 10 Buchstabe b	Indikator Nr. 15 in Anhang 1 Tabelle 3	G1-1	Unternehmenskultur und Konzepte für die Unternehmensführung
ESRS G1-1 Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowers) Absatz 10 Buchstabe d	Indikator Nr. 6 in Anhang 1 Tabelle 3		
ESRS G1-4 Geldstrafen für Verstöße gegen Korruptions- und Bestechungsvorschriften Absatz 24 Buchstabe a	Indikator Nr. 17 in Anhang 1 Tabelle 3	G1-4	Korruptions- oder Bestechungsfälle
ESRS G1-4 Standards zur Bekämpfung von Korruption und Bestechung Absatz 24 Buchstabe b	Indikator Nr. 16 in Anhang 1 Tabelle 3		

\* Verordnung (EU) 2019/2088 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 27. November 2019 über nachhaltigkeitsbezogene Offenlegungspflichten im Finanzdienstleistungssektor (ABl. L 317 vom 9.12.2019, S. 1)

*Tabelle 30 - Auflistung der Datenpunkte, die sich aus anderer EU-Gesetzgebung ergeben*

# Prüfungsvermerk

## **des unabhängigen Wirtschaftsprüfers über eine betriebswirtschaftliche Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit in Bezug auf einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht**

An die Viridium Group GmbH & Co. KG, Leverkusen

### **Prüfungsurteil**

Wir haben den gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht der Viridium Group GmbH & Co. KG, Leverkusen, (im Folgenden die „Gesellschaft“) zur Erfüllung der §§ 315b bis 315c HGB einschließlich der in diesem gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht enthaltenen Angaben zur Erfüllung der Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 (im Folgenden die „nichtfinanzielle Konzernberichterstattung“) für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 einer betriebswirtschaftlichen Prüfung zur Erlangung begrenzter Sicherheit unterzogen.

Nicht Gegenstand unserer Prüfung waren die in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

Auf der Grundlage der durchgeführten Prüfungshandlungen und der erlangten Prüfungsnachweise sind uns keine Sachverhalte bekannt geworden, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die beigefügte nichtfinanzielle Konzernberichterstattung für das Geschäftsjahr vom 1. Januar bis zum 31. Dezember 2025 nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit § 315c iVm. §§ 289c bis 289e HGB und den Anforderungen nach Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt ist.

Wir geben kein Prüfungsurteil zu den in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung genannten externen Dokumentationsquellen oder Expertenmeinungen ab, die als ungeprüft gekennzeichnet sind.

### **Grundlage für das Prüfungsurteil**

Wir haben unsere Prüfung unter Beachtung des vom International Auditing and Assurance Standards Board (IAASB) herausgegebenen International Standard on Assurance Engagements (ISAE) 3000 (Revised): Assurance Engagements Other Than Audits or Reviews of Historical Financial Information durchgeführt.

Bei einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit unterscheiden sich die durchgeführten Prüfungshandlungen im Vergleich zu einer Prüfung zur Erlangung einer hinreichenden

Sicherheit in Art und zeitlicher Einteilung und sind weniger umfangreich. Folglich ist der erlangte Grad an Prüfungssicherheit erheblich niedriger als die Prüfungssicherheit, die bei Durchführung einer Prüfung mit hinreichender Prüfungssicherheit erlangt worden wäre.

Unsere Verantwortung nach ISAE 3000 (Revised) ist im Abschnitt „Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung“ weitergehend beschrieben.

Wir sind von dem Unternehmen unabhängig in Übereinstimmung mit den europarechtlichen sowie den deutschen handelsrechtlichen und berufsrechtlichen Vorschriften und haben unsere sonstigen deutschen Berufspflichten in Übereinstimmung mit diesen Anforderungen erfüllt. Unsere Wirtschaftsprüferpraxis hat die Anforderungen an das Qualitätsmanagementsystem des vom Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) herausgegebenen IDW Qualitätsmanagementstandards: Anforderungen an das Qualitätsmanagement in der Wirtschaftsprüferpraxis (IDW QMS 1 (09.2022)) angewendet. Wir sind der Auffassung, dass die von uns erlangten Prüfungsnachweise ausreichend und geeignet sind, um als Grundlage für unser Prüfungsurteil zu dienen.

### **Hervorhebung eines Sachverhalts - Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung**

Ohne unser Prüfungsurteil zu modifizieren, verweisen wir auf die Ausführungen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, in denen die Grundsätze zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beschrieben werden. Danach hat die Gesellschaft die Europäischen Standards für die Nachhaltigkeitsberichterstattung (ESRS) in dem im Abschnitt "Allgemeine Informationen" der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angegebenen Umfang angewendet.

### **Verantwortung der gesetzlichen Vertreter und des Aufsichtsrats für die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung**

Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie mit den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien und für die Ausgestaltung, Implementierung und Aufrechterhaltung der internen Kontrollen, die sie als notwendig erachtet haben, um die Aufstellung einer nichtfinanziellen Konzernberichterstattung in Übereinstimmung mit diesen Vorschriften zu ermöglichen, die frei von wesentlichen falschen Darstellungen aufgrund von dolosen Handlungen (d.h. Manipulationen der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung) oder Irrtümern ist.

Diese Verantwortung der gesetzlichen Vertreter umfasst die Einrichtung und Aufrechterhaltung des Prozesses zur Identifizierung von Informationen, die in die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung aufzunehmen sind (die Wesentlichkeitsanalyse), die Auswahl und Anwendung angemessener Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung sowie das Treffen von Annahmen und die Vornahme von Schätzungen und die Ermittlung von zukunftsorientierten Informationen zu einzelnen nachhaltigkeitsbezogenen Angaben.

Der Aufsichtsrat ist verantwortlich für die Überwachung des Prozesses der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

### **Inhärente Grenzen bei der Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung**

Die einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften enthalten Formulierungen und Begriffe, die erheblichen Auslegungsunsicherheiten unterliegen und für die noch keine maßgebenden umfassenden Interpretationen veröffentlicht wurden. Demzufolge haben die gesetzlichen Vertreter insbesondere im Abschnitt "Allgemeine Informationen" der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung ihre Auslegungen solcher Formulierungen und Begriffe angegeben. Die gesetzlichen Vertreter sind verantwortlich für die Vertretbarkeit dieser Auslegungen. Da solche Formulierungen und Begriffe unterschiedlich durch Regulatoren oder Gerichte ausgelegt werden können, ist die Gesetzmäßigkeit von Messungen oder Beurteilungen der Nachhaltigkeitssachverhalte auf Basis dieser Auslegungen unsicher.

Diese inhärenten Grenzen betreffen auch die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.

### **Verantwortung des Wirtschaftsprüfers für die Prüfung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung**

Unsere Zielsetzung ist es, auf Grundlage der von uns durchgeführten Prüfung ein Prüfungsurteil mit begrenzter Sicherheit darüber abzugeben, ob uns Sachverhalte bekannt geworden sind, die uns zu der Auffassung veranlassen, dass die nichtfinanzielle Konzernberichterstattung nicht in allen wesentlichen Belangen in Übereinstimmung mit den einschlägigen deutschen gesetzlichen und europäischen Vorschriften sowie den von den gesetzlichen Vertretern der Gesellschaft dargestellten konkretisierenden Kriterien aufgestellt worden ist sowie einen Prüfungsvermerk zu erteilen, der unser Prüfungsurteil zur nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beinhaltet.

Im Rahmen einer Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit gemäß ISAE 3000 (Revised) üben wir pflichtgemäßes Ermessen aus und bewahren eine kritische Grundhaltung. Darüber hinaus

- ▼ erlangen wir ein Verständnis über den für die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung angewandten Prozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesentlichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung.
- ▼ identifizieren wir Angaben, bei denen die Entstehung einer wesentlichen falschen Darstellung aufgrund von dolosen Handlungen oder Irrtümern wahrscheinlich ist, planen und führen Prüfungshandlungen durch, um diese Angaben zu adressieren und eine das Prüfungsurteil unterstützende begrenzte Prüfungssicherheit zu erlangen. Das Risiko, dass eine aus dolosen Handlungen resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, ist höher als das Risiko, dass eine aus Irrtümern resultierende wesentliche falsche Darstellung nicht aufgedeckt wird, da dolose Handlungen kollusives Zusammenwirken, Fälschungen, beabsichtigte Unvollständigkeiten, irreführende Darstellungen bzw. das Außerkraftsetzen interner Kontrollen beinhalten können. Außerdem ist das Risiko, eine wesentliche falsche Darstellung in Informationen aus der Wertschöpfungskette nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die nicht unter der Kontrolle des Unternehmens stehen (Informationen aus der Wertschöpfungskette), in der Regel höher als das Risiko, eine wesentliche Falschdarstellung in Informationen nicht aufzudecken, die aus Quellen stammen, die unter der Kontrolle des Unternehmens stehen, da sowohl die gesetzlichen Vertreter des Unternehmens als auch wir als Prüfer in der Regel Beschränkungen beim direkten Zugang zu den Quellen von Informationen aus der Wertschöpfungskette unterliegen.
- ▼ würdigen wir die zukunftsorientierten Informationen, einschließlich der Angemessenheit der zugrunde liegenden Annahmen. Es besteht ein erhebliches unvermeidbares Risiko, dass künftige Ereignisse wesentlich von den zukunftsorientierten Informationen abweichen.

### **Zusammenfassung der vom Wirtschaftsprüfer durchgeführten Tätigkeiten**

Eine Prüfung zur Erlangung einer begrenzten Sicherheit beinhaltet die Durchführung von Prüfungshandlungen zur Erlangung von Nachweisen über die Nachhaltigkeitsinformationen. Art, zeitliche Einteilung und Umfang der ausgewählten Prüfungshandlungen liegen in unserem pflichtgemäßen Ermessen.

Bei der Durchführung unserer Prüfung mit begrenzter Sicherheit haben wir unter anderem:

- ▼ die Eignung der von den gesetzlichen Vertretern in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung dargestellten Kriterien insgesamt beurteilt.
- ▼ die gesetzlichen Vertreter und relevante Mitarbeiter befragt, die in die Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung einbezogen wurden, über den Aufstellungsprozess, einschließlich des vom Unternehmen durchgeführten Prozesses der Wesent-

lichkeitsanalyse zur Identifizierung der zu berichtenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung, sowie über die auf diesen Prozess bezogenen internen Kontrollen.

- ▼ die von den gesetzlichen Vertretern angewandten Methoden zur Aufstellung der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung beurteilt.
- ▼ die Vertretbarkeit der von den gesetzlichen Vertretern angegebenen geschätzten Werte und der damit zusammenhängenden Erläuterungen beurteilt. Wenn die gesetzlichen Vertreter in Übereinstimmung mit den ESRS die zu berichtenden Informationen über die Wertschöpfungskette für einen Fall schätzen, in dem die gesetzlichen Vertreter nicht in der Lage sind, die Informationen aus der Wertschöpfungskette trotz angemessener Anstrengungen einzuholen, ist unsere Prüfung darauf begrenzt zu beurteilen, ob die gesetzlichen Vertreter diese Schätzungen in Übereinstimmung mit den ESRS vorgenommen haben, und die Vertretbarkeit dieser Schätzungen zu beurteilen, aber nicht Informationen über die Wertschöpfungskette zu ermitteln, die die gesetzlichen Vertreter nicht einholen konnten.
- ▼ analytische Prüfungshandlungen und Befragungen zu ausgewählten Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung durchgeführt.
- ▼ die Darstellung der Informationen in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.
- ▼ den Prozess zur Identifikation der taxonomiefähigen und taxonomiekonformen Wirtschaftsaktivitäten und der entsprechenden Angaben in der nichtfinanziellen Konzernberichterstattung gewürdigt.

## **Verwendungsbeschränkung für den Vermerk**

Wir weisen darauf hin, dass die Prüfung für Zwecke der Gesellschaft durchgeführt wurde und der Vermerk nur zur Information der Gesellschaft über das Ergebnis der Prüfung bestimmt ist. Somit ist der Vermerk nicht dazu bestimmt, dass Dritte hierauf gestützt (Vermögens-)Entscheidungen treffen. Unsere Verantwortung besteht allein der Gesellschaft gegenüber. Dritten gegenüber übernehmen wir dagegen keine Verantwortung, Sorgfaltspflicht oder Haftung.

Frankfurt am Main, den 26. Mai 2026

PricewaterhouseCoopers GmbH  
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft

Kristina Stiefel  
Wirtschaftsprüferin

ppa. Julia Leonhardt  
Wirtschaftsprüferin