

1. Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht

A. Einleitung

Die Viridium Gruppe (nachfolgend VG) ist gemäß § 289b Abs. 1 i.V.m. § 315b Abs. 1 HGB für das Geschäftsjahr 2020 erstmalig dazu verpflichtet, einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (nachfolgend nichtfinanzieller Bericht) zu erstellen. Dieser Verpflichtung kommen wir in diesem nichtfinanziellen Bericht für die Viridium Versicherungsgruppe (Konzern) nach, der als eigenständiges Kapitel in den Konzerngeschäftsbericht aufgenommen und zusammen mit diesem veröffentlicht wird.

Die folgenden Berichtsinhalte richten sich ausschließlich nach den gesetzlichen Vorgaben. Im Berichtsjahr wurde noch kein Rahmenwerk im Sinne des § 289d HGB verwendet, da sich die VG derzeit noch im Aufbau der Strukturen zur Umsetzung der entsprechenden weitergehenden, aber gesetzlich nicht verpflichtenden Anforderungen befindet. Darüber hinaus möchten wir die aktuellen Entwicklungen und Aktivitäten der EU hinsichtlich der zukünftigen regulatorischen Anforderungen im Bereich der Nachhaltigkeit abwarten – hierbei sind insbesondere die EU-Taxonomie-Verordnung (Verordnung (EU) 852/2020) sowie die Überarbeitung der CSR-Richtlinie (EU-Richtlinie 2014/95/EU) zu nennen – und die jeweiligen Prozesse daran zeitnah ausrichten. Der nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen externen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch den Abschlussprüfer unterzogen. Der entsprechende Prüfungsvermerk über die Ergebnisse dieser betriebswirtschaftlichen Prüfung ist dem Konzerngeschäftsbericht beigelegt.

Betreffend der Angaben zum Geschäftsmodell der VG gemäß § 289c Abs. 1 HGB sowie zu weiteren Ausführungen zu den Auswirkungen der Corona-Pandemie auf die Geschäftstätigkeit verweisen wir an dieser Stelle auf die Erläuterungen im Konzernlagebericht. Im Folgenden werden gemäß den Anforderungen des § 289c Abs. 2 HGB die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit auf die nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung beschrieben. Der Prozess der Wesentlichkeitsanalyse basiert auf zahlreichen Workshops mit ausgewählten Fachbereichen der VG sowie entsprechend korrespondierenden Experteneinschätzungen und Identifikation von nachhaltigen Steuerungsgrößen der jeweiligen Aspekte. In der nachfolgenden Übersicht sind pro Aspekt die verschiedenen Themengebiete aufgeführt, die Gegenstand dieses nichtfinanziellen Berichts sind:

Aspekt	Unterkapitel & Thema
Umweltbelange	Kapitalanlagen <ul style="list-style-type: none"> ▼ Unternehmens- und Staatsanleihen ▼ Illiquide Anlagen ▼ Fondsgebundene Lebensversicherung Betriebliche Ökonomie <ul style="list-style-type: none"> ▼ Umweltmanagement ▼ Digitalisierung
Arbeitnehmerbelange	Personalmanagement Arbeitsbedingungen und Entwicklungen während der Corona-Pandemie Ausbildung
Sozialbelange	Spenden Kundenzufriedenheit
Achtung der Menschenrechte	Fokus auf Dienstleister aus dem Inland Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Verhinderung von Korruption und Bestechung	Compliance <ul style="list-style-type: none"> ▼ Compliance Funktion ▼ Verantwortungsvolle Unternehmensführung ▼ Antikorruption ▼ Verhinderung von Terrorismus- und Geldwäschefinanzierung ▼ Datenschutz Informationssicherheit

Die VG hat im Februar 2020 eine Task Force Corona gegründet, die den Status Quo der Pandemie für die VG bewertet und erforderlichenfalls risikomindernde Maßnahmen verabschiedet und implementiert. Nach wie vor arbeitet ein Großteil der Mitarbeiter der VG vom Home Office aus. Zudem wurden die implementierten Hygienekonzepte konsequent umgesetzt. Dienstreisen sowie die Teilnahme an externen und internen Veranstaltungen sollen grundsätzlich unterbleiben. Alle Geschäftsprozesse und Projekte wurden bislang ohne feststellbare Beeinträchtigungen fortgeführt. Auch die Krankheitsrate ist bislang auf sehr niedrigem Niveau verblieben. Die VG geht davon aus, dass der aktuelle Arbeitsmodus zumindest bis zum Ende des dritten Quartals 2021 unter Berücksichtigung von erweiterten Hygienemaßnahmen, wie bspw. Schnelltests, fortgesetzt wird.

Sowohl im Geschäftsjahr als auch bis zum Berichtszeitpunkt sind nach Berücksichtigung von Mitigationsmaßnahmen keine wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken für den Konzern erkennbar, deren Eintritt als sehr wahrscheinlich angesehen wird und deren negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sein könnten. Am Ende der nachfolgenden Kapitel wird im jeweiligen Abschnitt „Risikoausprägung- und Steuerungsgröße“ eine abschließende Analyse der entsprechend relevanten Steuerungsgrößen aufgeführt. Diese werden, sofern für das entsprechende Kapitel Steuergrößen definiert sind, durch das Qualitative Risikomanagement regelmäßig erhoben und in einem Ampelsystem an den Vorstand berichtet. Hierfür werden anhand von im Vorfeld definierten, individuellen Schwellenwerten die Risikoausprägungen den drei Ampelfarben grün, gelb und rot zugeordnet.

B. Umweltbelange

Beim Aspekt Umweltbelange unterscheiden wir zwischen direkten Einflussfaktoren und indirekten Einflussfaktoren. Direkte Einflussfaktoren, wie beispielsweise ein durchgeführtes Energie-Audit oder Analysen hinsichtlich der CO₂-Reduktion innerhalb der VG, werden im Abschnitt „Betriebliche Ökologie“ dargestellt. Der zentrale indirekte Einflussfaktor für den Aspekt Umweltbelange ist der Kapitalanlage- bzw. der Investmentprozess mit entsprechender Auswahl bestimmter Emittenten. Wir haben im Geschäftsjahr 2020 die Vorbereitungen für die Umsetzung der neuen EU-Transparenzverordnung (Verordnung (EU) 2019/2088) durchgeführt und den Veröffentlichungspflichten im März 2021 entsprochen¹. Die Umsetzung sowie die Analyse der Auswirkungen der EU-Taxonomieverordnung (Verordnung (EU) 2020/852) wurden ebenfalls bereits angestoßen.

Kapitalanlagen

Die Beschreibung der nachhaltigen Steuerung der Kapitalanlagen als indirekter Einflussfaktor für den Aspekt Umweltbelange unterteilt sich in die Bereiche Unternehmens- und Staatsanleihen, illiquide Anlagen sowie fondsgebundene Lebensversicherung. Wir haben uns dazu entschlossen, das gesamte Thema Kapitalanlagen zentral unter dem Aspekt der Umweltbelange zu beschreiben, obwohl hierbei auch Teilbereiche des Aspekts Achtung der Menschenrechte inkludiert sind. Damit möchten wir das zentrale Ziel der nachhaltigen Unternehmenssteuerung mit der Absicht der übergreifenden CO₂-Reduzierung betonen.

Unternehmens- und Staatsanleihen (konventionelle Kapitalanlagen)

Im Jahr 2020 wurden erstmalig explizit ESG-Kriterien (**E**nvironment, **S**ocial, **G**overnance) in die Portfolio Guidelines für die liquiden nicht-alternativen Investments der einzelnen Lebensversicherungsgesellschaften aufgenommen. Die Portfolio Guidelines dienen dazu, die Rahmenbedingungen für diese Mandate der externen Asset Manager zu bestimmen.

Auf Basis festgelegter ESG-Kriterien wird im Einzelnen die Neuanlage in bestimmte Industriesektoren, die unsere Kriterien nicht erfüllen, wie zum Beispiel fossile Brennstoffförderung, vollständig ausgeschlossen. Unser übergeordnetes Ziel ist hierbei über eine nachhaltige Kapitalanlagenstrategie einen Beitrag zur CO₂-Reduzierung sicherzustellen. Weiterhin kommt es zum Ausschluss in der Neuanlage von Unternehmensanleihen, deren Emittenten in bestimmten Industriesektoren (wie z.B. Glücksspiel oder Tabakprodukte) eine definierte Umsatzschwelle übersteigen. Damit stellen die ESG-Kriterien für uns einen essenziellen Bestandteil zur Risikoreduzierung von Investitionen dar, die aufgrund von ökologisch, sozial, ethisch-moralisch oder Governance-Gesichtspunkten zu negativen Auswirkungen führen könnten.

Um diese Ziele zu gewährleisten, sind die extern für die VG tätigen Asset Manager angehalten, die Einhaltung der vorgegebenen ESG-Kriterien im Vorfeld eines jeden Kaufs von Wertpapieren zu prüfen. Durch den frühzeitigen Ausschluss von im Sinne der angesetzten Maßstäbe nicht nachhaltig definierten Emittenten und Wertpapiere

¹ Nicht Gegenstand der Prüfung

lässt sich eine stetige Verbesserung hin zu einem nahezu vollständig ESG-konformen Portfolio erzielen.

Etwaige Verletzungen der ESG-Kriterien durch die Asset Manager würden im Rahmen eines definierten Eskalationsprozesses unmittelbar an die VG berichtet. Die einzuleitenden Schritte werden im Rahmen vertraglicher, handelsrechtlicher, steuerrechtlicher und aufsichtsrechtlicher Restriktionen bestimmt.

Die wichtige nachhaltige Steuerungsgröße bei nicht-alternativen Investmentformen ist demnach die ESG-konforme Neuanlage, da wir diese steuern können und einen direkten Einfluss auf die Auswahl der entsprechenden Branchen ausüben können. Die nachhaltige Zielgröße ist hierbei eine Erreichung von 100 Prozent ESG-konformen Neuanlagen ab dem Zeitpunkt der Neueinführung der oben aufgeführten Portfolio Guidelines. Im Geschäftsjahr 2020 konnte die VG dieses Ziel erfüllen.

Illiquide Anlagen

Auch im Bereich des illiquiden Portfolios, welches Investitionen in Unternehmen sowie Immobilien und Infrastrukturanlagen umfasst, arbeite die VG mit ESG-Zielen. Wir nutzen hierbei sowohl positive als auch negative Screening-Ansätze. So wird vor Beginn einer Zusammenarbeit im Rahmen einer Due Diligence überprüft, inwiefern die von uns ausgewählten Asset Manager ESG-Kriterien bei der Investmentanalyse beachten und ob sie eine ESG-Policy haben. Das Monitoring und Reporting von ESG-Kriterien ist uns sehr wichtig. Darüber hinaus haben wir mehrere Industrien identifiziert, die wir als nicht nachhaltig erachten und in die wir generell nicht investieren. Hierbei orientieren wir uns an den gleichen Branchenausschlüssen, wie sie im konventionellen Kapitalanlagenbereich angewandt werden.

Fondsgebundene Lebensversicherungen

Bei fondsgebundenen Renten- bzw. Lebensversicherungen der Tochtergesellschaften der VG umfasst das Fondsangebot eine breite Auswahl an Publikumsfonds. Dabei wird darauf geachtet, dass Fonds unterschiedlicher Regionen, Anlage- und Risikoklassen und nicht zuletzt auch ESG-konforme Fonds angeboten werden. Die Klassifizierung und Auswahl der Fonds erfolgt mithilfe einer Fondsdatenbank, die unter anderem wieder auf Daten eines ESG-Research-Anbieters zurückgreift. Die Entscheidung bei der Investmentauswahl trägt hier letztlich jedoch der Versicherungsnehmer.

Darüber hinaus werden beispielsweise bei der SLE gemanagte Anlagekonzepte angeboten, die ausschließlich ESG-konforme Investments berücksichtigen. Innerhalb der für ihren Tarif zur Verfügung stehenden Anlagemöglichkeiten können die Versicherungsnehmer frei wählen und von den Umschichtungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

Betriebliche Ökologie

Während der vorherige Abschnitt die indirekten Einflussfaktoren auf den Aspekt Umweltbelange beschrieben hat, fokussiert sich der folgende Abschnitt der betrieblichen Ökologie auf direkte Maßnahmen in der Organisationsstruktur der VG.

Umweltmanagement

In diesem Abschnitt wird beschrieben, welche Maßnahmen unternommen wurden, um die VG nachhaltiger an den Umweltbelangen auszurichten. Die VG ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen und emittiert als solches deutlich weniger CO₂ als ein Produktionsbetrieb. Auch davon losgelöst sind Nachhaltigkeit und Umweltschutz bedeutsam für unser Handeln und unser Ziel ist es, mittel- und langfristige unsere Umweltbilanz stetig zu verbessern.

Bei einem ersten Energie-Audit, das wir Anfang 2016 abschließen konnten, wurden verschiedene Verbesserungsvorschläge gemacht, welche im Anschluss auch weitestgehend umgesetzt wurden. Dadurch ergaben sich energetische Einsparungen und auch die Summe des emittierten CO₂ konnte verringert werden. Im Berichtsjahr wurde dann das Folgeaudit an allen VG-Standorten Hamburg, Heidelberg, Neu-Isenburg, Mannheim und München durchgeführt. Im Gesamtergebnis wird die energetische Ausgangslage als gut bezeichnet. Es ergeben sich aufgrund der Detailanalysen im Auditbericht standortbezogen noch Optimierungsmöglichkeiten, um den Energieverbrauch von Strom und Nahwärme nochmals zu reduzieren. Neben den Maßnahmen, die das Unternehmen in die Wege leitet, werden wir auch das Bewusstsein einer energiebewussten Verhaltensweise in der Belegschaft schärfen.

An den Standorten München und Mannheim haben wir im Berichtsjahr unsere genutzten Büroflächen optimiert und reduziert, ohne dass dies zu einer Verdichtung von Arbeitsplätzen in den genutzten Arbeitsflächen führte. Durch die Flächenaufgabe konnten wir an diesen Standorten sowohl den Stromverbrauch, als auch den Energieaufwand für die Raumheizung annähernd halbieren. Eine ergänzende Maßnahme ist die Reduzierung von Druckern sowie die räumliche Trennung der Druckgeräte von den Arbeitsplätzen. Dies wird je nach vorhandenen Gegebenheiten entsprechend angewandt bzw. ist in Planung.

Aufgrund der Verschmelzung von zwei Konzerngesellschaften innerhalb der VG konnten wir den Standort in Berlin schließen und damit entsprechende Energieeinsparungen realisieren.

COVID-19 Effekte im Berichtsjahr

Im Berichtsjahr sind deutliche Effekte durch die Corona-Pandemie zu erkennen, die eine Vergleichbarkeit zu bisherigen Berichtsjahren erheblich erschwert. Allgemein ist festzustellen, dass sich pandemiebedingt der Energieverbrauch und damit verbunden auch der CO₂-Ausstoß insgesamt deutlich reduziert haben. Innerhalb der VG nutzen in der Pandemiezeit im Durchschnitt rund 90 Prozent der Belegschaft die Möglichkeit des mobilen Arbeitens. An den Standorten selbst sind nur die Arbeitsbereiche besetzt, die für die Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebes vor Ort unverzichtbar sind. Das führt zu nachfolgenden für die Umwelt positiven Effekten, die in der direkten Verantwortlichkeit der VG liegen:

- ▼ Der Strom- und Nahwärmeverbrauch hat sich erheblich reduziert, wir gehen hier von einer Reduktion um ca. 52 Prozent im Vergleich zum Vorjahr aus.
- ▼ Unser „Carbon-Footprint“ hat sich auch bei der Dienstwagenflotte deutlich reduziert. Bedingt durch mobiles Arbeiten werden die Fahrzeuge wesentlich seltener benutzt. Der Verbrauch an Treibstoffen und damit auch der Ausstoß von CO₂ ist entsprechend deutlich gesunken. Gleiches gilt auch für Dienstreisen, die mit dem Flugzeug erfolgten. Im Vorjahr lag der durch Dienstreisen mit Flugzeugen emittierte Wert bei fast 93 Tonnen CO₂. Im Berichtsjahr 2020 konnte dieser Wert auf 18 Tonnen reduziert werden.
- ▼ Darüber hinaus fand eine Reduktion der Emissionen auch dadurch statt, dass bei einem nicht unerheblichen Teil unserer Belegschaft teils längere Anfahrtswege zu den verschiedenen Büros/Arbeitsplätzen infolge des mobilen Arbeitens entfielen.

Digitalisierung

Wir bitten externe Dienstleister bspw. Rechnungen nur noch in elektronischer Form zu Verfügung zu stellen. So wird neben Papier auch Energie gespart, die durch den Transport von Poststücken anfällt. Diese Maßnahmen werden dazu beitragen, den Papierverbrauch in unserem Hause weiter zu reduzieren. Ergänzend verwenden wir an den Standorten ausschließlich Papier, das dem EU-Ecolabel, sowie der FSC®-Zertifizierung (Forest Stewardship Council) entspricht.

Risikoausprägung- und Steuerungsgröße

Hinsichtlich der Risikoausprägung verweisen wir auf die Darstellung und Ausführung im Risikobericht innerhalb des Konzernlageberichts, wo zentrale Risiken der Kapitalanlagen beschrieben werden.

C. Arbeitnehmerbelange

Im nachfolgenden Kapitel sind die verschiedenen Maßnahmen und derzeitigen Angebote beschrieben, die die VG ihren Arbeitnehmern macht, um die Geschäftstätigkeit des Konzerns nachhaltig sicherzustellen.

Personalmanagement

Die Einsatzbereitschaft und Zufriedenheit unserer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend übergreifend Mitarbeiter) ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der VG. Dabei kommt es darauf an, immer genügend Mitarbeiter mit hinreichenden Qualifikationen zu beschäftigen – und diese Qualität über die Zeit nicht nur beizubehalten, sondern möglichst auch auszubauen. Dies ist umso wichtiger vor dem Hintergrund komplexer werdender Arbeitsaufgaben und zu erwartender künftiger Entwicklungen, aufgrund derer wir am Markt um Fachkräfte konkurrieren. Darüber hinaus möchten wir, dass die Mitarbeiter sich mit hohem Engagement für die VG einsetzen und mit den Unternehmenszielen identifizieren.

Als verantwortungsvoller Arbeitgeber wissen wir: Ein attraktiver Job allein macht noch keine zufriedenen Mitarbeiter. Auch die Balance zwischen Beruf und Privatleben muss stimmen. Deshalb möchten wir die passenden Rahmenbedingungen schaffen, damit unsere Mitarbeiter ihre Berufstätigkeit und ihre persönliche Lebenssituation gut miteinander in Einklang bringen können. Wir verfolgen dabei das Ziel, unseren Mitarbeitern einen dauerhaften und sicheren Arbeitsplatz anzubieten und damit eine gesicherte Lebensplanung zu ermöglichen. Den Mitarbeitern soll die Möglichkeit geboten werden, entsprechend ihrer Aufgabe, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft ihre Arbeitszeit flexibel einteilen zu können, um so eine Vereinbarkeit von Familie und Beruf zu ermöglichen.

Auch messen wir der Gesundheit unserer Mitarbeiter hohe Bedeutung bei. Daher gibt es regelmäßig kostenlose Angebote ärztlicher Untersuchungen oder Schutzimpfungen. Auch im Berichtsjahr während der Corona-Pandemie konnten wir diese Angebote in veränderter Form beibehalten.

Im Regelfall bieten wir an allen Standorten unseren Mitarbeitern die Möglichkeit, an Firmenläufen oder anderen Sportevents teilzunehmen. Hier waren in den vergangenen Jahren bis zu 100 Mitarbeiter bei unterschiedlichen Veranstaltungen unter dem Viridium-Logo sportlich aktiv. In 2020 fanden diese Aktivitäten pandemiebedingt nicht statt. Stattdessen wurde gruppenweit zu einem virtuellen Laufevent aufgerufen, bei dem die Mitarbeiter individuell eine vorgegebene Strecke laufen konnten, die per App erfasst wurde und in die Teamwertung eingeflossen ist.

Arbeitsbedingungen und Entwicklungen während der Corona-Pandemie

Die VG bietet ihren Mitarbeitern ein interessantes und attraktives Arbeitsumfeld. Dies resultiert unter anderem auch aus unserem stetigen Wachstum. Nachdem bereits im Vorjahr am Standort Neu-Isenburg rund 100 neue Kollegen neu eingestellt wurden, konnten im Geschäftsjahr 2020 rund 80 neue Mitarbeiter rekrutiert werden. Auch bei der Proxalto Service Management GmbH (nachfolgend PSM) an den Standorten Hamburg und München konnten wir im Berichtsjahr rund 70 neue Mitarbeiter begrüßen.

Um unseren neuen Mitarbeitern den Einstieg in die Viridium-Welt zu erleichtern, organisiert die Personalabteilung regelmäßige Welcome-Days in Neu-Isenburg. Hierbei vermitteln Vorstände und Führungskräfte Einblicke in das Geschäftsmodell der VG. Die Leitbegriffe „progressiv, integrativ, klar“ werden beleuchtet und die Personalabteilung gibt zahlreiche Hinweise zu den bestehenden Tools und Werkzeugen, die den Arbeitsalltag erleichtern. Natürlich stehen dabei auch das gegenseitige Kennenlernen und Netzwerken auf dem Programm. Während der Corona-Pandemie wurde der Welcome-Day im Rahmen einer Videokonferenz angeboten.

Das Arbeitsumfeld bei Viridium umfasst:

- ▼ Moderne Büroräume
- ▼ attraktive Gehälter
- ▼ Betriebliche Altersversorgung
- ▼ Flexible Arbeitszeiten
- ▼ Vermögenswirksame Leistungen

Aufgrund der Corona-Pandemie ermöglichen wir aktuell standortübergreifend allen Mitarbeitern, ihre Tätigkeiten aus dem Homeoffice im Rahmen von mobiler Arbeit zu erbringen. Die hierfür erforderliche IT-Ausstattung wird arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellt. Diese Möglichkeit wird durch eine kollektivrechtliche Regelung allen Mitarbeitern zugesichert, deren Fortbestand auch über die Corona-Pandemie hinaus gesichert werden soll (aktuell laufen entsprechende Gespräche mit den Arbeitnehmervertretern).

Die Präferenzen der gesamten Belegschaft hinsichtlich mobilem Arbeiten wurde durch eine gruppenweite Mitarbeiterbefragung im Dezember 2020 abgefragt: Hier wurde – initiiert durch den Personalbereich – die aktuelle Situation und die jeweilige Gefühlslage aller Mitarbeiter bei der mobilen Arbeit außerhalb der Büroräume anonym erfragt. Die daraus gewonnenen Erkenntnisse fließen in ein Konzept für eine zukünftige, neue Arbeitswelt ein, die unter anderem das bisherige Bürokonzept ablösen und eine flexiblere und moderne Zusammenarbeit an den Standorten der Gruppe ermöglichen wird. Die Möglichkeit, sämtliche Tätigkeiten mobil zu erbringen, bleibt zusätzlich weiterhin bestehen.

Die hohe Zufriedenheit der Mitarbeiter mit den oben beschriebenen Arbeitsbedingungen, vorbehaltlich nicht messbarer Auswirkungen der Corona-Pandemie, spiegelt sich u.a. auch in einer niedrigen Fluktuationsquote (Vertragsbeendigung ausgehend vom Mitarbeiter) nieder und betrug in 2020 4,2 Prozent. Im Vorjahr 2019 betrug die gruppenweite Fluktuationsquote 4,1 Prozent, was für eine Kontinuität auf geringem Niveau spricht.

Zum Stichtag 31. Dezember 2020 waren in der VG von den rund 900 Beschäftigten 52 Prozent Frauen und 48 Prozent Männer.

Ausbildung

Es ist uns wichtig, den eigenen Nachwuchs im Sinne der gelebten Unternehmenskultur auszubilden. Daher werden seit Herbst 2020 am Standort Hamburg wieder kaufmännische Auszubildende beschäftigt. Neben der Ausbildung des eigenen Nachwuchses (derzeit befinden sich fünf Auszubildende im ersten Lehrjahr) fühlen wir uns insbeson-

dere verpflichtet, der Jugend Zukunftsperspektiven im Versicherungsbereich aufzuzeigen. Die Auszubildenden sollen nach erfolgreicher Ausbildung eine berufliche Perspektive in der VG erhalten. Daher wurde bereits jetzt bei entsprechender positiver Abschlussprüfung ein Übernahmeangebot aller Azubis ausgelobt. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unser Anspruch, unseren Azubis bereits während ihrer Lehre Verantwortung zu übertragen und sie in alle Unternehmensabläufe miteinzubeziehen. Auch im Herbst 2021 soll ein neuer Ausbildungsjahrgang am Standort Hamburg wieder ins Berufsleben starten können.

Im Jahr 2020 war die VG erstmalig als Förderer für zwei Stipendiaten der Technischen Universität (TU) Darmstadt beim sogenannten Deutschland Stipendium aktiv. Hierbei wurden für zwei Studierende mit herausragenden Leistungen die Kosten für ein einjähriges Stipendium übernommen. Über diesen Weg wurde der Kontakt zwischen der VG und der mathematischen Fakultät der TU Darmstadt hergestellt, worüber wir uns z.B. eine Rekrutierung von Werkstudenten oder Absolventen erhoffen.

Risikoausprägung- und Steuerungsgröße

Für das abstrakte und komplexe Lebensversicherungsgeschäft sind qualifizierte und motivierte Mitarbeiter die Kernressource. Die beiden Kennzahlen „Offene Positionen“ und „Krankheitsquote“ stellen daher bei der VG zentrale Transparenzgrößen im Kontext der Arbeitnehmerbelange dar.

a) Offene Positionen:

Wir messen auf Monatsbasis u.a. auf Ebene des Konzerns die Planabweichung bei der Besetzung von offenen Positionen. Während des abgelaufenen Geschäftsjahrs 2020 befand sich die Ausprägung dieses Risikoindikators überwiegend außerhalb des Planwerts im gelben Bereich. Das starke Wachstum der VG durch die PLE Integration führt zu einem deutlich gestiegenen Personalbedarf, der nur sukzessive gedeckt werden kann, aber bspw. durch temporäre externe Unterstützungstätigkeiten abgemildert wird. Die Entwicklung der Risikoausprägung im Geschäftsjahr 2021 hat hier eine weitere Verbesserung gezeigt.

b) Krankheitsquote:

Anhand der Krankheitsquote werden monatlich auf Gruppenebene die Krankheitstage in Relation zu den Arbeitstagen gemessen. Im Geschäftsjahr 2020 lag die Ausprägung dieses Risikoindikators überwiegend innerhalb des Zielwerts im grünen Bereich. Insgesamt ist trotz Corona-Pandemie sogar ein positiver Trend bei der Krankheitsquote erkennbar, was auf die Einführung des Homeoffice-Modus zurückzuführen sein könnte.

D. Sozialbelange

Im nachfolgenden Kapitel wird u.a. die nachhaltige und soziale Ausgestaltung unserer verschiedenen Initiativen beschrieben, um unserer sozialen Verantwortung gerecht zu werden. Wir sehen neben den direkten Zuwendungen durch Spenden- und Unterstützungsaktionen jedoch auch die dauerhafte Sicherstellung der Erfüllung der zugesagten Leistungen aus den Versicherungsverträgen als zentrale soziale Aufgabe an, insbesondere vor dem aktuellen Hintergrund der Niedrigzinsphase sowie der Risiken der Corona-Pandemie. Die VG ist führender Spezialist für das effiziente Management von Lebensversicherungsbeständen und mit rund 4,0 Millionen betreuten Verträgen und einem verwalteten Vermögen von ca. 70 Milliarden Euro eine der größten Lebensversicherungsgruppen in Deutschland. Mit ihrem Modell des externen Bestandsmanagements und der Übernahme der Betreuung und Verantwortung für diese hohe Anzahl an Verträgen und Kapital der Versicherungsnehmer leistet die VG einen wichtigen Beitrag dazu, dass die private Altersvorsorge mit Lebensversicherungen trotz schwieriger Rahmenbedingungen verlässlich und attraktiv bleibt. Dafür konzentrieren wir uns auf die Belange unserer Kunden und deren Verträge.

Spenden

Die Corona-Pandemie hat die Zahl der Mitmenschen, die auf Unterstützung angewiesen sind, weiter erhöht. Um gemeinnützige und ehrenamtlich getragene Vereine in dieser schwierigen Situation zu unterstützen, spendete die VG im Geschäftsjahr 2020 im Rahmen einer Weihnachtsspendenaktion in Summe 30.000 Euro an gemeinnützige Organisationen. Das Geld stammt aus dem Budget für die Weihnachtsfeiern des Unternehmens, die angesichts der Pandemie nicht stattfinden konnten.

Welche Organisationen eine Spende erhielten, wurde von den rund 900 Viridium Mitarbeitenden entschieden. Im Vorfeld waren alle Mitarbeiter eingeladen, gemeinnützige Organisationen als Spendenempfänger vorzuschlagen. Aus mehr als 55 Vorschlägen wählten Gremien aus Mitarbeitenden, Standortleitung und Vorstand die Empfänger aus. Neben dem regionalen Bezug zum jeweiligen Unternehmensstandort war der Wunsch, möglichst viele Menschen direkt mit der Spende erreichen zu können, für die Entscheidungsfindung von großer Bedeutung.

Die Spenden von jeweils 10.000 Euro gingen an:

- ▼ Frankfurter Tafel in Frankfurt am Main nahe Neu-Isenburg, dem Hauptsitz der VG, zur Unterstützung der Logistik.
- ▼ Kinder- und Jugendheim St. Anton in Mannheim, am Sitz der Entis Lebensversicherung AG und nahe Heidelberg, dem Sitz der HLE, zur Finanzierung von besonderen Freizeitangeboten.
- ▼ Tafel Harburg in Hamburg, Kundenservice-Standort von PLE und SLE, für Investitionen an den vier Ausgabestandorten der Tafel Harburg.

Zusätzlich zu den drei Hauptspendenaktionen haben wir auch an unserem Hauptsitz in Neu-Isenburg einer lokalen Organisation eine Geldspende zukommen lassen, um sie vor dem Hintergrund der Corona-bedingten Notlage zu unterstützen. 1.000 Euro gingen an den Kinder- und Jugendzirkus Wannabe.

Kundenzufriedenheit

Wie bereits Eingangs dieses Kapitels erwähnt, nimmt die Kundenzufriedenheit eine zentrale Bedeutung im Geschäftsmodell der VG ein. Als führender Spezialist für das effiziente Management von Lebensversicherungsbeständen übernehmen wir Lebensversicherungsverträge mit allen dazugehörigen Rechten und Pflichten und garantieren die Einhaltung der Vertragsinhalte über die gesamte Laufzeit im vollen vereinbarten Umfang. Für das Geschäftsmodell sind langfristig an die Gruppe gebundene Kunden, gemessen durch niedrige Stornoquoten, sehr wichtig, da dies der VG ermöglicht, Skaleneffekte durch die Verwaltung einer möglichst großen Zahl von Lebensversicherungsverträgen auf einer Plattform zu generieren. Ergänzend wird die Kundenzufriedenheit auch durch die Erhöhung der Überschussbeteiligung als Folge von Kostensenkungen, durch Auslagerung des Betriebs auf kosteneffiziente Servicegesellschaften (Schutz der Versicherungsnehmer vor Investitionen in die IT-Landschaft und drohender Stückkostensteigerung bei schrumpfendem Portfolio) sowie der Ausrichtung der Kapitalanlagestrategie der VG in der Form, dass durch eine breite Diversifikation in festverzinsliche Anlagen langfristig eine stabile Marge über dem risikofreien Zinssatz erzielt wird, sichergestellt.

Neben den vertraglichen Leistungen ist auch die Servicequalität entscheidend, damit Kunden langfristig den Portfoliogesellschaften der VG ihr Vertrauen schenken und die Stornoquoten niedrig bleiben. Für nähere Informationen zu den Stornoquoten der einzelnen Portfoliogesellschaften im Berichtszeitraum verweisen wir an dieser Stelle auf die Ausführungen zu den nichtfinanziellen Leistungsindikatoren im Konzernlagebericht.

Ein wesentlicher Aspekt zur kontinuierlichen Verbesserung der Servicequalität ist das Beschwerdemanagement. Beschwerden von Versicherungsnehmern nehmen wir sehr ernst. In dezentralen Beschwerdemanagementfunktionen wird dafür Sorge getragen, dass Beschwerden schnellstmöglich und kundenorientiert bearbeitet und gelöst werden. Des Weiteren gehört die Analyse der eingehenden Beschwerden zu den Aufgaben des Beschwerdemanagements, um Schwachstellen und Verbesserungsmöglichkeiten in den Prozessen zur Erledigung von Kundenanliegen umgehend zu identifizieren und umzusetzen.

Die Bedeutung der Kundenzufriedenheit spiegelt sich in unserer konsequenten Steuerung unserer Kundenserviceprozesse anhand von Kennzahlen und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Kundenserviceprozesse wider. Sie stellt damit eine wichtige nachhaltige Steuerungsgröße für die VG dar.

Eines unserer nichtfinanziellen Unternehmensziele – und damit ein wichtiges Kriterium für die Unternehmenssteuerung – ist es, das Customer Service Level auf einem angemessenen Niveau zu halten. Die Kennzahl misst die Einhaltung von Servicevorgaben in unterschiedlichen Bereichen im Kundenservice und stellt somit die Effektivität der Bearbeitung von Kundenanliegen dar. Die Kennzahl wird durch Konsolidierung der Ergebnisse relevanter operativen Steuerungsgrößen für die einzelnen Portfoliogesellschaften sowie den Kundenservice für das Third Party Geschäft mit Clerical Medical ermittelt und nach der Größe der jeweiligen Kundenserviceteams gewichtet. Für das Jahr 2020 wurde das gesetzte Ziel für Customer Service Level übererfüllt.

Risikoausprägung- und Steuerungsgröße

Insbesondere für das Geschäftsmodell des effizienten Bestandsmanagements stellt ein hohes Maß an Kundenzufriedenheit und damit die Bestandsfestigkeit eine der zentralen Erfolgsfaktoren dar. Im Kontext der Sozialbelange weisen die Kennzahlen „Stornoquote“, „Customer Service Level“ und „Anzahl Beschwerden“ eine Kernbedeutung auf.

a) Stornoquote:

Hierbei wird monatlich auf Ebene der einzelnen Lebensversicherungsgesellschaften die Stornoquote in Anzahl der Policen sowie in Beitragsvolumen gemessen sowie auf monatlicher Basis auf Gruppenebene an das Management berichtet. Die Stornoquote ist die zentrale Steuerungsgröße für das Geschäftsmodell der VG und steht in direktem Zusammenhang mit der Kundenzufriedenheit. Im Geschäftsjahr 2020 befanden sich die Stornoquoten der Lebensversicherungsgesellschaften der VG überwiegend im grünen Bereich und die Plan- / Istwertanalyse zeigt sehr deutlich, dass die tatsächliche Stornoquote deutlich besser als der geplante Wert ausgefallen ist.

b) Customer Service Level:

Im Rahmen dieses Indikators erfolgt monatlich auf Ebene der einzelnen Portfoliogesellschaften eine Zusammenfassung zentraler Kennzahlen mit Kundenservicebezug aus den Bereichen telefonische Erreichbarkeit, fristgerechte Bearbeitung von Kundenanliegen und Beschwerden, Erledigungsquote der Eingangspost und der Arbeitsvorrat (Eingangspost und offene Leistungsanträge). Anschließend werden diese Kennzahlen ins Verhältnis zur angestrebten Zielgröße gesetzt. Im Geschäftsjahr 2020 befand sich dieser Indikator bezogen auf den Gesamtbestand unserer Lebensversicherungsverträge überwiegend im grünen Bereich. Insbesondere durch IT-Migrationen und –Modernisierungen konnten temporäre Einbußen bei den Customer Service Level jedoch nicht immer vollständig vermieden werden.

c) Anzahl Beschwerden:

Hierbei wird monatlich auf Gruppenebene die tatsächliche Anzahl der Beschwerden dem maximal tolerierbaren Planwert gegenübergestellt. Im Geschäftsjahr 2020 befand sich der Indikator für die VG ausschließlich im grünen Bereich.

E. Achtung der Menschenrechte

Wir legen unseren Fokus der Geschäftstätigkeit auf Deutschland. Hinsichtlich der Geschäftsstrategie verweisen wir an dieser Stelle auf die Ausführungen im Konzernlagebericht. Ergänzend weisen wir noch daraufhin, dass die Kapitalanlage sowie die Auswahl der Emittenten eine wichtige Steuerungsgröße der VG hinsichtlich der Einhaltung der Menschenrechte ist. Wie bereits einleitend im Kapitel Umweltbelange aufgeführt, wurde das komplette Thema der nachhaltigen Kapitalanlagestrategie dort bereits umfassend dargestellt, weshalb unter diesem Kapitel dazu keine weiteren Ausführungen vorgenommen werden.

Fokus auf Dienstleister aus dem Inland sowie der EU

Wir fokussieren uns im Wesentlichen auf die Beauftragung inländischer und europäischer Dienstleister, die weitestgehend (schätzungsweise zu über 85 Prozent) die Leistungen von inländischen Standorten erbringen. Dadurch wollen wir u.a. sicherstellen, dass arbeitsrechtliche, soziale und Umweltbelange nach europäischen Normen erfüllt werden.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz

Im Sinne unserer Mitarbeiter wenden wir uns konsequent gegen jegliche Form der Diskriminierung. Die VG fühlt sich dem Gleichbehandlungsgedanken verpflichtet und wendet selbstverständlich das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (nachfolgend AGG) an. Jeder Mitarbeiter erhält dazu zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Merkblatt und gibt eine Erklärung ab, die AGG-Grundsätze gelesen und verstanden zu haben und sich zu deren Einhaltung zu verpflichten. Es ist allen Mitarbeitern bekannt, dass Verstöße arbeitsrechtliche Konsequenzen bis hin zur Kündigung haben können.

Risikoausprägung- und Steuerungsgröße

Hinsichtlich der Risikoausprägung verweisen wir auf die Darstellung und Ausführung im Risikolagebericht, in welchem zentrale Risiken der Geschäftstätigkeit und der Strategie der VG beschrieben werden.

F. Verhinderung von Korruption und Bestechung

Nicht nur die Qualität und Professionalität unserer Dienstleistungen bestimmt den Geschäftserfolg der VG, sondern auch unsere verantwortungsbewusste, auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle des Unternehmens. Wir verstehen eine gute Corporate Governance als grundlegende Herausforderung und maßgebliche Voraussetzung, um für unsere Versicherungsnehmer, Mitarbeiter und Aktionäre nachhaltig Werte zu schaffen.

Compliance ist ein wesentlicher Bestandteil einer guten und verantwortungsvollen Corporate Governance und bedeutet „Verhalten im Einklang mit geltendem Recht, Unternehmenswerten und internen Regelwerken“. Compliance dient hierbei als Kompass für Vorstand, Führungskräfte und Mitarbeiter und ist integraler Bestandteil aller Aktivitäten in der VG. Die Anforderungen aus dem Aspekt Verhinderung von Korruption und Bestechung erfüllt die VG durch ihre etablierte Organisationsstruktur sowie der operativen Prozesse im Fachbereich Compliance, welche in den nachfolgenden Abschnitten ausführlich dargestellt werden.

Compliance Funktion

Die Gesamtverantwortung für Compliance trägt der Vorstand der VG. Gemeinsam mit den Führungskräften hat er die Vorbildrolle im Unternehmen inne. Geschäftliche Entscheidungen und Handlungen werden stets auf Basis der rechtlichen Vorgaben und der internen Grundsätze und Werte der VG getroffen.

Die Compliance Funktion in der VG hat sowohl zentrale als auch dezentrale Elemente. Aufgabe der zentralen Compliance Funktion ist dabei die gruppenweit übergreifende Überwachung der Einhaltung der genannten Anforderungen als auch eine Beratungsfunktion der Mitarbeiter und Führungskräfte, um bereits im Vorfeld geplanter Handlungen ein regelkonformes Handeln sicherzustellen. Kernelement zur Sicherstellung der Compliance in der VG ist ein eingerichtetes und stetig sich den Anforderungen anpassendes Compliance Management System. Hierüber werden Risiken identifiziert, analysiert und bewertet sowie gesteuert und überwacht. Das gruppenübergreifende prozessimmanente System orientiert sich hierbei an dem allgemein gültigen Standard für Compliance Managementsysteme (IDW PS 980) mit folgenden zentralen Komponenten:

- ▼ Kultur: Tone from the Top
- ▼ Organisation: Zentrale Compliance Funktion und dezentrale Compliance Organisation
- ▼ Ziele: Abgeleitet aus den Unternehmenszielen
- ▼ Risiken: Administrierung von Compliance Risiken
- ▼ Programm: Abgeleitet aus den Compliance Risiken
- ▼ Kommunikation: Regelmäßige Compliance Schulungen
- ▼ Überwachung und Verbesserung.

Flankierend zum Compliance Management System gibt die Compliance-Richtlinie einen Rahmen für ethische Grundsätze und Geschäftspraktiken vor. Sie fasst die unternehmenspolitischen Grundsätze und Verpflichtungen zusammen, mit denen unsere Mitarbeiter vertraut sein müssen und welche im Rahmen der Geschäftstätigkeit und

der täglichen Arbeit Anwendung finden müssen. Darüber hinaus definiert sie die Aufgaben, Kompetenzen und Verantwortlichkeiten der Compliance Funktion und verleiht dem Compliance Officer die erforderlichen Rechte, um die Einhaltung der rechtlichen Anforderungen sicherzustellen.

Ferner enthält die Richtlinie Compliance Regelungen zur Annahme und Vergabe von Zuwendungen, Nebentätigkeiten, geschäftliche Bewirtung, Umgang mit Interessenkonflikten, Umgang mit vertraulichen Informationen (Insiderregelungen), Vermeidung und Erkennung wirtschaftskrimineller Handlungen sowie Regelungen zu den Themen Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Finanzsanktionen und Embargo und Datenschutz. Diese Themen werden durch einschlägige, eigenständige Richtlinien und Arbeitsanweisungen ergänzt und obliegen der Verantwortlichkeit der Unternehmensbeauftragten.

Verantwortungsbewusste Unternehmensführung

Im Hinblick auf eine regelkonforme, verantwortungsbewusste Unternehmensführung beachten wir insbesondere die strengen versicherungsaufsichtsrechtlichen Anforderungen, ganz verpflichtet der Maßgabe, auf die Interessen der Kunden ausgerichtet zu führen und zu kontrollieren.

Daneben wurde das Compliance Management System der VG im Berichtsjahr ordnungsgemäß betrieben. Die Überwachung der Einhaltung der Regeln im Berichtsjahr ließ keine wesentlichen Verstöße erkennen. Das bestehende Hinweisgebersystem der VG ermöglicht, Verstöße gegen Gesetze oder das interne Anweisungswesen zu melden. Über das System können Hinweise zu verschiedenen Themenfeldern (u.a. Betrug, Untreue, Korruption, Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung sowie Verstöße gegen aufsichtsrechtliche und steuerrechtliche Bestimmungen) persönlich, telefonisch oder schriftlich abgegeben werden. Das Hinweisgebersystem der VG wird stetig weiterentwickelt und an neue regulatorische und gesetzliche Anforderungen angepasst.

Antikorruption

Im Umgang mit der Annahme oder Vergabe von Zuwendungen im Zusammenhang mit (potenziellen) Geschäftspartnern, Kunden oder sonstiger Dritter ist die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und interner Anforderungen eine wesentliche Voraussetzung für die Reputation der VG.

Die Compliance Richtlinie enthält die wesentlichen Anforderungen an den korrekten Umgang mit Zuwendungen und dient der Verhinderung von Gesetzesverstößen, insbesondere Korruption, Bestechung und Bestechlichkeit. Neben den Vorgaben der Compliance-Richtlinie als Regelwerk ist die Einbindung der Compliance-Funktion ab definierten Schwellenwerten für die Mitarbeiter verpflichtend, um bereits im Vorfeld der Handlung ein regelkonformes Verhalten sicherzustellen. Im Rahmen regelmäßiger Berichterstattung wird der Vorstand und Aufsichtsrat über Compliance bzw. potenzielle Korruptionsverstöße informiert.

Innerhalb des Berichtsjahres wurden keine Verstöße dieser Art bekannt.

Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung

Die Unternehmen der VG sind verpflichtet, Transaktionen mit kriminellem Hintergrund zu verhindern und zusätzlich dabei mitzuwirken, diese aufzudecken und zu bekämpfen. Hervorzuheben ist vor allem die Verhinderung und Bekämpfung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung. Für Lebensversicherungsunternehmen besteht hier insbesondere die Gefahr, für diese kriminellen Handlungen missbraucht zu werden. Zur Abwehr und Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung halten wir auf Grundlage der Risikoanalyse die gemäß des § 9 Geldwäschegesetz geforderten, gruppenweiten Sicherungssysteme vor.

Zentrale Bausteine sind die Bestellung eines Geldwäschebeauftragten nebst Stellvertreter, der organisatorisch im Vorstandsbereich des Chief Risk Officers angesiedelt ist, sowie ein Richtlinien- und Anweisungswesen, welches die Unterweisung der Mitarbeiter zu den Themen Geldwäscheprävention und Finanzsanktionen/Embargos sowie das Verbot der Geldwäsche und Durchführung unzulässiger Geschäftsbeziehungen/Finanzströme beinhaltet. Das Richtlinien- und Anweisungswesen gibt vor, wann der Geldwäschebeauftragte bzw. der stellvertretende Geldwäschebeauftragte bei Auffälligkeiten im Sinne des Geldwäschegesetzes einzubinden ist, so dass ein ordnungsgemäßes Meldewesen von Verdachtsfällen sichergestellt ist.

Ferner führt der Geldwäschebeauftragte bzw. stellvertretende Geldwäschebeauftragte nach einem für das laufende Jahr aufgestellten risikoorientierten Überwachungs- und Kontrollplan regelmäßige Prüfungen durch. Damit wird sichergestellt, dass die internen Sicherungsmaßnahmen von den Fachbereichen durchgeführt werden und damit wirksam sind.

Datenschutz

Der vertrauensvolle Umgang mit den Daten unserer Kunden steht im Mittelpunkt unseres täglichen Handelns. Zur Wahrung der Sicherheit dieser Daten werden die strengen Anforderungen der Datenschutzgrundverordnung (nachfolgend DS-GVO) beachtet und durch den Konzerndatenschutzbeauftragten der VG überwacht. In Ergänzung zu den gesetzlichen Anforderungen der DS-GVO haben wir uns zudem der Einhaltung des Code of Conduct der deutschen Versicherungswirtschaft verpflichtet. Dieser definiert Verhaltensregeln für den Umgang mit personenbezogenen Daten, die der Gesamtverband der Deutschen Versicherungswirtschaft e.V. (GDV) gemeinsam mit Datenschutzaufsichtsbehörden und der Verbraucherzentrale Bundesverband e.V. aufgestellt hat. Diese Regeln sind vollständig konsistent mit den gesetzlichen Anforderungen der DS-GVO und die freiwillige Verpflichtung zu diesem Kodex zeigt, dass der Schutz der Kundendaten für uns oberste Priorität hat.

Schulungen

Alle Mitarbeiter der VG werden regelmäßig durch Präsenz- und/oder webbasierten Schulungen zu den Themen Compliance, Geldwäsche und Datenschutz geschult und für diese Themen entsprechend sensibilisiert.

Informationssicherheit

Alle Gesellschaften der VG sind im Geltungsbereich des gruppenweiten Informationssicherheitsmanagementsystems (nachfolgend ISMS). In Anlehnung an die Normen-

reihe ISO27000 stellt das ISMS sicher, dass die Informationen innerhalb der VG angemessen vor dem Verlust ihrer Vertraulichkeit, Integrität, Authentizität und Verfügbarkeit geschützt und gleichzeitig alle regulatorischen und vertraglichen Anforderungen an die Informationssicherheit erfüllt sind. Grundlage des ISMS der VG ist die Informationssicherheitsstrategie und die darauf basierende Richtlinie Informationssicherheit.

Zu den Kernprozessen des ISMS gehören:

- ▼ Die Geschäftsleitung zu allen Fragen der Informationssicherheit zu beraten,
- ▼ Anforderungen der Informationssicherheit in Form von Richtlinien und Vorgaben managen und deren Einhaltung zu kontrollieren,
- ▼ Informationsrisikomanagement aufrecht zu erhalten mit den Teilprozessen Bedrohungen analysieren,
- ▼ Sicherheitskonzepte erstellen und Restrisiken managen,
- ▼ IT-Schwachstellen zu identifizieren und zu behandeln,
- ▼ Security Incidents behandeln,
- ▼ Mitarbeiter zu Thema Informationssicherheit sensibilisieren,
- ▼ Allgemeine Informationssicherheitsberatung für alle Mitarbeiter durchzuführen.

Für das interne Kontrollsystem des ISMS wurden für jeden Prozess Metriken und nachhaltige Steuerungsgrößen festgelegt, um die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, aber auch um die Effizienz der Prozesse zu messen. Diese nachhaltigen Steuerungsgrößen werden je nach Metrik entweder monatlich, quartalsweise, halbjährlich oder jährlich gemessen und regelmäßig an den Vorstand berichtet.

Risikoausprägung- und Steuerungsgröße

Insbesondere für das auf Vertrauen und Glaubwürdigkeit basierende Produkt Versicherung sind Korruption und Bestechung nicht akzeptabel. Korruption und Bestechung können neben Strafzahlungen gerade die für das in Deutschland noch junge Geschäftsmodell des effizienten Bestandsmanagements so wichtige Reputation stark gefährden. Daher ist der Indikator „Anzahl neuer Bestechungs- und Korruptionsvorfälle“ für die VG von zentraler Bedeutung.

Anzahl neuer Bestechungs- und Korruptionsvorfälle:

Diese Kennzahl wird monatlich auf Gruppenebene gemessen und befand sich während des gesamten Geschäftsjahres durchgängig im grünen Bereich.