

## 1 Gesonderter nichtfinanzieller Konzernbericht

### 1.1 Einleitung

#### 1.1.1 Geschäftsmodell der Viridium Gruppe

Die Viridium Versicherungsgruppe erwirbt Lebensversicherungsunternehmen und -bestände oder schließt Serviceverträge über die Verwaltung von Beständen ab. Die Gesellschaften, die von Viridium erworben werden, arbeiten wie alle anderen Lebensversicherungsgesellschaften auf der Basis aller Aufsichts- und Vertragsbedingungen. Einziger wesentlicher Unterschied zum „klassischen“ Lebensversicherungsunternehmen: Sie betreiben kein Neugeschäft, sondern konzentrieren sich ausschließlich auf das effiziente Management der bestehenden Vertragsbestände.

Das oft als „Run-off“ bezeichnete Geschäftsmodell ist im deutschsprachigen Lebensversicherungsmarkt noch vergleichsweise jung. Es basiert auf einer simplen Grundidee: Durch volle Konzentration auf die operativen und bilanziellen Anforderungen bestehender Vertragsbestände können Lebensversicherungen wesentlich effizienter verwaltet werden.

Mit dem Erwerb und der Integration von inzwischen vier Lebensversicherungsgesellschaften seit 2014 profitiert die Viridium Gruppe von erheblichen Größenvorteilen und fundierter, spezialisierter Expertise.

Für weiterführende Angaben zum Geschäftsmodell wird auf das gleichnamige Kapitel in diesem Konzerngeschäftsbericht verwiesen.

#### 1.1.2 Rechtliche Grundlagen

Die Viridium Gruppe ist gemäß § 289b HGB i.V.m. § 315b HGB für das Geschäftsjahr 2022 dazu verpflichtet, einen gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht (nachfolgend nichtfinanzieller Konzernbericht) zu erstellen. Darüber hinaus müssen die Angaben gemäß Artikel 8 der Verordnung (EU) 2020/852 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 18. Juni 2020 über die Einrichtung eines Rahmens zur Erleichterung nachhaltiger Investitionen und zur Änderung der Verordnung (EU) 2019/2088 (nachfolgend EU-Taxonomie-VO) aufgenommen werden. Diesen Verpflichtungen kommen wir in diesem nichtfinanziellen Bericht für die Viridium Gruppe nach.

Die folgenden Berichtsinhalte richten sich ausschließlich nach den gesetzlichen Vorgaben. Im Berichtsjahr wurde kein Rahmenwerk im Sinne des § 289d HGB verwendet, da wir uns bereits auf die Analyse der aktuellen Entwicklungen und Aktivitäten der EU hinsichtlich der zukünftigen regulatorischen Anforderungen im Bereich der Nachhaltigkeitsberichterstattung fokussieren – hierbei sind die Corporate Sustainability Reporting Directive (Richtlinie (EU) 2022/2464, nachfolgend CSRD) sowie die zugehörigen European Sustainability Reporting Standards (nachfolgend ESRS) zu nennen. Der nichtfinanzielle Bericht wurde einer freiwilligen externen betriebswirtschaftlichen Prüfung nach ISAE 3000 (Revised) mit begrenzter Sicherheit durch den Abschlussprüfer der Viridium Gruppe unterzogen. Der entsprechende Prüfungsvermerk über die Ergebnisse dieser betriebswirtschaftlichen Prüfung ist dem Konzerngeschäftsbericht beigelegt.

Im Folgenden werden gemäß den Anforderungen des § 289c Abs. 3 HGB die wesentlichen Auswirkungen der Geschäftstätigkeit der Viridium Gruppe auf die nichtfinanziellen Aspekte Umwelt-, Arbeitnehmer- und Sozialbelange, Achtung der Menschenrechte sowie Bekämpfung von Korruption und Bestechung (Inside-Out-Perspektive, ökologische und soziale Wesentlichkeit) sowie die wesentlichen Auswirkungen der nichtfinanziellen Aspekte auf den Geschäftsverlauf, das Geschäftsergebnis und die Lage der Viridium Gruppe (Outside-In-Perspektive, finanzielle Wesentlichkeit) beschrieben. Der Prozess der zugehörigen Wesentlichkeitsanalyse wurde im Berichtsjahr umfassend überarbeitet. Ausgehend von einer Sammlung von potenziell relevanten Nachhaltigkeitsthemen folgte eine qualitativ und quantitativ belastbare Einschätzung und Bewertung jedes einzelnen Themas unter Berücksichtigung beider Wesentlichkeits-Dimensionen. Die Themenauswahl basierte auf einer umfangreichen Analyse nachfolgender Quellen:

- ▼ dem letztjährigen nichtfinanziellen Konzernbericht der Viridium Gruppe,
- ▼ den ESG-Zielen der Viridium Gruppe und den im Geschäftsjahr 2022 durchgeführten operativen Umsetzungsmaßnahmen,
- ▼ den regelmäßigen Berichtserfordernissen unserer Anteilseigner,
- ▼ den Ergebnissen einer Peer Group-Analyse sowie
- ▼ den zukünftigen Anforderungen aus den aktuellen Entwürfen der ESRS.

Die auf diese Weise identifizierten Themen wurden anhand einer metrischen Skala sowohl in ihrer finanziellen als auch in ihrer ökologischen und sozialen Wesentlichkeit für die Viridium Gruppe untersucht. Die Aufnahme der Themen in den vorliegenden gesonderten nichtfinanziellen Konzernbericht erfolgte, wenn sie basierend auf Experteneinschätzungen der einzelnen Fachbereiche in beiden genannten Dimensionen einen vorab definierten Schwellenwert der metrischen Skala überschritten haben.

### **1.1.3 ESG-Aktivitäten der Viridium Gruppe im Berichtsjahr**

Unsere Nachhaltigkeitsstrategie ist ein wichtiger Faktor für das Engagement unserer Mitarbeiter:innen und das Kundenvertrauen. Sie ermöglicht es uns, bestimmte operative Kosten und soziale und ökologische Risiken abzuschätzen und zu reduzieren sowie gleichzeitig Chancen für Innovationen zu erkennen und umzusetzen.

Im Jahr 2021 wurden erstmals Key Performance Indicators (KPIs) für die nachhaltige Unternehmenssteuerung insbesondere in den Bereichen Förderung von Frauen in Führungspositionen und betriebliche Ökologie definiert und Ambitionsniveaus festgelegt, die in den nachfolgenden thematischen Abschnitten beschrieben werden. Die Aktivitäten im Geschäftsjahr 2022 konzentrierten sich auf die organisatorische Verankerung der Nachhaltigkeitsbestrebungen in den Unternehmensbereichen und die Definition und Umsetzung von konkreten kurz- und mittelfristigen Maßnahmen, um die Ambitionsniveaus zu erreichen. Mit der Formalisierung der Nachhaltigkeitsstrategie zu Beginn des ersten Quartals im Geschäftsjahr 2022 wurde das Thema Nachhaltigkeit für Viridium als Versicherungsgruppe in die Unternehmensstrategie integriert. Die Gesamtverantwortung für das Thema Nachhaltigkeit liegt beim CEO. In Zusammenarbeit mit den verschiedenen Fachbereichen sorgt seit 2022 eine direkt dem CEO unterstellte Koordinationsstelle dafür, dass die ESG-Ziele in den definierten Handlungsfeldern umgesetzt und zentral koordiniert werden.

Ausgehend von der übergeordneten Nachhaltigkeitsstrategie und der durchgeführten Wesentlichkeitsanalyse wurden mit Blick auf die Nachhaltigkeitsbereiche Environment (Umwelt), Social (Soziales) und Governance (verantwortungsvolle Unternehmensführung) (kurz ESG) unternehmensweit verschiedene Handlungsfelder identifiziert und Maßnahmen definiert, um die Ambitionsniveaus zu erreichen.

So achten wir im Rahmen unserer Kapitalanlagestrategie durch Ausschlusskriterien darauf, dass wir einen Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung leisten und dass beispielsweise potenziell nachteilige Auswirkungen auf Menschenrechte berücksichtigt werden. Als verantwortungsvoller Vertragspartner achten wir darauf, möglichst effiziente Geschäftsprozesse und einen umsichtigen Verbrauch natürlicher Ressourcen in unserem Geschäftsalltag und an unseren Standorten sicherzustellen. Indem wir ein gesundes und attraktives Arbeitsumfeld für unsere Mitarbeiter:innen gestalten, das allen Beschäftigten die gleichen Chancen bietet, werden wir unserer Verantwortung als Arbeitgeber gerecht. Durch eine auf nachhaltige Wertschöpfung ausgerichtete Leitung und Kontrolle unserer Gruppe sichern wir nicht nur die Qualität und Professionalität unserer Dienstleistungen, sondern legen damit zugleich die Basis für den Geschäftserfolg der Viridium Gruppe. Unsere Handlungsfelder zeigen, dass wir nachhaltiges Handeln als vielfältiges und ganzheitliches Thema begreifen, das wir mit unserer Nachhaltigkeitsstrategie weiter vorantreiben möchten.

In der nachfolgenden Übersicht sind zu jedem nichtfinanziellen Aspekt die entsprechenden Themengebiete aufgeführt, die Gegenstand dieses nichtfinanziellen Berichts sind:

<b>Aspekt</b>	<b>Abschnitt &amp; Thema</b>
Umweltbelange	Kapitalanlagen <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Unternehmens- und Staatsanleihen</li> <li>▼ Illiquide Anlagen</li> <li>▼ Fondsgebundene Lebensversicherung</li> <li>▼ Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO</li> </ul>
	Betriebliche Ökologie <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Büroflächen</li> <li>▼ Druck- und Postaufkommen</li> <li>▼ Geschäftsreisen</li> <li>▼ Wesentliche Dienstleister</li> </ul>
Arbeitnehmerbelange	Personalmanagement <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Vielfalt und Diversität</li> <li>▼ Förderung von Frauen in Führungspositionen</li> <li>▼ Mitarbeitergewinnung</li> <li>▼ Entwicklungs- und Nachfolgemanagement</li> <li>▼ Aus- und Weiterbildung</li> <li>▼ Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz</li> <li>▼ Arbeitsunfälle und Krankheitsquote</li> </ul> <p>Veränderte Arbeitsbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie</p>

Aspekt	Abschnitt & Thema
Sozialbelange	Kundenzufriedenheit Spenden
Achtung der Menschenrechte	Fokus auf Dienstleister aus dem Inland Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
Verhinderung von Korruption und Bestechung	Compliance <ul style="list-style-type: none"> <li>▼ Compliance Funktion</li> <li>▼ Verantwortungsvolle Unternehmensführung</li> <li>▼ Antikorruption</li> <li>▼ Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung</li> <li>▼ Datenschutz</li> <li>▼ Schulungen</li> <li>▼ Informationssicherheit</li> </ul>

Die Viridium Gruppe hat die im Februar 2020 gegründete „Task Force Corona“ im Jahr 2022 fortgeführt. Weiterhin ist es ihr primäres Ziel, die Entwicklung der Pandemie für die Viridium Gruppe regelmäßig zu bewerten und bei Bedarf implementierte Maßnahmen anzupassen. Im Juli 2022 wurde die Konzernvereinbarung „Hygienekonzept“ verabschiedet, in der die zuvor bestehenden Regelungen teilweise angepasst und weiterentwickelt wurden. Eine Überprüfung dieser Regelungen soll im ersten Quartal des Jahres 2023 erfolgen. Die Krankheitsraten waren im Jahr 2022 in einigen Monaten über dem normalen Niveau. Teilweise kam es zu temporären Beeinträchtigungen in Geschäftsprozessen und Projekten. Darüberhinausgehende Risiken werden mittlerweile stark durch andere Ereignisse überlagert. Wir werden die weiteren Entwicklungen der Corona-Krise aber weiterhin sehr genau beobachten.

Sowohl im Geschäftsjahr als auch bis zum Berichtszeitpunkt sind nach Berücksichtigung von mitigierenden Maßnahmen keine wesentlichen Nachhaltigkeitsrisiken erkennbar, deren Eintritt als sehr wahrscheinlich angesehen wird und deren negative Auswirkungen auf die berichtspflichtigen Aspekte schwerwiegend sein könnten. Am Ende der nachfolgenden Abschnitte werden im jeweiligen Abschnitt „Risikoausprägung- und Steuerungsgröße“ die relevanten Steuerungsinhalte aufgeführt. Diese werden, sofern für die entsprechenden Aspekte Steuerungsgrößen definiert sind, durch das Qualitative Risikomanagement regelmäßig erhoben und an den Vorstand berichtet.

## 1.2 Umweltbelange

Beim Aspekt Umweltbelange unterscheiden wir zwischen direkten und indirekten Einflussfaktoren. Direkte Einflussfaktoren, wie beispielsweise Analysen und Umsetzungsmaßnahmen zur CO<sub>2</sub>-Reduktion, werden im Abschnitt „Betriebliche Ökologie“ dargestellt. Der maßgebliche indirekte Einflussfaktor für den Aspekt Umweltbelange ist der Investmentprozess mit entsprechender Auswahl von Emittenten. Die Anforderungen aus der EU-Offenlegungsverordnung

(Verordnung (EU) 2019/2088, nachfolgend Offenlegungs-VO) wurden umgesetzt und den Veröffentlichungspflichten entsprochen<sup>1</sup>.

### 1.2.1 Kapitalanlagen

Die Beschreibung der 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 der anderen Aspekte enthalten sind.

#### Unternehmens- und Staatsanleihen (konventionelle Kapitalanlagen)

Im Jahr 2021 wurden erstmalig explizite ESG-Kriterien definiert und in die Portfolio Guidelines für die liquiden nicht-alternativen Investments der einzelnen Lebensversicherungsgesellschaften der Viridium Gruppe aufgenommen. Die Portfolio Guidelines dienen dazu, die Rahmenbedingungen für diese Mandate der externen Asset Manager zu bestimmen. Es finden dabei sowohl vollständige als auch teilweise Ausschlüsse bei der Neuanlage Anwendung.

Auf Basis intern 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 Kapitalanlagestrategie einen Beitrag zur CO<sub>2</sub>-Reduzierung sicherzustellen. Weiterhin kommt es zum Ausschluss der Neuanlage in Unternehmensanleihen, deren Emittenten in bestimmten Industriesektoren (wie beispielsweise 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 ökologischen, sozialen, ethisch-moralischen oder Governance-Gesichtspunkten zu negativen Auswirkungen führen könnten.

Um diese Ziele zu gewährleisten, sind die für die Viridium Gruppe tätigen externen Asset Manager angehalten, die Einhaltung der vorgegebenen ESG-Kriterien im Vorfeld eines jeden Kaufs von Wertpapieren zu prüfen. Durch den frühzeitigen Ausschluss von als nicht nachhaltig definierten Emittenten und Wertpapieren lässt sich eine stetige Verbesserung und schließlich ein nahezu vollständig ESG-konformes Portfolio in Bezug auf die festgelegten ESG-Kriterien erzielen.

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

Neben den für die Neuinvestitionen ausgeschlossenen Sektoren haben wir im Own Risk and Solvency Assessment 2022 für die Proxalto Lebensversicherung Aktiengesellschaft erstmalig eine qualitative Analyse der Kapitalanlagestruktur auf Ebene der Kontrahenten, der geogra-

<sup>1</sup> Nicht Gegenstand der Prüfung des nichtfinanziellen Konzernberichts

phischen Belegenheit und Sektoren im Hinblick auf die Wesentlichkeit der Dimension „Environmental“ durchgeführt. Da für die Entis Lebensversicherung AG (nachfolgend ELE) eine analoge Struktur der konventionellen Kapitalanlagen angestrebt wird, erwarten wir für die ELE entsprechende Ergebnisse.

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 % ESG-konformen Neuanlagen ab dem Zeitpunkt der Neueinführung der oben aufgeführten Portfolio Guidelines. Im Geschäftsjahr 2022 konnte die Viridium Gruppe dieses Ziel erfüllen.

### Illiquide Anlagen

Auch im Bereich des illiquiden Portfolios, das Investitionen in Unternehmen sowie Immobilien und Infrastrukturanlagen umfasst, arbeitet die Viridium Gruppe mit ESG-Kriterien. 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. 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 Viridium Gruppe umfasst das Fondsangebot eine breite Auswahl an Publikumsfonds. Dabei achten wir darauf, 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 trifft jedoch die Versicherungsnehmer:in.

Darüber hinaus wird beispielsweise bei der Skandia Lebensversicherung Aktiengesellschaft ein gemanagtes Anlagekonzept angeboten, in dem nur Fonds eingesetzt werden, die entweder Nachhaltigkeitskriterien bei der Investmentauswahl berücksichtigen oder aber ein eigenes Nachhaltigkeitsziel verfolgen. Die den Fonds zugrunde liegenden Investitionen berücksichtigen regelmäßig, aber nicht ausschließlich die EU-Kriterien für ökologisch nachhaltige Wirtschaftsaktivitäten. Innerhalb der für ihren Tarif zur Verfügung stehenden Anlagemöglichkeiten können die Versicherungsnehmer:innen frei wählen und von den Umschichtungsmöglichkeiten Gebrauch machen.

### Angaben gemäß Artikel 8 der EU-Taxonomie-VO

Gemäß Artikel 10 Abs. 3 der Delegierte Verordnung (EU) 2021/2178 der Europäischen Kommission (nachfolgend DeVO) in Verbindung mit Artikel 8 EU-Taxonomie-VO sind Versicherungs- und Rückversicherungsunternehmen vom 1. Januar 2022 bis zum 31. Dezember 2023 verpflichtet, über die folgenden Anteile zu berichten:



- ▼ die taxonomiefähigen sowie nicht-taxonomiefähigen Kapitalanlagen,
- ▼ die Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Entitäten sowie derivativer Positionen im Kapitalanlagebestand und
- ▼ die Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind.

Die Viridium Gruppe veröffentlicht für das abgelaufene Geschäftsjahr die nachfolgenden Angaben:

Kennzahl	Beschreibung	Wert per 31.12.2022
Eligibility Ratio Revenue	Anteil der taxonomiefähigen Kapitalanlagen gemessen an den Gesamtkapitalanlagen ohne Berücksichtigung der Positionen „Government Exposure Ratio“ sowie „Fehlerhafte Einwertung und Liquidität“	4,2 %
Non-Eligibility-Ratio Revenue	Anteil der nicht taxonomiefähigen Kapitalanlagen gemessen an den Gesamtkapitalanlagen ohne Berücksichtigung der Positionen „Government Exposure Ratio“ sowie „Fehlerhafte Einwertung und Liquidität“	32,9 %
Eligibility Ratio Capex	Anteil der taxonomiefähigen Kapitalanlagen gemessen an den Gesamtkapitalanlagen ohne Berücksichtigung der Positionen „Government Exposure Ratio“ sowie „Fehlerhafte Einwertung und Liquidität“	4,3 %
Non-Eligibility-Ratio Capex	Anteil der nicht taxonomiefähigen Kapitalanlagen gemessen an den Gesamtkapitalanlagen ohne Berücksichtigung der Positionen „Government Exposure Ratio“ sowie „Fehlerhafte Einwertung und Liquidität“	32,7 %
Government Exposure Ratio	Anteil der Kapitalanlagen, die auf Zentralstaaten, Zentralbanken und supranationale Emittenten entfallen, gemessen an den Gesamtkapitalanlagen	32,2 %
Derivatives Ratio	Anteil der derivativen Positionen gemessen an den Gesamtkapitalanlagen	1,9 %
Non-NFR-Undertakings Ratio	Anteil der Kapitalanlagen, die auf Emittenten entfallen, die gemäß NFRD nicht verpflichtet sind, eine nicht-finanzielle Erklärung zu erstellen, gemessen an den Gesamtkapitalanlagen	35,6 %
Fehlerhafte Einwertung und Liquidität	Anteil der Kapitalanlagen, die auf Emittenten entfallen, für die keine Kennzahlen gemäß NFRD ermittelt werden konnten, sowie Liquidität, gemessen an den Gesamtkapitalanlagen	8,3 %

### Allgemeine Hinweise zur Taxonomiefähigkeit

- ▼ Die KPIs zur Taxonomiefähigkeit beruhen nur auf realen Werten und schließen Schätzungen aus. Derzeit liegen noch Einschränkungen mit Blick auf die Datenqualität vor. Mit zunehmender Verbesserung der Datenqualität in den folgenden Jahren wird die Taxonomiefähigkeit der Vermögensgegenstände realistischer dargestellt werden.
- ▼ Auf eine zusätzliche, freiwillige Veröffentlichung von Zahlen auf Schätzwertbasis wird im Rahmen dieses Berichtes verzichtet.

### Hinweise zur Berechnung der oben aufgeführten Daten

- ▼ Die Gesamtkapitalanlagen im Sinne der EU-Taxonomie-VO umfassen alle direkten und indirekten Investitionen, eingeschlossen Kapitalanlagen in Organismen für gemeinsame Anlagen, Beteiligungen, Darlehen, Hypotheken, inklusive den Anteil der Kapitalanlagen in Lebensversicherungsverträgen, bei denen das Anlagerisiko von den Versicherungsnehmer:innen getragen wird. Liquidität und Risikopositionen gegenüber Staaten (einschließlich Kommunen und Gebietskörperschaften), Zentralbanken und supranationalen Emittenten befinden sich außerhalb des Anwendungsbereichs der EU-Taxonomie-VO und werden vom Zähler und Nenner der KPIs ausgeschlossen. Derivate werden nur im Nenner berücksichtigt.
- ▼ Risikopositionen gegenüber Unternehmen, die nicht zur Veröffentlichung nichtfinanzieller Informationen nach Artikel 19a oder Artikel 29a der Richtlinie 2013/34/EU verpflichtet sind, werden nicht in den Zähler der wichtigsten Leistungsindikatoren von Finanzunternehmen einbezogen.
- ▼ Der Nenner der KPIs wird in Auslegung der FAQ der EU-Kommission und Art. 7 DeIVO als die Gesamtkapitalanlagen abzüglich Liquidität und Risikopositionen gegenüber Staaten, Zentralbanken und supranationalen Emittenten.
- ▼ Immobilienfonds im Direktbestand können als vollständig taxonomiefähig eingestuft werden, weil der delegierte Rechtsakt zum Klimaschutz Screening Kriterien für Aktivitäten im Bau- und Immobiliensektor abdeckt. Im Fondsgebundenen Geschäft wurden die offenen Immobilienfonds standardmäßig im Rahmen der Kennzahlenermittlung erfasst.
- ▼ Hypothekendarlehen werden als vollständig taxonomiefähig eingestuft, weil der delegierte Rechtsakt zum Klimaschutz Screening-Kriterien für diese Aktivitäten abdeckt. Da es kein Neugeschäft für Hypothekendarlehen gibt, sinkt der Darlehensbestand kontinuierlich und betrug zum 31. Dezember 2022 nur noch ca. 1 % gemessen an den gesamten Kapitalanlagen der Viridium Gruppe.
- ▼ Die Darlehen an die Versicherungsnehmer:innen (Policendarlehen) betragen zum 31. Dezember 2022 weniger als 1 % von den gesamten Kapitalanlagen und sind als nicht taxonomiefähig eingestuft, da es sich dabei um nicht zweckgebundene Darlehen handelt.

Im Bereich des Fondgebundenen Geschäfts wurden Fonds, die offensichtlich dem Non-NFRD Bereich zuzuordnen sind (bspw. US-Aktienfonds) diesem zugeordnet. Globale Fonds wurden, obwohl diese einen erheblichen Anteil an Unternehmen beinhalten, die keine Taxonomie-Zahlen veröffentlichen müssen, den nicht taxonomiefähigen Anlagen zugeordnet, da die aktuelle Datenlage keine zuverlässige Aufschlüsselung dieser Fonds zulässt. Gleiches Vorgehen



wurde bei Mischfonds angewendet, die sowohl eine Staatsanleihen- und eine Non-NFRD-Quote aufweisen können. Auch diese wurden nach dem Vorsichtsprinzip dem Bereich der nicht taxonomiefähigen Anlagen zugeschlagen. Damit ist der Ausweis der nicht taxonomiefähigen Anlagen tendenziell zu hoch. Mit einer Verbesserung der Datenlage in den nächsten Jahren wird eine genauere Zuordnung möglich sein und der Ausweis im Rahmen dieses Berichtes realistischer werden.

### **Beschreibung der Einhaltung der EU-Taxonomie-VO in der Geschäftsstrategie des Versicherungsunternehmens, bei den Produktgestaltungsprozessen und der Zusammenarbeit mit Kunden und Gegenparteien:**

Nachhaltigkeit bedeutet für uns bei Viridium, dass wir als Versicherungsgruppe, Investor, Arbeitgeber und ganz allgemein als Unternehmen in ökologischen, sozialen und unternehmerischen Belangen verantwortungsvoll und zukunftsorientiert handeln und bedacht mit den uns anvertrauten und zur Verfügung stehenden Ressourcen umgehen. Um die regulatorischen Anforderungen zu erfüllen, aber auch weil wir eine nachhaltige Unternehmensführung und -ausgestaltung als ein zentrales Thema im Rahmen unseres Geschäftsmodells verstehen, haben wir gruppenweit verschiedene für uns relevante ESG-Handlungsfelder und Ambitionen definiert. Diese sind in einer vorliegenden ESG-Strategie verankert und finden damit auch Berücksichtigung in unserer Unternehmensstrategie. Die Zufriedenheit unserer Versicherten ist für die Viridium Gruppe und ihren Erfolg zentral. Im Sinne unseres Geschäftsmodells sind langfristig an die Gruppe gebundene Versicherungsnehmer:innen sehr wichtig. Aufgrund der Geschäftsstrategie der Viridium Gruppe und dem Fokus auf den Erwerb von Lebensversicherungsunternehmen und -beständen oder dem Abschluss von Serviceverträgen über die Verwaltung von Beständen, ist der aktive Produktgestaltungsprozess von Versicherungsprodukten kein wesentlicher Teil des Geschäftsmodells.

#### **1.2.2 Betriebliche Ökologie**

Der folgende Abschnitt behandelt die betriebliche Ökologie und direkte Maßnahmen in der Organisationsstruktur der Viridium Gruppe.

Die Viridium Gruppe ist ein Finanzdienstleistungsunternehmen und emittiert als solches deutlich weniger CO<sub>2</sub> als ein Produktionsbetrieb. Unabhängig davon arbeitet die Viridium Gruppe, auch in Zusammenarbeit mit einem externen Energieberater, laufend an der Verbesserung ihrer ökologischen Bilanz. So wurden im Jahr 2021 Unternehmensziele nach ESG-Kriterien definiert, die dem Management quartalsweise berichtet werden. Im Rahmen der betrieblichen Ökologie ist dies vor allem die Reduzierung der CO<sub>2</sub>-Emissionen um mindestens 50 % bis zum Jahr 2025 im Vergleich zum Basisjahr 2019 (um etwaige Sondereffekte aus der Corona-Pandemie auszuschließen) durch die gezielte Bewirtschaftung der Büroflächen, des Druck- und Postaufkommens, von Geschäftsreisen sowie wesentlicher Dienstleister. Die zur Erreichung dieses Ziels eingeleiteten oder bereits umgesetzten Maßnahmen werden in den nachfolgenden Abschnitten beschrieben.

### Büroflächen

Im Jahr 2022 konnten die Mitarbeiter:innen nach den schrittweisen Erleichterungen der Coronaregelungen die Standorte wieder vermehrt nutzen. Nach Einführung des mobilen Arbeitens sowie des Shared-Desk-Konzeptes durch das Projekt „Viridium Arbeitswelt“ im Jahr 2021 konnten erste wertvolle Erfahrungen gesammelt werden. Die Büroflächen am Standort in München wurden zum 1. Dezember 2022 nochmals reduziert. Auch in Hamburg konnte zum Jahresende eine nicht genutzte Mietfläche vorzeitig abgemietet werden. In Leverkusen wurde zum Jahresanfang 2023 ein neuer Standort eröffnet. Diese Maßnahmen führten insgesamt zu einer Reduzierung der Büroflächen um ca. 8 %.

Alle Standorte beziehen Strom aus regenerativen Energiequellen. In Hamburg und München beziehen wir darüber hinaus Nahwärme mit einem Energiemix aus nachhaltigen und konventionellen Energieträgern. Im letzten Energieaudit im Jahr 2021 wird die energetische Ausgangslage der Büroflächen als gut bezeichnet. Die Viridium Gruppe plant im Laufe des Jahres 2023 eine erneute energetische Überprüfung der Standorte.

### Druck- und Postaufkommen

Das Druck- und Postaufkommen wurde im Berichtsjahr durch die Weiterentwicklung digitaler Prozesse weiter optimiert. Wir planen aktuell weitere Reduzierungen z.B. im Rahmen von Projekten zur Digitalisierung von Kundenschnittstellen. Darüber hinaus verwenden wir an den Standorten ausschließlich Papier, das dem EU-Ecolabel entspricht.

### Geschäftsreisen

Weiterhin ist die Viridium Gruppe bestrebt, unnötige Geschäftsreisen zu vermeiden und Geschäftsreisen primär mit dem ÖPNV und der Bahn durchzuführen. Dieses wurde auch in der Richtlinie „Dienstreisen“ entsprechend umgesetzt. Die Dienstreisetätigkeit ist im Vergleich zum Vorjahr deutlich belebt, auch aufgrund von Wiederbelebungseffekten nach Corona. Im Berichtsjahr lag das bei Flugreisen emittierte Volumen bei 20,6 Tonnen CO<sub>2</sub> (nach 3,6 Tonnen CO<sub>2</sub> im Vorjahr). Dienstreisen mit der Bahn erfolgen auf den Fernstrecken zu 100 % mit Ökostrom.

### Wesentliche Dienstleister

Bei der Zusammenarbeit mit externen Dienstleistern achtet die Viridium Gruppe ebenfalls auf einen angemessenen Umgang mit Ressourcen. Die beiden größten externen IT-Infrastrukturdienstleister der Gruppe nutzten für den Betrieb der Rechenzentren Strom aus regenerativen Energiequellen.

Die folgenden wesentlichen Einzelmaßnahmen wurden im Laufe des Jahres 2022 zur Reduzierung der Emissionen durch die Viridium Gruppe umgesetzt:

- ▼ Versorgung aller Standorte mit Strom aus regenerativen Energiequellen
- ▼ Austausch von Leuchtmitteln am Standort in Heidelberg
- ▼ Flächenreduktion an den Standorten Hamburg und München
- ▼ Maßnahmen und Kampagne zum Energiesparen (Intranet / Aushänge in den Büros)

- ▼ ESG als Bewertungskriterium im Einkauf sowie in AGBs / Standardverträgen.

### 1.2.3 Risikoausprägung- und Steuerungsgröße

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

Bezüglich der Steuerungsgröße verweisen wir auf die oben aufgeführte Darstellung. Die nachhaltige Zielgröße ist hierbei eine Erreichung von 100 % ESG-konformen Neuanlagen ab dem Zeitpunkt der Neueinführung der oben aufgeführten Portfolio Guidelines. Im Geschäftsjahr 2022 konnte die Viridium Gruppe dieses Ziel erfüllen.

## 1.3 Arbeitnehmerbelange

In den nachfolgenden Abschnitten werden die verschiedenen Maßnahmen und derzeitigen Angebote beschrieben, die die Viridium Gruppe ihren Arbeitnehmer:innen macht, um die Geschäftstätigkeit der Gruppe nachhaltig sicherzustellen.

### 1.3.1 Personalmanagement

Die Einsatzbereitschaft und Zufriedenheit unserer Mitarbeiter:innen ist von zentraler Bedeutung für den Erfolg der Viridium Gruppe. Als verantwortungsvoller Arbeitgeber verpflichten wir uns, das Engagement unserer Mitarbeiter:innen in den Mittelpunkt unserer Strategie zu stellen und – durch unsere Unternehmenswerte inspiriert – einen Arbeitsplatz zu schaffen, der Vielfalt und Chancengleichheit fördert, das Engagement und die berufliche Entwicklung unterstützt und das Wohlbefinden und die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen sichert.

#### Vielfalt und Diversität

Auch das Thema Unternehmenskultur und Zusammenarbeit ist im Geschäftsjahr 2022 in den Fokus gerückt. In den vergangenen Jahren haben wir viele neue Mitarbeiter:innen unterschiedlichster Herkunft gewonnen. Uns ist es dabei wichtig, allen Mitarbeiter:innen bei Viridium ein professionelles, zuverlässiges Arbeitsumfeld zu schaffen, in dem sie sich wohl fühlen. Aus diesem Grunde haben wir im Geschäftsjahr 2022 begonnen, Maßnahmenpakete zur Förderung unserer Diversitäts- und Vielfaltsambitionen zu implementieren.

Im Geschäftsjahr 2022 haben wir ein umfassendes Programm zur Führungskräfteentwicklung gestartet. In mehrtägigen Führungskräfteveranstaltungen über das Jahr hinweg wurden alle Führungskräfte aller Ebenen zusammengebracht, um über Führungskultur, Rollenerwartungen, Werte und Zusammenarbeit zu sprechen und kulturfördernde Maßnahmen für den Arbeitsalltag abzuleiten. Darüber hinaus haben erste Entwicklungsgespräche und Weiterentwicklungspläne basierend auf den individuellen und übergreifenden Entwicklungsbedarfen auf Führungskräfteebene stattgefunden. Gemeinsames Lernen, persönliche und fachliche Weiterentwicklung unserer Kernkompetenzen wird auch ein in der Zukunft wichtiger Faktor für die Sicherung unseres Geschäftserfolges bleiben und im Laufe des Jahres 2023 weiter fortgeführt werden.

Vor allem im Rahmen der Führungskräfteentwicklung, aber auch über alle Mitarbeitererebenen hinweg, setzen wir uns für die Sensibilisierung von Diversität, Chancengleichheit und Inklusion ein und haben erste Trainings zum Thema „Unbewusste Voreingenommenheit“ mit dem Ziel durchgeführt, eigene Denk- und Handlungsmuster gezielt zu hinterfragen. Wir möchten gemeinsam einen konstruktiven, transparenten und unvoreingenommenen Dialog führen, um die besten Ideen für die nachhaltige Sicherstellung unseres Geschäftserfolgs umzusetzen. Auch hat die Mitbestimmung im Interesse unserer Arbeitnehmerbelange bei Viridium einen hohen Stellenwert. So arbeiten Interessenvertretungen wie der Konzernbetriebsrat seit Jahren respektvoll und konstruktiv mit der Geschäftsführung zusammen.

### Förderung von Frauen in Führungspositionen

Im Geschäftsjahr 2021 definierte der Vorstand erstmals eine gruppenweite Frauenquote für alle Führungsebenen. Unsere Ambition ist es, auf der ersten Führungsebene (F1) unterhalb des Vorstandes kurzfristig einen Frauenanteil von mindestens 15 % zu erreichen. Mittelfristig soll dieser Anteil auf mindestens 25 % ausgebaut werden. Im mittleren Management der Führungsebenen zwei und drei (F2 und F3) unterhalb des Vorstandes möchten wir das bereits nahezu ausgewogene Geschlechterverhältnis langfristig sicherstellen. Am 31. Dezember 2022 lag der erstmals im Berichtsjahr berichtete KPI zum Frauenanteil in der ersten Führungsebene unter dem Vorstand (F1) bei 4 % und im mittleren Management bei 46 %.

Um die Vielfalt für den organisationalen und individuellen Kontext unternehmensweit kontinuierlich zu fördern, wird eine Implementierung von weiteren Maßnahmen im Geschäftsjahr 2023 fokussiert, die den Abbau von Zugangsbarrieren in Strukturen und Prozessen fördern. Unsere Führungskräfte und Mitarbeiter:innen werden dafür zum Beispiel in Form von Sensibilisierungstrainings geschult und einbezogen.

### Mitarbeitergewinnung

Die Viridium Gruppe möchte ihren Mitarbeiter:innen ein interessantes und attraktives Arbeitsumfeld bieten. Trotz des Fachkräftemangels am Arbeitsmarkt konnten wir auch im Geschäftsjahr 2022 unsere Fluktuationsquote mit 5,5 % (Vorjahr 5,2 %) auf einem stabilen Niveau halten und weitere Mitarbeiter:innen für die Viridium Gruppe gewinnen. An den beiden größeren Standorten Neu-Isenburg und Hamburg konnten rund 70 Mitarbeiter:innen rekrutiert werden.

Um unseren neuen Mitarbeiter:innen den Einstieg in die Viridium-Welt zu erleichtern, organisiert die Personalabteilung regelmäßige virtuelle Willkommens-Veranstaltungen über alle Standorte hinweg. Hierbei vermitteln Vorstände und Führungskräfte Einblicke in das Geschäftsmodell der Viridium Gruppe. Die Leitbegriffe „progressiv, integrativ, klar“ werden beleuchtet und die Personalabteilung gibt zahlreiche Hinweise zu den bestehenden Tools, die den Arbeitsalltag erleichtern. Natürlich stehen dabei auch das gegenseitige Kennenlernen und Netzwerken auf dem Programm.

### Entwicklungs- und Nachfolgemanagement

Uns ist es ein wichtiges Anliegen, die Kompetenzen unserer Mitarbeiter:innen bedarfsorientiert zu entwickeln und ihnen berufliche Perspektiven aufzuzeigen. Aus diesem Grunde haben wir uns im Berichtsjahr vertieft mit dem Thema Entwicklungs- und Nachfolgemanagement befasst.

Dabei wurden die Viridium Entwicklungsdialoge im Rahmen der Führungskräfteentwicklung und Nachfolgeplanung implementiert, die zwischen den Führungskräften, Mitarbeitenden und der direkten Führungskraft durchgeführt werden. Durch formelle und informelle Dialogformate fördern wir den unternehmensinternen Austausch und individuelles Feedback, um Entwicklungsbedarfe aus unterschiedlichen Abteilungen und Bereichen für unsere Führungskräfte zu identifizieren. Im Rahmen von Entwicklungskonferenzen planen wir im folgenden Jahr einen weiter verbesserten Blick auf geeignete interne Nachfolgelösungen für Führungspositionen und Schlüsselfunktionen zu erhalten.

Auch auf Mitarbeitenebene arbeiteten Projektteams an einer für Viridium spezifischen Ausbildungsreihe mit dem Ziel, Projektarbeiten im Rahmen von komplexen Bestandsmigrationen zu optimieren und den Wissenstransfer und das Projektmanagement-Know-How unter den Mitarbeiter:innen sicherzustellen. Die Ausbildungsreihe wurde im Jahr 2022 pilotiert und soll künftig allen Mitarbeiter:innen angeboten werden, die sich im Projektmanagement weiterentwickeln wollen. Darüber hinaus steht für die Sicherstellung von markt- und branchenüblichem Expertenwissen jeder Führungskraft ein definiertes Weiterbildungsbudget für Mitarbeiter:innen zur Verfügung.

### Aus- und Weiterbildung

Es ist uns wichtig, den eigenen Nachwuchs im Sinne der gelebten Unternehmenskultur auszubilden. Daher wurden auch im Geschäftsjahr 2022 am Standort Hamburg wieder kaufmännische Auszubildende rekrutiert und ausgebildet. Neben der Ausbildung des eigenen Nachwuchses fühlen wir uns insbesondere verpflichtet, der Jugend Zukunftsperspektiven im Versicherungsbereich aufzuzeigen. Die Auszubildenden sollen nach erfolgreicher Ausbildung eine berufliche Perspektive innerhalb der Viridium Gruppe erhalten. Daher wurde bereits jetzt bei entsprechender positiver Abschlussprüfung allen Auszubildenden ein Übernahmeangebot gemacht. Als verantwortungsbewusstes Unternehmen ist es unser Anspruch, unseren Auszubildenden bereits während ihrer Lehre Verantwortung zu übertragen und sie in alle Unternehmensabläufe mit einzubeziehen. Im Geschäftsjahr 2022 hatten wir zwölf Auszubildende am Standort Hamburg.

### Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz

Die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen ist uns ein wichtiges Anliegen und ist als strategisches Handlungsfeld in unseren Führungswerten unter „Healthy Workstyle“ definiert. Neben den gesetzlichen Vorgaben, die die Minimalanforderungen zur Sicherstellung der Arbeitsfähigkeit bilden, schaffen wir darüber hinaus Angebote, die die Gesundheit unserer Mitarbeiter:innen fördern und sicherstellen. Dazu bieten wir Rahmenbedingungen, die es unseren Mitarbeiter:innen ermöglichen sollen, ihre Berufstätigkeit und ihre persönliche Lebenssituation miteinander in Einklang zu bringen.

Seit 2020 ist mobiles Arbeiten für die überwiegende Mehrheit unserer Mitarbeiter:innen möglich. Den Mitarbeiter:innen wird damit die Möglichkeit geboten, ihre Arbeitszeit, innerhalb der vertraglichen Arbeitszeit, und ihren Arbeitsort entsprechend ihrer Aufgabe, Leistungsfähigkeit und -bereitschaft sowie unter Berücksichtigung der betrieblichen Belange flexibel einteilen zu können.

Wir wissen aber auch, dass die private Arbeitsumgebung schutzbedürftig ist. So bieten wir neben dem betrieblichen Wiedereingliederungsmanagement unseren Mitarbeiter:innen ein Angebot zur Beratung in Belastungssituationen an, indem sie eine professionelle Unterstützung für ihre beruflichen oder privaten Probleme wahrnehmen können. Im Rahmen unseres Trainings- und Weiterentwicklungsangebots für Mitarbeiter:innen und Führungskräfte, das im Jahr 2023 ausgebaut werden soll, möchten wir darüber hinaus Angebote zur Stressprävention und Resilienz anbieten.

An der „Viridium Sports Challenge“ haben sich im Geschäftsjahr 2022 wieder viele Mitarbeiter:innen sportlich an allen Standorten betätigt. Während des Arbeitsalltags können sich unsere Mitarbeiter:innen auch in regelmäßigen „aktiven Mittagspausen“ bewegen. Hier geht es in Onlinekursen insbesondere um die Mobilisation der Wirbelsäule mit dem Nebeneffekt der Vernetzung unter den Mitarbeiter:innen aus unterschiedlichen Abteilungen.

### Arbeitsunfälle und Krankheitsquote

Die Einhaltung der gesetzlichen und berufsgenossenschaftlichen Vorschriften ist für uns eines der Mindestangebote im Rahmen unserer betrieblichen Gesundheitsförderung, damit wir arbeitsbedingten und gesundheitlichen Ausfällen präventiv begegnen können. Darüber hinaus bieten wir regelmäßig kostenlose ärztliche Untersuchungen oder Schutzimpfungen für unsere Mitarbeiter:innen an allen Standorten an. Auch im Berichtsjahr 2022 haben wir diese Angebote beibehalten.

Aufgrund der angestiegenen Corona-Infektionszahlen und einer Grippewelle gegen Ende des Geschäftsjahres entwickelte sich unsere Krankheitsquote wie auch im Branchen- und Landesdurchschnitt leicht negativ. Es ergab sich dadurch im Geschäftsjahr 2022 im Jahresdurchschnitt eine um 2 % höhere Krankheitsquote im Vergleich zum Vorjahr. Mit Angeboten zur Gripeschutzimpfung und zu freiwilligen und regelmäßigen Corona-Tests möchten wir unsere Mitarbeiter:innen vor Ansteckungsrisiken schützen. Weitere Ursachenforschung und Verbesserungen im Rahmen des Gesundheitsmanagements sind eine Priorität für das Folgejahr.

### **1.3.2 Veränderte Arbeitsbedingungen aufgrund der Corona-Pandemie**

Die Corona Pandemie hat die Arbeitswelt nachhaltig verändert. Wir haben unseren Mitarbeiter:innen auch im vergangenen Geschäftsjahr ermöglicht, ihre Tätigkeiten im Rahmen mobiler Arbeit von zuhause zu erbringen. Die hierfür erforderliche IT-Ausstattung wurde arbeitgeberseitig zur Verfügung gestellt. Mitarbeiter:innen wurden im Rahmen des Projektes „Viridium Arbeitswelt“ in der Nutzung der modernen Tools geschult und Führungskräfte auf die veränderten Rahmenbedingungen der Führung vorbereitet. Die Regelungen der mobilen Arbeit finden sich in einer gemeinsamen Betriebsvereinbarung zwischen Arbeitgeber und Mitarbeitervertretungen wieder, die auch im Anschluss an die Corona-Pandemie weiter Bestand haben wird und einen wichtigen Baustein für die moderne Zusammenarbeit bildet. In unseren Büros stellen wir zudem allen Mitarbeiter:innen ergonomische Arbeitsplätze zur Verfügung. Zusätzlich bieten wir Überlaufflächen, Stillarbeitsplätze, Kreativräume und eine hohe Anzahl von Meetingräumen und Besprechungsecken.



Um den veränderten Führungsaufgaben – sowohl „remote“ als auch vor Ort – effektiv zu begegnen, haben wir unseren Führungskräften zu Beginn des Berichtsjahres Trainings zum hybriden Führen angeboten, um sie bei den verschiedenen Aspekten des hybriden Führens zu unterstützen. Durch das Training wurden wichtige Hinweise zur Kommunikation auf Distanz, erfolgreiche Führung hybrider Teams und die Zusammenarbeit im „remote“-Kontext nahegebracht.

### **1.3.3 Risikoausprägung und Steuerungsgröße**

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

#### **a) Offene Positionen:**

Es wird auf Monatsbasis der Anteil der nicht besetzten offenen Positionen im Vergleich zum Planwert gemessen. Weiteres Wachstum der Viridium Gruppe durch die Integration neuer Lebensversicherungsgesellschaften führt regelmäßig zu einem sprunghaft ansteigenden Personalbedarf, der zum Teil nur sukzessive gedeckt werden und durch temporäre externe Unterstützungstätigkeiten abgemildert werden kann.

#### **b) Krankheitsquote:**

Anhand der Krankheitsquote werden monatlich auf Gruppenebene die Krankheitstage in Relation zu den Arbeitstagen gemessen. Die Krankheitsraten waren im Jahr 2022 in einigen Monaten über dem normalen Niveau. Insgesamt ist trotz Corona-Pandemie jedoch kein signifikant negativer Trend bei der Krankheitsquote erkennbar, was auf die weiterhin starke Nutzung des Homeoffice zurückzuführen sein könnte.

### **1.4 Sozialbelange**

In den nachfolgenden Abschnitten werden die verschiedenen Initiativen beschrieben, mit denen wir unserer sozialen Verantwortung gerecht werden. Wir sehen die dauerhafte Sicherstellung der Erfüllung der zugesagten Leistungen aus den Versicherungsverträgen als unsere zentrale soziale Aufgabe an. Die Viridium Gruppe ist führender Spezialist für das effiziente Management von Lebensversicherungsbeständen im deutschen Markt und mit ca. 3,6 Millionen betreuten Verträgen und einem Kapitalanlagenbestand von rund 65 Mrd. 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:innen leistet die Viridium Gruppe einen wichtigen Beitrag dazu, dass die private Altersvorsorge mit Lebensversicherungen verlässlich und attraktiv bleibt. Dafür konzentrieren wir uns auf die Belange unserer Kund:innen und deren Verträge. Darüber hinaus übernehmen wir soziale Verantwortung durch anlassbezogene direkte Zuwendungen in Form von Spenden und Unterstützungsaktionen.

### 1.4.1 Kundenzufriedenheit

Die Kundenzufriedenheit hat eine zentrale Bedeutung im Geschäftsmodell der Viridium Gruppe. 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 Kund:innen sehr wichtig, da dies der Viridium Gruppe ermöglicht, Skaleneffekte durch die Verwaltung einer möglichst großen Zahl von Lebensversicherungsverträgen auf einer Plattform zu generieren.

Kund:innen der zur Viridium Gruppe gehörenden Lebensversicherungsunternehmen profitieren vom ersten Tag an von der garantierten Reduzierung der Aufwände für die Verwaltung der Lebensversicherungsverträge im Vergleich zum Kostenniveau beim Voreigentümer. Dies wird insbesondere sichergestellt durch die Auslagerung des Betriebs auf kosteneffiziente Servicegesellschaften (dadurch sind die Versicherungsnehmer:innen vor Investitionen in die IT-Landschaft und drohender Stückkostensteigerung bei schrumpfendem Portfolio geschützt) sowie durch die Ausrichtung der Kapitalanlagestrategie der Viridium Gruppe (durch eine breite Diversifikation in festverzinsliche Anlagen wird langfristig eine stabile Marge über dem risikofreien Zinssatz erzielt).

Die Reduktion der Kosten, Verbesserungen der Kapitalanlage und die Stabilisierung der Risikoergebnisse anhand des Viridium Modells führen zu höheren Rohüberschüssen, an denen die Kund:innen nach Maßgabe der Mindestzuführungsverordnung partizipieren. Die Steigerungen der Überschüsse für die Kund:innen (über die Garantien und die Zuführungen zur Zinszusatzreserve hinaus) sind signifikant. Ziel dieser Maßnahmen ist es, die Kundenzufriedenheit zu steigern und nachhaltig die Stornoquoten zu reduzieren.

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 Versicherungsnehmer:innen nehmen wir sehr ernst. In einer zentralen Beschwerdemanagementfunktion wird dafür Sorge getragen, dass Beschwerden schnellstmöglich und kundenorientiert bearbeitet und gelöst werden. Eingehende Beschwerden werden dabei durch das Beschwerdemanagement systematisch analysiert, um dadurch Maßnahmen zur Qualitätsverbesserung abzuleiten und Fehler in den Prozessen zu identifizieren.

Die Bedeutung der Kundenzufriedenheit spiegelt sich in der konsequenten Steuerung unserer Kundenserviceprozesse anhand von Kennzahlen und der kontinuierlichen Weiterentwicklung der Kundenserviceprozesse wider. Die Kundenzufriedenheit stellt damit eine wichtige nachhaltige Steuerungsgröße für die Viridium Gruppe 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 Zusammenführung der Ergebnisse relevanter operativer Steuerungsgrößen für die einzelnen Portfoliogesellschaften sowie den Kundenservice für das Third-Party-Geschäft mit Clerical Medical ermittelt und nach dem Volumen der jeweils eingegangenen Kundenanfragen gewichtet.

Für das Jahr 2022 wurde das gesetzte Ziel für Customer Service Level nicht vollständig erreicht. Gründe hierfür liegen maßgeblich in temporären Einschränkungen für einzelne Geschäftsvorfälle und Kundengruppen im Rahmen unserer IT-Modernisierung bei der Proxalto Lebensversicherung AG. Nach dem Erwerb durch die Viridium Gruppe im Jahr 2019 haben wir – wie bei allen unseren Lebensversicherungsunternehmen – umgehend damit begonnen, umfassend die IT der Proxalto zu modernisieren. In diesem Rahmen wurden in dreieinhalb Jahren rund 2,2 Millionen Lebensversicherungsverträge auf eine moderne Service-Plattform überführt – die beiden letzten Tranchen im Jahr 2022. Diese IT-Modernisierung der Proxalto war nach Einschätzung des Managements die größte und technisch anspruchsvollste, die es jemals in der deutschen Lebensversicherungsbranche gegeben hat. Wir stellen damit langfristig und nachhaltig die stabile Verwaltung des Versicherungsbestands sicher.

Die IT-Modernisierung der Proxalto wurde im Jahr 2022 praktisch abgeschlossen. Wie weiter oben bereits geschildert, kam es im Zuge der komplexen Umstellungen sowie Nacharbeiten und Qualitätssicherungsmaßnahmen zu unserem Bedauern temporär zu spürbaren Einschränkungen bei einzelnen Geschäftsvorfällen und für einzelne Kundengruppen. Dadurch sind wir unserem Anspruch an einen stabil guten Kundenservice vorübergehend nicht gerecht geworden, was sich auch im Beschwerdeaufkommen widerspiegelt hat. Als zusätzliche Maßnahme wurden die Mitarbeiterkapazitäten im Kundenservice erneut deutlich erhöht. Zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts Anfang 2023 arbeitet der Kundenservice wieder weitgehend im Normalbetrieb, um auf der neuen und nachhaltig zukunftsfähigen IT-Plattform unseren Kunden wieder dauerhaft den gewohnten zuverlässigen Service zu bieten.

#### **1.4.2 Spenden**

Der Beginn des russischen Angriffskriegs auf die Ukraine im Februar 2022 hat weltweit für Entsetzen gesorgt und auch uns bei Viridium zutiefst bestürzt. Als Viridium Gruppe verurteilen wir diesen Krieg und die Aggressionen der russischen Regierung gegenüber der Ukraine auf das Entschiedenste.

Unter unseren Kolleg:innen war der Wunsch, die betroffenen Menschen zu unterstützen, von Beginn an groß. Kurz nach Ausbruch des Krieges veranlassten Vorstand und Aufsichtsrat daher im März als unmittelbare Maßnahme im Namen aller Mitarbeiter:innen eine Spende von 20.000 Euro an das Deutsche Rote Kreuz, um die humanitäre Hilfe zu unterstützen.

Zusätzlich haben wir im Rahmen unserer gruppenweiten Sportaktion „Viridium Sports Challenge“ beschlossen, Spenden für die Ukraine zu sammeln. Die Sports Challenge wurde Ende März 2022 mit dem Ziel initiiert, durch individuelle Sportaktivitäten gemeinsam Kilometer zu „sammeln“ – und so einmal zusammen die Welt zu umrunden. Dabei soll die Sports Challenge nicht nur ein Angebot sein, um im Kollegenkreis aktiv zu werden, sondern in einer Zeit, in der Krieg in Europa herrscht, vor allem auch das Miteinander stärken. Ob und welchen Betrag die Teilnehmenden je zurückgelegtem Kilometer ihrerseits spenden, entscheiden sie selbst. Den

Erlös, der am Ende zusammenkommt (zum Zeitpunkt der Erstellung dieses Berichts war die Sports Challenge noch nicht beendet), wird vom Unternehmen verdoppelt oder bis zu einem fünfstelligen Betrag aufgerundet.

Schließlich haben wir auch unser soziales Engagement zu Weihnachten Menschen aus der Ukraine gewidmet. In direkter Nachbarschaft zum Hauptsitz der Viridium Gruppe in Neu-Isenburg haben im Sommer 2022 rund 500 Menschen aus den Kriegsgebieten Zuflucht gefunden – vor allem Frauen, Kinder und Jugendliche. Um ihnen zu Weihnachten eine Freude zu bereiten, packte eine Gruppe ehrenamtlicher Helfer:innen bei Viridium 70 vom Unternehmen finanzierte, neuwertige Rucksäcke und bestückte sie mit ebenfalls von Viridium bereitgestellten Geschenken und persönlichen Weihnachtsgrüßen. Die Rucksäcke überreichten die freiwilligen Helfer:innen anschließend im Namen des gesamten Unternehmens – gelebte Nachbarschaftshilfe, die sich für die Kinder und Jugendlichen und für unsere Gruppe gut anfühlte.

### **1.4.3 Risikoausprägung- und Steuerungsgröße**

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

#### **a) Stornoquote:**

Hierbei wird monatlich auf Ebene der einzelnen Lebensversicherungsgesellschaften die Stornoquote in Anzahl der Policen und Volumen gemessen sowie auf monatlicher Basis auf Gruppenebene an das Management berichtet. Die Stornoquote ist die zentrale Steuerungsgröße für das Geschäftsmodell der Viridium Gruppe und steht in direktem Zusammenhang mit der Kundenzufriedenheit.

#### **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. Insbesondere durch IT-Migrationen und -Modernisierungen können temporäre Einbußen nicht immer vollständig vermieden werden.

#### **c) Anzahl Beschwerden:**

Hierbei wird monatlich auf Gruppenebene die tatsächliche Anzahl der Beschwerden dem maximal tolerierbaren Planwert gegenübergestellt.

## **1.5 Achtung der Menschenrechte**

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

### **1.5.1 Fokus auf Dienstleister aus dem Inland sowie der EU**

Ein Großteil der externen Dienstleistungen wird durch inländische und europäische Partner erbracht, die über 90 % der Leistungen von inländischen Standorten erbringen. Dadurch müssen diese Dienstleister sicherstellen, dass arbeitsrechtliche, soziale und Umweltbelange nach europäischen Normen erfüllt werden.

### **1.5.2 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz**

Im Sinne unserer Mitarbeiter:innen wenden wir uns konsequent gegen jegliche Form der Diskriminierung. Jede Mitarbeiter:in erhält zu Beginn des Arbeitsverhältnisses ein Merkblatt und gibt eine Erklärung ab, die Grundsätze des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz gelesen und verstanden zu haben und sich zu deren Einhaltung zu verpflichten. Im Berichtsjahr 2022 sind keine wesentlichen Diskriminierungsvorfälle festgestellt worden.

### **1.5.3 Risikoausprägung**

Hinsichtlich der Risikoausprägung verweisen wir auf die Darstellung und Ausführung im Risikobericht innerhalb des Konzernlageberichts, in welchem zentrale Risiken der Geschäftstätigkeit und der Strategie der Viridium Gruppe beschrieben werden.

## **1.6 Verhinderung von Korruption und Bestechung**

Nicht nur die Qualität und Professionalität unserer Dienstleistungen bestimmen den Geschäftserfolg der Viridium Gruppe, 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:innen, Mitarbeiter:innen und Aktionär:innen 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:innen und ist integraler Bestandteil aller Aktivitäten in der Viridium Gruppe. Die Anforderungen aus dem Aspekt Verhinderung von Korruption und Bestechung erfüllt die Viridium Gruppe durch ihre etablierte Organisationsstruktur sowie die operativen Prozesse im Fachbereich Compliance, welche in den nachfolgenden Abschnitten ausführlich dargestellt werden.

### 1.6.1 Compliance-Funktion

Die Gesamtverantwortung für Compliance trägt der Vorstand der Viridium Gruppe. 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 Viridium Gruppe getroffen.

Die Compliance-Funktion in der Viridium Gruppe hat sowohl zentrale als auch dezentrale Elemente. Aufgabe der zentralen Compliance Funktion ist dabei die gruppenweite übergreifende Überwachung der Einhaltung der aufsichtsrechtlichen und gesetzlichen sowie internen Anforderungen als auch eine Beratungsfunktion gegenüber Vorständen, Führungskräften und Mitarbeiter:innen, um bereits im Vorfeld geplanter Handlungen ein regelkonformes Handeln sicherzustellen. Kernelement zur Sicherstellung der Compliance in der Viridium Gruppe 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 die Prüfung von Compliance Management Systemen (IDW PS 980) mit folgenden zentralen Komponenten:

- ▼ Compliance-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:innen 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, geschäftlicher Bewirtung, Ausübung von Nebentätigkeiten, 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 sowie Datenschutz. Diese Themen werden durch einschlägige, eigenständige Richtlinien und Arbeitsanweisungen ergänzt und obliegen der Verantwortlichkeit der Unternehmensbeauftragten.



### **1.6.2 Verantwortungsbewusste Unternehmensführung**

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

Daneben wurde das Compliance Management System der Viridium Gruppe im Berichtsjahr ordnungsgemäß betrieben. Die risikoorientierte Überwachung der Einhaltung der Regeln im Berichtsjahr ließ keine wesentlichen Verstöße erkennen. Das bestehende Hinweisgebersystem der Viridium Gruppe 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) online, persönlich, telefonisch oder schriftlich abgegeben werden. Die online basierte Meldung ist über das BKMS-Hinweisgebersystem der Viridium-Gruppe möglich. Das Hinweisgebersystem der Viridium Gruppe wird stetig weiterentwickelt und an neue regulatorische und gesetzliche Anforderungen angepasst.

### **1.6.3 Antikorruption**

Im Umgang mit der Annahme oder Vergabe von Zuwendungen im Zusammenhang mit (potenziellen) Geschäftspartnern, Kund:innen oder sonstigen Dritten ist die Einhaltung rechtlicher Vorgaben und interner Anforderungen eine wesentliche Voraussetzung für die Reputation der Viridium Gruppe.

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:innen verpflichtend, um bereits im Vorfeld der Handlung ein regelkonformes Verhalten sicherzustellen. Im Rahmen regelmäßiger Berichterstattung werden der Vorstand und Aufsichtsrat über Compliance bzw. potenzielle Korruptionsverstöße informiert.

Innerhalb des Berichtsjahres wurden keine Verstöße dieser Art bekannt.

### **1.6.4 Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung**

Die Unternehmen der Viridium Gruppe 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 die Gefahr, für diese kriminellen Handlungen missbraucht zu werden. Zur Prävention und Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung halten wir auf Grundlage der Risikoanalyse die gemäß des § 9 Geldwäschegesetz geforderten, gruppenweiten internen Sicherungsmaßnahmen 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:innen 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.

### **1.6.5 Datenschutz**

Der vertrauensvolle Umgang mit den Daten unserer Kund:innen, Geschäftspartner und weiteren externen Dritten 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 Viridium Gruppe 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 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.

### **1.6.6 Schulungen**

Alle Mitarbeiter:innen der Viridium Gruppe werden regelmäßig durch Präsenz- und / oder web-basierten Schulungen zu den Themen Compliance, Verhinderung von Geldwäsche und Terrorismusfinanzierung, Einhaltung geltender Finanzsanktionen / Embargos und Datenschutz geschult und für diese Themen entsprechend sensibilisiert.

### **1.6.7 Informationssicherheit**

Alle Gesellschaften der Viridium Gruppe sind im Geltungsbereich des gruppenweiten Informationssicherheitsmanagementsystems (nachfolgend ISMS). In Anlehnung an die Normenreihe ISO 27000 stellt das ISMS sicher, dass die Informationen innerhalb der Viridium Gruppe angemessen vor dem Verlust ihrer Vertraulichkeit, Integrität/Authentizität und Verfügbarkeit geschützt und gleichzeitig alle regulatorischen und vertraglichen Anforderungen an die Informationssicherheit (nachfolgend ISi) erfüllt sind. Grundlage des ISMS der Viridium Gruppe ist die Informationssicherheitsstrategie und die darauf basierende Richtlinie Informationssicherheit.

Zu den Kernaufgaben 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 sowie mit den Teilprozessen ISi-Bedrohungen analysieren,
- ▼ ISi-Sicherheitskonzepte erstellen und ISi-Risiken managen,
- ▼ IT-Schwachstellen zu identifizieren und zu behandeln,
- ▼ Security Incidents behandeln,
- ▼ Mitarbeiter:innen zum Thema Informationssicherheit sensibilisieren,
- ▼ Allgemeine Informationssicherheitsberatung für alle Mitarbeiter:innen und Projekte 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.

#### **1.6.8 Risikoausprägung und Steuerungsgröße**

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 die Steuerungsgröße „Anzahl neuer Bestechungs- und Korruptionsvorfälle“ für die Viridium Gruppe von zentraler Bedeutung.

##### Anzahl neuer Bestechungs- und Korruptionsvorfälle:

Diese Kennzahl wird monatlich auf Gruppenebene gemessen.